



300
21

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

EL PROCEDIMIENTO EN LOS CONFLICTOS ENTRE EL
PODER JUDICIAL FEDERAL CON SUS
TRABAJADORES

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JARAMILLO SALAZAR JUAN CARLOS

ASESORA: LIC. MARIA ANGELICA SANCHEZ OLVERA



MEXICO, D.F.

1997

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A LA MEMORIA DE MI HERMANO JESUS.

A MIS PADRES CARMEN Y GABRIEL, PORQUE TODO LO MERECEAN.

A MI HERMANA MARIA ANTONIA, POR SU APOYO
INCONDICIONAL, ASI COMO A MIS HERMANOS:
GABRIEL, MANUELA, MARIA DEL CARMEN Y
MARTHA SILVIA, POR SU COMPRENSION.

INDICE

PAG.

Introducción.

I

CAPITULO PRIMERO. ANTECEDENTES JURIDICOADMINISTRATIVOS DE LOS
TRABAJADORES DEL PODER JUDICIAL FEDERAL.

1.- Antecedentes legislativos desde la Carta de Apantzingan a la Constitución de 1857.	1
2.- Antecedentes de leyes secundarias hasta la vigencia de la Constitución de 1857.	6
3.- La Constitución de 1917 y nuevas leyes orgánicas y reglamentarias en el Poder Judicial Federal.	14
A) Exposición de Motivos y texto a la reforma del artículo 123 constitucional de 7 de diciembre de 1959.	26
B) Antecedentes de la iniciativa presidencial de adición al artículo 123 constitucional de 7 de diciembre de 1959.	29
4.- El Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.	35
5.- Primero y segundo Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.	43
A) Reglamento para la tramitación y resolución de los conflictos entre el Poder Judicial Federal con sus servidores de base de fecha 1 de enero de 1962.	46
B) Breves observaciones al reglamento anterior.	53

CAPITULO SEGUNDO. CONCEPTOS GENERALES

1.- Idea general de los conflictos de trabajo.	56
2.- Definición de conflictos de trabajo.	61
3.- Clasificación de los conflictos de trabajo.	64
4.- Los conflictos de trabajo entre el Estado y sus trabajadores.	70
5.- Proceso y partes.	74
6.-Procedimiento.	85

CAPITULO TERCERO. EL PLENO DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA Y DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL COMO TRIBUNALES BUROCRATICOS.

1.- Integración y funcionamiento de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del Consejo de la Judicatura Federal.	91
2.- Jurisdicción y competencia de la Suprema Corte de Justicia y del Consejo de la Judicatura Federal para conocer de estos conflictos.	94
3.- La Comisión Substanciadora. A) Integración.	98
B) Funcionamiento.	102
4.- Medios para solucionar los conflictos de trabajo. A) Conciliación.	105
B) Arbitraje.	109

**CAPITULO CUARTO. EL PROCEDIMIENTO EN LOS CONFLICTOS ENTRE
EL PODER JUDICIAL FEDERAL CON SUS TRABAJADORES.**

1.- Diferentes tipos de procedimientos.	113
2.- Admisión y contestación de demanda.	117
3.- Audiencia de conciliación.	122
4.- Audiencia de recepción de pruebas.	124
A) Medios de prueba.	126
B) Admisión de pruebas.	126
C) Desahogo de pruebas.	126
D) Alegatos.	128
5.- Resolución.	129
A) El laudo.	129
B) Recursos laborales.	135
 Conclusiones.	 142
 Bibliografía.	 145

Introducción.

La Federación cuenta con un Poder Judicial que está integrado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los Tribunales Colegiados de Circuito, los Tribunales Unitarios, los Juzgados de Distrito y el Consejo de la Judicatura Federal.

Por razón natural, debido al trato diario y a las relaciones que el trabajo establece, surgen conflictos similares a los de cualquier otra dependencia del servicio público.

Pero aparece un problema, todos los trabajadores del Poder Judicial Federal dependen, administrativa y presupuestalmente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del recientemente creado Consejo de la Judicatura Federal, quienes vienen a ser los patrones para los efectos de la relación de trabajo.

El Poder Judicial no puede supeditarse a un órgano inferior en calidad, como el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para los trabajadores al servicio del Estado, creado además por una ley reglamentaria y no directamente, como los órganos integrantes del Poder Judicial de la Federación, por la Constitución Política. Por lo que se presentó la necesidad de resolver los conflictos de trabajo entre estos órganos y los servidores públicos que para los mismos laboran. Para ese efecto se pensó en la creación, dentro del mismo poder Judicial, de una forma de resolver tales conflictos confiándose a un órgano especial la intervención al efecto, en una sola instancia.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado tiene un título dedicado a reglamentar el trámite de estos juicios. Al efecto, se crea una comisión de carácter permanente para sustanciar el expediente de cada conflicto y emitir un dictamen que pasará a quien deberá resolver en definitiva.

El procedimiento de sustanciación deberá ser en los mismos términos que la ley señala para el trámite ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en los conflictos laborales que haya en cualquier otra dependencia que fija sus relaciones laborales por la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.

Lo que pretendemos al realizar el presente trabajo es más que nada informar a los trabajadores que dependen del Poder Judicial de la Federación, los medios de defensa con que cuentan para hacer valer sus derechos que tienen, ya que la mayoría de las veces estos no saben que hacer en caso de tener algún problema de carácter laboral; o muchas veces, por miedo a perder su trabajo no solicitan la ayuda de su sindicato, quien, según la práctica diaria no da la información necesaria a sus trabajadores. Asimismo se pretende hacer notar si al existir un conflicto laboral, a la parte trabajadora se le respetan todos sus derechos durante el proceso que se lleve para la solución de dicho conflicto. Por lo que pretendemos que cualquier trabajador sepa que hacer en caso de tener un conflicto laboral o más específicamente, al perder su trabajo sin justa causa, dentro del órgano al cual presta su trabajo; adonde debe de acudir para defender sus derechos; quien puede considerarse como su "patrón" para los efectos de la relación de

trabajo; así como los tramites que debe realizar en caso de ser despedido injustificadamente.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES JURIDICO-ADMINISTRATIVOS DE LOS TRABAJADORES DEL PODER JUDICIAL FEDERAL.

1.-Antecedentes legislativos desde la Carta de Apantzingán a la Constitución de 1857.

El proyecto constitucional que conocemos como la Carta de Apantzingán constituye la primicia mas alentadora de nuestros anhelos institucionales, no obstante que se trata de un documento no llevado a la realidad. Su mensaje histórico no desmerece con el transcurso del tiempo, sino que se engrandece de manera que nunca muere. La Carta de Apantzingán, sancionada y promulgada el 24 de octubre de 1814, en su capítulo II habla de la soberanía, hace referencia a la división de poderes: ejecutivo, legislativo y judicial. En el capítulo quinto, destinado al tema de la igualdad, seguridad, propiedad y libertad de los ciudadanos, encontramos, que el artículo segundo nos dice " 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". (1)

Por otra parte, en su capítulo segundo se dice textualmente Al Supremo Gobierno toca privativamente: "Artículo 164.- Suspender con causa justificada a los empleados a quienes nombre, con calidad de remitir lo actuado dentro del término de cuarenta y ocho horas al

(1) DUBLAN Y LOZANO. Legislación Mexicana. T. I. Imprenta del Comercio. México. 1876. p. 435.

Tribunal competente. Suspender también a los empleados que nombre el Congreso, cuando haya contra éstos sospecha vehemente de incidencia, remitiendo los documentos que hubiere al mismo Congreso, dentro de veinticuatro horas para que declare si ha o no lugar a la formación de la causa". No podrá el mismo Gobierno: "Artículo 167.- Deponer a los empleados públicos, ni conocer en negocio alguno judicial; avocarse causas pendientes o ejecutadas, no ordenar que abran nuevos juicios."⁽²⁾

La Carta de Apatzingán concluye el tema en cuestión en su capítulo quince, denominado De las Facultades del Supremo Tribunal Superior de Justicia... artículo "196.- Conocer en las causas para cuya formación deba proceder según lo sancionado, la declaración del supremo Congreso; ...en las de residencia de todo empleado público, excepción de las que pertenecen al Tribunal de este nombre. Artículo 198.- Fallar o confirmar las sentencias de deposición de los empleados públicos sujetos a este Tribunal".

Resulta importante constatar, entre otras cosas, las facultades limitadas del Supremo Gobierno, en cuanto no están dentro de sus atribuciones deponer a los empleados públicos, ya que solamente pueden suspenderlos y remitir la causa al Supremo Tribunal de Justicia, para que acuerde lo que corresponda.

ACTA CONSTITUTIVA DE LA FEDERACION.- Este documento presidencial, creado por decreto de 31 de enero de 1824 el cual fue

(2) Ibidem. p. 445. (2)

expedido con fines provisionales, al hacer referencia al Poder Judicial, manifiesta el artículo 18 lo siguiente: "Se deposita el poder en la Suprema Corte y se reserva demarcar en la Constitución las facultades de esta Suprema Corte; sin embargo en el apartado correspondiente al poder ejecutivo, al enumerar sus atribuciones específica, en la fracción XV del artículo 16: "Suspender a los empleados hasta por tres meses y privar hasta la mitad de sus sueldos, por el mismo tiempo, a los empleados de la Federación infractores de las órdenes y decretos: y en los casos que crea deber formarse causa a tales empleados, pasará los antecedentes de la materia al tribunal respectivo".⁽³⁾

CONSTITUCION DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.- Creada por decreto de cuatro de octubre de 1824.⁽⁴⁾ Sus bases procedían del contrato social de Rousseau, de la Declaración de Derechos del Hombre de la Constitución de Cádiz de 1812, y en cuanto al mecanismo del gobierno, había mucha afinidad con el que establecía la Constitución de los Estados Unidos del Norte.⁽⁵⁾

"Del Poder Judicial de la Federación" se titula el capítulo quinto, de la Constitución aludida. En su artículo 123 nos dice que este poder residirá en una Suprema Corte de Justicia, en los Tribunales de Circuito y en los Juzgados de Distrito. No existe referencia alguna en cuanto a los servidores subalternos.

La sección cuarta establece las atribuciones del Presidente de

(3) Ibidem. p. 639.

(4) Ibidem. p. 719.

(5) DE ALBA PEDRO y N. Rangel. Primer Centenario de la Constitución de 1824. México. Talleres Gráficos Soría. 1924. p. 81.

la República y restricciones de sus facultades. El artículo 110 dice en la fracción relativa: "VIII.- Nombrar a propuesta en terna de la Suprema Corte de Justicia, los jueces y promotores fiscales de circuito y de distrito." La fracción XX repite la fracción XV del artículo 16 del Acta Constitutiva, ya descrito.

La autonomía del Poder Judicial y en particular de la Suprema Corte de Justicia, para hacer libremente sus designaciones, se encuentra sujeta a la decisión del Ejecutivo.

LEYES CONSTITUCIONALES.- Creado por decreto de 29 de diciembre de 1836 (6). Este código, conocido con el nombre de las Siete Leyes, en su artículo 12 reglamenta las atribuciones de la Suprema Corte de Justicia, especificando en su fracción XVI.- Nombrar todos los subalternos dependientes de la Suprema Corte.

Respecto a las atribuciones del Presidente de la República, la fracción XIV del artículo 17 determina: Nombrar para todos los demás empleos militares y de las oficinas, con arreglo a lo que dispongan las leyes. La fracción XXIII repite textualmente la fracción XV del artículo 16 del Acta Constitutiva.

BASES DE ORGANIZACION POLITICA DE LA REPUBLICA MEXICANA.- Creada por decreto de 13 de junio de 1843. Este ordenamiento, consigna en su artículo 18, al tratar de las atribuciones de la Suprema Corte de

(6) DUBLAN Y LOZANO. Ob Cit. T. III. p. 230.

Justicia: "XV.- Nombrar todos los dependientes y subalternos de la misma Corte..." A su vez, el título quinto del Poder Ejecutivo y el artículo 86 que mencionan las obligaciones del Presidente, dice en la parte relativa: "VI.- Nombrar los empleados y funcionarios públicos, cuyo nombramiento no esté sometido a otra autoridad y en la forma que disponga las bases y las leyes. La fracción VIII repite la fracción XV del artículo 16 del Acta Constitutiva, con el agregado siguiente: Si creyere que se le deba formar causa o que es conveniente suspender a los empleados por tercera vez, los entregará con los datos correspondientes al Juez respectivo" (7)

CONSTITUCION DE 1857.-Doce de febrero de 1857. (8) Con el advenimiento de la Constitución de 1857, que es cumplida promesa del Plan de Ayutla, se cumple una etapa progresiva de nuestra vida política.

El capítulo correspondiente al Poder Judicial, no informa sobre sus servidores, ni de las atribuciones de la Suprema Corte de Justicia, ni de su Presidente, seguramente por ser materia de la ley reglamentaria correspondiente.

En cambio, la sección II, dedicada al Poder Ejecutivo, y el artículo 85, que enumera las facultades y obligaciones del Presidente, expresa en su parte relativa: II.- Nombrar y remover libremente a los Secretarios de Despacho, remover a los agentes diplomáticos y empleados superiores de Hacienda y nombrar y remover libremente a los demás

(7) Ibidem. T. IV. p. 428.

(8) Ibidem. T. VIII. p. 384.

empleados de la Unión, cuyo nombramiento y remoción, no estén determinados de otro modo en la Constitución o en las leyes.

2.- Antecedentes en leyes secundarias privativas, hasta la vigencia de la Constitución de 1857.

Para el desarrollo de este punto del temario es necesario dividirlo en dos fracciones: A.-Leyes Orgánicas del Poder Judicial Federal y B.- Reglamentos Interiores de la Suprema Corte de Justicia Federal.

A.-Leyes Orgánicas del Poder Judicial Federal.

CODIGO DE PROCEDIMIENTOS FEDERALES.- Título Preliminar.-14 de noviembre de 1895. (9)

El título preliminar del código citado desarrolla toda la materia correspondiente de una Ley Orgánica del Poder Judicial Federal, aunque no se enuncie en esos términos.

Situación legal del trabajador judicial en esta ley:

Capítulo tercero.- De los Tribunales de Circuito.-Artículo 18.- El nombramiento de los Magistrados de Circuito y de sus Secretarios, se hará por el Ejecutivo, a propuesta en terna por la Suprema Corte, y por ésta el de los empleados subalternos del Tribunal, mediante terna del -----

(9) Ibidem. T. XXVIII. p. 193.

Magistrado respectivo.

Capítulo undécimo.- De las atribuciones de la Suprema Corte en Tribunal Pleno.-Artículo 62, fracción IV.- Nombrar los secretarios y empleados del Tribunal y de las Salas; V.- Nombrar los empleados subalternos de los Tribunales de Circuito y Juzgados de Distrito, a propuesta en terna del Magistrado o Juez respectivo; IX.- Admitir las renunciaciones que hagan los Secretarios y empleados de la misma Corte, y los empleados subalternos de los Tribunales y Juzgados de la Federación; X.- Suspender en su empleo a los Magistrados de Circuito, Jueces de Distrito, Secretarios y empleados subalternos de los Tribunales Federales, por los delitos en que incurran, asignándolos al juez respectivo; XI.- Destituir a los Secretarios y empleados de la misma Corte y a los empleados subalternos de los Tribunales de Circuito y Juzgados de Distrito, por causa de mal servicio o conducta irregular, consignando al responsable, en su caso, al juez competente.

Capítulo duodécimo.- De las atribuciones del Presidente de la Suprema Corte de Justicia.- Artículo 63.- Son atribuciones del Presidente de la Suprema Corte: Fracción IV.- Promover de oficio el nombramiento de los funcionarios y empleados judiciales en los casos de vacante, a fin de que estén siempre expeditos los tribunales para administrar justicia; V.- Conceder licencia hasta por quince días, con arreglo a la ley, a los funcionarios y empleados judiciales en el ramo federal.

LEY ORGANICA DEL PODER JUDICIAL FEDERAL.- Cinco de febrero de

1909.⁽¹⁰⁾ Este ordenamiento, con su correcta denominación de Ley Orgánica, contiene un texto coincidente con la parte ya transcrita, en relación con el título preliminar del Código de Procedimientos Federales.

B.- Reglamentos de la Suprema Corte de Justicia.

BASES PARA EL REGLAMENTO DE LA SUPREMA CORTE.- Expedido por el Poder Legislativo el 14 de febrero de 1826.⁽¹¹⁾ Para mayor conocimiento transcribiremos los artículos relativos a los trabajadores del Poder Judicial de la Federación:

Artículo 18.- Los subalternos se nombrarán por la Suprema Corte de Justicia, previas las solemnidades de estilo, sacándolos precisamente de los individuos que hubiere aptos entre los pensionistas, cesantes, o empleados o personas cuyos servicios, por la independencia, se haya declarado el premio de ser ocupados en los destinos políticos.

Artículo 19.- La Suprema Corte procederá desde luego a formar un Reglamento y el Plan de subalternos y de sueldos para ellos, pasándolo todo al gobierno, y éste con su informe al Congreso para su aprobación.

Artículo 20.- Entre tanto se gobernará la Suprema Corte por el

(10) Ibidem. T. XL. p. 504.

(11) Ibidem. T. I. p. 772.

Reglamento del Supremo Tribunal de Justicia de España, en cuanto no pugne con el sistema adoptado en la República, ni con la ley.

REGLAMENTO QUE DEBE OBSERVAR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA.- 13 de mayo de 1826. ⁽¹²⁾ Se trata de un reglamento interior de trabajadores respecto a las funciones de Salas, Secretarios, portero y mozos de estrado. El capítulo siete habla del número, sueldos, cualidades y principales obligaciones de los dependientes de la Secretaría. He aquí los artículos importantes para nuestro estudio:

Artículo 3.- Ninguno de los subalternos cobrará derecho alguno.

Artículo 5.- Los oficiales mayores sustituirán a los Secretarios en los casos de ausencia ligera y por motivo justo; cuando las faltas fueren por más de quince días, el tribunal pleno habilitará a la persona que estimen conveniente, o al mismo Oficial Mayor respectivo o a otro de los Secretarios, según la clase y naturaleza de los negocios.

REGLAMENTO DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.- Decreto de 29 de Julio de 1862. ⁽¹³⁾ De este reglamento lo más sobresaliente e importante para nuestro estudio es lo siguiente:

Capítulo III.- Del Presidente de la Suprema Corte.- 2.- Las atribuciones del presidente nato o accidental de la Suprema Corte son:

(12) Ibidem. T. I. p. 782.

(13) Ibidem. T. IX. p. 496.

I.- Cuidar de que ésta y sus secretarias y dependientes y todos los empleados de los tribunales de la Federación y del Distrito, concurren puntualmente al despacho y que éste se verifique conforme a las leyes y a este reglamento.

VI.- Multar con acuerdo del Tribunal Pleno, hasta en el sueldo de un mes a los dependientes de la Corte y a los Jueces de Circuito y Distrito y dependientes de estos juzgados, y a los asesores militares y Jueces del Distrito Federal, por las faltas de asistencia u otras ligeras que descubra o de que recibiera queja, sin perjuicio de las penas o responsabilidades en que puedan incurrir a la revisión de las causas o autos.

VII.- Suspender con acuerdo del Tribunal Pleno, de su empleo a todos los contenidos en la atribución anterior, consignándolos inmediatamente al tribunal que conozca de sus responsabilidades, el que en este caso comenzará siempre con audiencia de su fiscal y el interesado por ratificar o levantar la suspensión.

VIII.- Promover ante el supremo gobierno, por oficio, todo lo conducente a que se expedito el ejercicio y pago de los jueces y empleados en los tribunales de la federación, y ante quien corresponda el nombramiento de propietario y suplente en cuanto sea posible.

Capítulo VII.- De los dependientes de la Secretarias:

Artículo 1.- En cada Secretaría habrá, además del Secretario, un oficial primero, un segundo y dos escribientes, y en la primera un oficial archivero, para el cuidado del archivo de todo el tribunal.

Artículo 2.- Todos los subalternos obedecerán al Secretario, en lo que fuere del servicio de la oficina; estarán en ella a la misma hora que el Secretario y no se retirarán sino cuando él lo determine, y asistirán en horas extraordinarias cuando se les prevenga por él.

Artículo 3.- Los Oficiales Mayores sustituirán a los Secretarios, en los casos de ausencia ligera por motivo justo; cuando la falta fuere de más de quince días, el Tribunal pleno nombrará sustituto de entre los mismos empleados en la Secretarías o a cualquier otro abogado de fuera de ella.

Capítulo XI.- Previsiones generales.

Artículo 1.- Los Ministros y todos los subalternos de la Suprema Corte, disfrutarán el sueldo que se les asigne en el presupuesto, sin poder cobrar ni recibir aunque se les ofrezca otro emolumento, sea de la clase que fuere; se prohíbe a todos admitir donaciones de cualquier especie de los litigantes, ni remuneración alguna por sus trabajos aunque estos se digan o sean extraordinarios.

Artículo 3.- Todos los empleados de la Corte, desde los Secretarios para abajo pueden ser privados de su empleo por acuerdo del Tribunal pleno, aun sin expresión de causa; pero concurriendo en el voto de destitución las dos terceras partes de los votos presentes.

Artículo 4.- Ni el caso del artículo anterior, ni en otro alguno, gozarán los empleados de la Suprema Corte, cesantía ni

jubilación ni montepío para sus familias. Aunque los servicios de cada uno serán considerados a discreción de los Magistrados en los nuevos nombramientos, no habrá escala, ni se darán a estos por antigüedad.

REGLAMENTO INTERIOR DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.-25 de mayo de 1909⁽¹⁴⁾ Transcribiremos los textos más sobresalientes:

Capítulo segundo.- Del Presidente de la Suprema Corte.

Artículo 66.- El Presidente tendrá las siguientes atribuciones:

VII.- Imponer correcciones disciplinarias a los Secretarios y demás empleados de la Corte, por las faltas que cometan en el servicio, siempre que el hecho no constituya delito.

Artículo 68.- Las correcciones disciplinarias que el Presidente puede imponer a los Secretarios y demás empleados de la Corte, son las siguientes:

I.- Apercibimiento.

II.- Multa, cuyo máximo no podrá exceder del seis por ciento mensual que disfrute el funcionario o empleado multado.

III.-Suspensión hasta por un mes.

(14) Ibidem. T. XL p. 232.

Sección IV.- Comisiones:

Artículo 58.- El Ministro Inspector de Secretarías y Archivo tendrá las siguientes atribuciones:

I.- Representar a la Corte y al Presidente de la misma en la vigilancia del personal de las Secretarías, cuidando de su puntual asistencia y de que cada quien desempeñe las labores que le correspondan.

II.- Dir y atender las quejas de los empleados, procurando la estricta observancia de este Reglamento en todos los actos del servicio y dando cuenta al Presidente de cualquier falta de importancia.

Capítulo cuarto.- De las oficinas dependientes de la Suprema corte.- Sección I.- Secretarías:

Artículo 123.- Son atribuciones de todos los Secretarios:

VI.- Vigilar bajo su más estricta responsabilidad, como jefes inmediatos de sus respectivas Secretarías, la puntual asistencia de los empleados de que ellos dependan.

VII.- Cuidar del orden y disciplina de sus respectivas Secretarías y hacer cumplir a los empleados con sus deberes, dando cuenta en su caso, al superior inmediato.

Artículo 124.- Cuidar de la puntual asistencia de los empleados, dando cuenta al Secretario, cuando alguno de ellos falte inmotivadamente.

Capítulo sexto.- De las disposiciones generales.

Artículo 201.- Los Secretarios, oficiales mayores y demás empleados de la Corte, están obligados, sin excepción, a guardar completa reserva respecto de los negocios que se giren en las oficinas del mismo tribunal. Tampoco podrán expedir en caso alguno, copia de documentos y autos sin acuerdo previo del Tribunal pleno o de las Salas. La inobservancia de este artículo será corregida disciplinariamente por la Corte o por el Presidente de la misma.

Artículo 202.- Ningún empleado quien quiera que sea podrá cobrar derechos, ni recibir gratificaciones bajo título alguno, ni aun por simple donación espontánea.

3.- LA CONSTITUCION DE 1917 Y NUEVAS LEYES ORGANICAS Y REGLAMENTARIAS EN EL PODER JUDICIAL FEDERAL.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.- 5 de febrero de 1917. (15) En las siguientes líneas expondremos los puntos más importantes relacionados con el tema que nos ocupa.

El texto original del artículo 97 en su párrafo cuarto parte final decía: "La Suprema Corte de Justicia nombrará y removerá libremente a sus Secretarios y demás empleados que fije la planta respectiva aprobada por la ley. Los Magistrados de Circuito y los Jueces de Distrito nombrarán y removerán también a sus respectivos Secretarios

(15) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Vigente el 10. de mayo de 1917. Diario Oficial número 30 de 5 de febrero de 1917..

y empleados. (16)

Texto vigente: "La Suprema Corte de Justicia nombrará y removerá a su Secretario y demás empleados que le correspondan con estricta observancia de la ley respectiva. En igual forma procederán los Magistrados de Circuito y Jueces de Distrito, por lo que se removerá a su Secretario y demás empleados que le correspondan, con estricta observancia de la ley respectiva. En igual forma procederán los Magistrados de Circuito y los Jueces de Distrito, por lo que se refiere a sus respectivos Secretarios y empleados".

LEYES ORGANICAS DEL PODER JUDICIAL FEDERAL.

LEY ORGANICA DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION.- 2 de noviembre de 1917. (17)

"Capítulo segundo.- De la Suprema Corte de Justicia.

Artículo 12.- Son atribuciones de la Suprema Corte:

I.- Dictar las medidas que estime convenientes para que la administración de justicia sea expedita, pronta y cumplida en los Tribunales de la Federación y para que todos los funcionarios y empleados concurren con puntualidad a las horas de oficina;

(16) Reformado por decreto de 24 de agosto de 1940. Diario Oficial de la Federación de 11 de septiembre de 1940.

(17) Ley Orgánica del Poder Judicial de La Federación, Diario Oficial de la Federación Número 75 de 23 de noviembre de 1917. p. 460 a 463.

III.- Nombrar por mayoría absoluta de votos a los Magistrados de Circuito y a los Secretarios, Oficiales Mayores, Actuarios y empleados de la Suprema Corte;

V.- Conceder licencias conforme a la ley a los funcionarios y empleados que se mencionan en la fracción III; admitirles las renunciaciones que hagan de sus cargos; y suspenderlos en sus empleos, consignándolos al Ministerio Público cuando cometieran algún delito oficial;

VI.- Destituir a los funcionarios y empleados de la Suprema Corte por el mal servicio, o conducta irregular, consignando al responsable, en su caso, al Ministerio Público;

VII.- En caso de faltas cometidas en el despacho de los negocios, tomar las providencias oportunas e imponer las correcciones disciplinarias a que hubiere lugar.

Capítulo sexto.- Disposiciones generales.

Artículo 47.- Ningún funcionario o empleado de los Tribunales de la Federación podrá abandonar la residencia del Tribunal a que estuviere adscrito, ni dejar de desempeñar sus funciones sin licencia otorgada en los términos de ley. Cuando el personal de los Tribunales de Circuito o de los Juzgados de Distrito tengan que salir del lugar de su residencia para practicar diligencias en los casos urgentes, podrá hacerlo siempre que la ausencia no exceda de tres días, dando aviso en el acto a la Suprema Corte, con expresión del objeto y naturaleza de la diligencia, así de la salida como del regreso.

Artículo 48.- Los Magistrados y Jueces de Distrito nombrarán a

los funcionarios y empleados que hayan de prestar sus servicios en las oficinas que dependen de cada uno de aquéllos; pero dichos nombramientos no podrán recaer en ascendiente o descendiente del que lo haga, ni en sus parientes dentro del cuarto grado por consanguinidad o por afinidad.

Artículo 52.- Los funcionarios del Poder Judicial de la Federación y sus respectivos Secretarios y Actuarios están impedidos:

I.- Para desempeñar otro cargo o empleo de la Federación, de los Estados, del Distrito o de los territorios federales, o de particulares, salvo los cargos honoríficos en asociaciones científicas, literarias o de beneficencia.

Transitorios.

Artículo 2.- Los funcionarios y empleados del Poder Judicial de la Federación son responsables por los delitos y faltas que cometan en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 3.- Son causas de responsabilidad:

I.- Faltar frecuentemente sin causa justificada a sus respectivas oficinas; llegar ordinariamente tarde a ellas, o no permanecer en el despacho todo el tiempo prevenido por la ley;

II.- Demorar indebidamente el despacho de los negocios, ya sea por falta de cumplimiento de las obligaciones que les impongan las leyes o de las órdenes que, con arreglo a las mismas, reciban de sus superiores;

III.- Ejecutar hechos o incurrir en omisiones que tengan como consecuencia traspapelar los expedientes, extraviar los escritos o dificultar o demorar el ejercicio de los derechos de las partes en toda clase de asuntos;

IV.- Ofender, denostar o tratar con descortesía a los abogados o litigantes que acudan a los tribunales en demanda de justicia o a informarse del estado que guardan sus negocios;

V.- Sacar, en los casos en que la ley no lo autorice expresamente, los expedientes de la respectiva oficina y tratar fuera de ella los asuntos que allí se tramiten;

VI.- Admitir recursos notoriamente frívolos o maliciosos; conceder términos notoriamente innecesarios o prórrogas indebidas;

VII.- No acordar, no resolver o no fallar dentro de los términos legales los asuntos de su conocimiento, aun cuando sea con el pretexto de silencio y obscuridad de la ley, o de cualquier otro;

VIII.- Expedir los nombramientos que conforme a la ley pueden hacer, mediante el pacto de recibir todo o parte del sueldo respectivo o cualquier otra remuneración;

IX.- Dar por probado un hecho que no lo esté legalmente en los autos; tener como no probado uno que, conforme a la ley, deba reputarse debidamente comprobado;

X.- Fundar cualquier resolución en consideraciones de derecho notoriamente inexactas o inaplicables, o no fundarlas en las que legalmente deban hacerse, siempre que haya impericia notoria o mala fe;

XI.- Dictar resoluciones contra el texto expreso de la ley;

XII.- Aceptar ofrecimientos o promesas, recibir dádivas o cualquier remuneración por ejercer las funciones de su cargo;

XIII.- Exigir de los litigantes, de sus procuradores o de sus patronos, aunque sea por concepto de gastos, dinero, promesas o cualquiera remuneración por ejercer las funciones de su cargo; y

XIV.- Las demás expresamente determinadas en las leyes vigentes y en las que con posterioridad se dicten.

Artículo 4.- Tratándose de las responsabilidades a que se refiere el artículo anterior, se aplicarán las penas que establezcan las leyes vigentes, si estas no prevén el caso, en cuanto a la pena, regirán las prescripciones siguientes:

I.- En los casos de las fracciones I y VII inclusive, del artículo anterior, multa de diez a quinientos pesos y si hubiese reincidencia, destitución del empleo e inhabilitación para obtener otro en el ramo judicial por cinco años;

II.- En los casos de las fracciones VIII a XIV, inclusive, de dicho artículo, desde seis meses de arresto hasta dos años de prisión, destitución de empleo e inhabilitación para obtener otro en el ramo judicial por cinco años; y

III.- En el caso de la fracción XV, si la ley que establece la infracción no fija pena, de diez a quinientos pesos de multa, o desde seis meses de arresto hasta dos años de prisión, y en todo caso, destitución de empleo e inhabilitación para obtener otro en el ramo judicial por cinco años."

LEY ORGANICA DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION.- (11 de

diciembre de 1928) (18)

Sólo transcribiremos las innovaciones relativas a nuestro estudio:

"Artículo 13.- Además, son atribuciones de la Suprema Corte de Justicia funcionando en Pleno, las siguientes:

VIII.- Nombrar y remover libremente a los funcionarios y empleados de que trata el artículo 7o. de esta ley; resolver sobre las renunciaciones que de sus cargos presenten y aumentar temporalmente el número de empleados de la Suprema Corte en caso de recargo de negocios;

XIII.- Nombrar y remover al Jefe del Cuerpo de Defensores de Oficio del Fuero Federal, así como a todos los demás miembros de dicha institución.

Artículo 25.- Son atribuciones de los Presidentes de las Salas:

VI.- Informar al Presidente de la Suprema Corte de las faltas que cometan los empleados de las Salas, si ameritan ser conocidas por el Presidente o por el Pleno en su caso, corrijiendo las demás faltas en que incurran los empleados, cuando a su juicio no sea preciso que se hagan del conocimiento del Presidente.

(18) Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación. Diario Oficial de la Federación de 12 de diciembre de 1928. p. 1 a 11.

LEY ORGANICA DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION. (27 de agosto de 1934) ⁽¹⁹⁾

Al igual que en el punto anterior, sólo transcribiremos los puntos más relevantes para nuestro estudio.

"Capítulo segundo.- De la Suprema Corte de Justicia.

Artículo 12, fracción XIV.- Turnar al Ministro Inspector del Circuito que corresponda, los asuntos que tengan conexión con el funcionamiento o necesidades de los Tribunales de Circuito y de los Juzgados de Distrito respectivos, así como con la conducta de los funcionarios y empleados de los mismos, para que emitan dictamen sobre la resolución que deba dictar el Presidente de la Suprema Corte o del Pleno en su caso.

LEY ORGANICA DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION (30 de diciembre de 1936) ⁽²⁰⁾

Sobre esta ley sólo transcribiremos las innovaciones a la ley anterior.

"Capítulo segundo.- Suprema Corte de Justicia.

Artículo 12.- Son además atribuciones de la Suprema Corte de

(19) Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación. Diario Oficial de la Federación Número 13 de 31 de agosto de 1934. p. 1201 a 1212.

(20) Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación. Diario Oficial de la Federación número 8 de 10 de enero de 1936. p. 1 a 39.

Justicia, funcionando en Pleno, las siguientes:

IX.- Nombrar a los funcionarios y empleados a que se refiere el artículo 6o. de esta ley; y a los que dependan directamente de las Salas, conforme al artículo 18 de esta misma ley, a propuesta de la Sala respectiva.

Artículo 13.- Son atribuciones del Presidente de la Suprema Corte:

XV.- Promover oportunamente los nombramientos de los funcionarios y empleados que deba hacer la Suprema Corte, en caso de vacante, y formular las propuestas respectivas, previo dictamen de la Comisión de Gobierno y Administración, cuando se trate de nombramientos que deban hacerse por escalafón, en los términos del artículo 29 fracción III de esta ley.

Artículo 29.- Son atribuciones de la Comisión de Gobierno y Administración:

III.- Proponer a la Suprema Corte de Justicia, conforme al artículo 13 fracción XV de esta ley y bajo su responsabilidad, los nombramientos que deben hacerse del personal del Departamento Administrativo, de la Tesorería del Poder Judicial de la Federación, del Almacén y de la Intendencia, así como las remociones que deban hacerse en el mismo personal, por causa justificada;

Capítulo tercero.- Tribunales de Circuito.

Artículo 32.- Los Secretarios, Actuarios y empleados de los Juzgados de Distrito serán nombrados por los Jueces de que dependan.

Capítulo once.- Disposiciones Generales.

Artículo 91.- No podrán ser separados de sus respectivos cargos los demás funcionarios y empleados del Poder Judicial de la Federación, con excepción de los Secretarios de trámite en juicios de amparo adscritos a los Ministros de la Suprema Corte y a los Magistrados de los Tribunales Colegiados de Circuito, sino en los casos de causas graves en el desempeño de dichos cargos; por reincidencia en los casos de faltas de menor entidad, sin atender las observaciones o amonestaciones que se le hagan; por faltas a la moral o a la disciplina que deben guardar conforme a la ley y a los reglamentos respectivos; por notoria ineptitud o descuido en el desempeño de sus funciones o labores que tengan a su cargo, o en los casos que deban ser consignados al Ministerio Público por delito o faltas oficiales o del orden común.

Los Magistrados de Circuito y los Jueces de Distrito deberán comunicar a la Suprema Corte la destitución de los funcionarios y empleados de su dependencia, expresando el motivo, en cada caso, y acompañando los datos o elementos de prueba en que se hayan fundado.

REGLAMENTO DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. (11 de
abril de 1919) (21)

"Capítulo segundo.- Del Presidente de la Suprema Corte de
Justicia.

III.- Imponer correcciones disciplinarias a los secretarios y
demás empleados de la Corte, por las faltas que cometan en el servicio,
siempre que el hecho no constituya un delito.

Artículo 38.- Las correcciones disciplinarias que el Presidente
puede imponer a los secretarios y demás empleados de la Corte, son las
siguientes:

I.- Apercibimiento.

II.- Multa, cuyo máximo no podrá exceder del diez por ciento
del sueldo mensual que disfrute el funcionario o empleado multado.

III.- Suspensión del empleo y sueldo hasta por quince días.

"CODIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES, Vigente.-30 de
diciembre de 1935.

Capítulo tercero.- Facultades y obligaciones de los

(21) Aprobado el 11 de abril de 1919. El Secretario General de Acuerdos.
F. Parada Gay. Al calce de la ley.

funcionarios Judiciales.

Sección primera: De los Juzgadores:

Artículo 54.- Los Jueces, magistrados y ministros tienen el deber de mantener el buen orden y de exigir que se les guarde el respeto y consideración debidos, tanto por parte de los litigantes y personas que ocurran a los tribunales, como por parte de los funcionarios y empleados de éstos, y sancionarán inmediatamente, con correcciones disciplinarias cualquier acto que contravenga este precepto. Si algún acto llegare a constituir delito, se levantará acta circunstanciada para consignarse al Ministerio Público.

La imposición de las correcciones disciplinarias se decretará en cuaderno por separado.

Artículo 55.- Son correcciones disciplinarias:

I.- Apercibimiento;

II.- Multa que no exceda de quinientos pesos; y

III.- Suspensión de empleo hasta por quince días.

Esta última fracción sólo es aplicable al Secretario y demás empleados del Tribunal que imponga la corrección.

Artículo 56.- Dentro de los tres días de haberse hecho saber una corrección disciplinaria a la persona a quien se hubiere impuesto, podrá ésta pedir, ante el mismo Tribunal, que la oiga en justicia. Recibida la petición citará el Tribunal, para dentro de los ocho días

siguientes a una audiencia al interesado, en la que, después de escuchar a lo que se expusiere en su descargo, resolverá en el mismo acto sin ulterior recurso"

A) Exposición de Motivos y Texto a la reforma del artículo 123 Constitucional de 7 de diciembre de 1959.

La iniciativa Presidencial esta concebida en los siguientes términos:

"Con la preocupación de mantener y consolidar los ideales revolucionarios para el progreso de México dentro de la justicia social, en el informe que rendí ante el H. Congreso de la Unión, el día primero de septiembre último, me permití anunciar al mismo el proyecto de reforma a la Constitución de la República, tendiente a incorporar en ella los principios de protección para el trabajo de los servidores del Estado."

Los trabajadores al servicio del Estado no habían disfrutado de todas las garantías sociales que el artículo 123 de la Constitución General de la República consigna para los demás trabajadores.

La relación jurídica que une a los trabajadores con sus respectivos patrones es de distinta naturaleza de la que liga a los servidores públicos con el Estado, puesto que aquellos laboran para empresas con fines de lucro o de satisfacción personal, mientras que estos (servidores públicos) para instituciones de interés general.

constituyéndose en íntimos colaboradores en el ejercicio de la función pública. Pero también es cierto que el trabajo no es una simple mercancía, sino que forma parte esencial de la dignidad del hombre, de allí que deba ser siempre titulado.

De lo contrario, se desprende la necesidad de comprender la labor de los servidores públicos, dentro de las garantías al trabajo que consigna el antes citado artículo 123, con las diferencias que naturalmente se derivan de la diversidad de situaciones jurídicas.

La adición que se propone al texto constitucional comprende la enumeración de los derechos de los trabajadores y consagra las bases mínimas de previsión social que aseguran, en lo posible, tanto su tranquilidad y bienestar personal, como los de sus familiares: jornada máxima, tanto diurna como nocturna, descanso semanal, etc., y en general todos los derechos que se consagran para los demás trabajadores.

Una necesaria excepción se establece a este respecto; los casos de conflictos entre el Poder Judicial Federal y sus trabajadores. Con el propósito de salvaguardar su dignidad y decoro con el órgano máximo que ejerce la función jurisdiccional se establece la competencia exclusiva del Pleno de la Suprema Corte, para conocer de estos conflictos y resolver en una sola instancia, conforme al procedimiento que la ley reglamentaria establece.

La iniciativa también prevé que a reserva de que ese H.

Congreso legisle sobre el particular, se continúa observando, como normas reglamentarias vigentes, las disposiciones del actual Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión en lo que no se oponga a la adición que se ha proyectado.

Por lo expuesto, me permito recomendar por el digno conducto de ustedes la siguiente iniciativa: Ley que Reforma y Adiciona el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo 123 inciso "B".- El de los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión y de los Gobiernos del Distrito y Territorios:

...

IX.- Los trabajadores solo podrán ser suspendidos o despedidos por causa justificada, en los términos que fija la ley. En caso de separación injustificada tendrán derecho a reinstalación en su empleo o a la indemnización correspondiente previo el procedimiento legal. En los casos de la supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

XII.- ...

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

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

La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza.

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

TRANSITORIOS

1.- Esta adición entrará en vigor en la fecha de su publicación.

2.- Entre tanto se expide la respectiva ley reglamentaria, subsistirá la vigencia del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, en cuanto no se oponga a la presente adición.

SUFRAGIO EFECTIVO NO REELECCION.- México, D.F., a 7 de diciembre de 1959.- El presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos.- Lic. Adolfo López Mateos" (22)

B) Antecedentes de la Iniciativa Presidencial de adición al Artículo 123 Constitucional.

El tercer párrafo de la Exposición de Motivos de la iniciativa

(22) Iniciativa aprobada por decreto de 21 de octubre de 1960. Diario Oficial de 5 de diciembre de 1960. p 1 a 3 .

presidencial para reformar el artículo 123 constitucional marca sin duda la postura ideológica y doctrinal del régimen en cuanto a los trabajadores al servicio del Estado. Los trabajadores públicos trabajan para instituciones de interés general, constituyéndose por tanto en íntimos colaboradores en el ejercicio de la función pública. El trabajo no es una simple mercancía, sino forma parte de la dignidad del hombre y por tanto debe de ser tutelado; es así como observamos la función social del Estado y no síntomas del Estado patrón.

Como los puntos en cuestión sustentan principios útiles para nuestro estudio y por que la información que sigue la consideramos ligada a la iniciativa presidencial a que hacemos mención en el presente apartado, nos permitiremos hacer referencia al Primer Congreso Mexicano de Derecho Industrial, celebrado en agosto del año de 1934, el cual se encargo de conocer la ponencia hecha por el licenciado Vicente González y González, llamada: "El Estado Patrón: Parte del Contrato Colectivo". La parte expositiva de dicha ponencia contiene los siguientes conceptos en sus cláusulas más importantes: " El creciente intervencionismo del Estado en la economía nacional, que se ha manifestado, entre otras formas, haciéndose cargo de actividades que pueden ser desempeñadas por empresas privadas, ha obligado a nuestros legisladores y tratadistas a estudiar las posibilidades de incluir en los beneficios de la Ley Federal del Trabajo un importante número de trabajadores, desconfiando naturalmente, de la aplicación de las leyes del servicio civil, que deben ser consideradas como estatuto de excepción. Esta desconfianza respecto de la ley de servicio civil, se basa en la realidad. El empleado público frente al Estado omnipotente,

encargado de la función de administrar justicia, dictar leyes, etc., es infinitamente más débil que el trabajador frente a la empresa capitalista. Mientras la asociación profesional de los trabajadores es sistemáticamente protegida por el Estado cuando se trata de empresas privadas, es vista con desconfianza y hostilidad tratándose de servidores del Estado, y con razón, desde el punto de vista del gobernante, puesto que la asociación profesional es un contrapeso a su fuerza y cuando el grupo organizado puede exigir y obtener un estatuto que limite la voluntad de la persona que detenta el poder público y lograr que éste se respete, la autoridad de la persona se restringe, la facultad de hacer dadas disminuye y el favor de conservar a un trabajador en su empleo se transforma en un derecho de éste, al cual corresponde una obligación correlativa del Estado. Asimismo consideramos que la protección de la Ley Federal del Trabajo debe extenderse como mínimo al servicio de la Federación, de los Estados y de los Municipios, cuando éstos tienen a su cargo empresas o servicios que pueden ser desempeñados por particulares; estos trabajadores, ya sea que presten sus servicios al Estado o a una empresa privada, celebrarán un contrato de trabajo y no hay ninguna razón legal o moral para excluirlos de la Ley Federal del Trabajo, independientemente de si el patrón que se aprovecha de los servicios obtiene o no ganancias como resultado de su gestión. Por lo anteriormente expuesto, se excluye de estas personas amparadas por el derecho del trabajo a los miembros del ejército nacional y de los establecimientos fabriles, los de la administración de Justicia y los del servicio de policía, todos ellos por que no pueden concebirse como desempeñados como particulares. Por lo anterior el licenciado Vicente González y González propuso el siguiente artículo

para ser incluido en la Ley Federal del Trabajo:

"...Están sujetos a las disposiciones de esta ley todos los trabajadores y patrones. La Federación, los Estados y los Municipios serán considerados como patrones cuando tengan a su cargo empresas o servicios que puedan ser desempeñados por particulares. México, a 17 de agosto de 1934" (23)

El Congreso produjo a través de sus comisiones respectivas votos afirmativos de la parte obrera y negativos de la parte patronal. En él intervinieron varios oradores, por lo que nos permitiremos transcribir parte de sus discursos que consideramos pertinentes:

Licenciado Lombardo Toledano.- Yo estoy en contra de ese dictamen por las siguientes razones: Nada se adelanta con las restricciones apuntadas en el mismo dictamen, porque de acuerdo a la doctrina del derecho público, el estado tiene dos aspectos de su personalidad. El aspecto de institución de origen y finalidad política y el aspecto de institución susceptible de derechos y obligaciones, como un particular. De acuerdo con este último aspecto, el Estado Mexicano ha comparecido en juicio a través de la historia de la evolución de nuestro derecho, ya para asuntos de carácter internacional, ya para asuntos de carácter interno. Ha sido demandado por particulares, ha sido demandado por otras naciones a su vez, y ha sido actor en diversos juicios; lo mismo en pequeños asuntos del territorio nacional que en asuntos de

(23) Memoria del Primer Congreso Mexicano de Derecho Industrial. Departamento del Trabajo. 1934. p. 207.

importancia exteriores... Por lo tanto estoy en contra del dictamen, no porque parezca injusto, ya que merece el concepto de una ponencia que no hace sino ratificar o confirmar, lo que ha sido en nuestro país el derecho público, en relación con el Estado... Dos razones pues, tengo para oponerme al dictamen: la primera es la de que nada gana la proposición aprobada por mayoría de votos tratándose de una discusión del derecho industrial u obrero, respecto a la personalidad del Estado, como persona capaz de derechos y obligaciones. La segunda razón es que el término de que un servicio público puede o no ser desempeñado por particulares, es un fenómeno que se presta a muchas interpretaciones... En este asunto se ha pronunciado siempre, que los servidores públicos del país deben ser considerados como sujetos de derecho industrial, con una sola excepción: la de los funcionarios, que de acuerdo con la teoría de la representación pasarán al desempeño precisamente de cargos de esta índole; es decir, aquellos funcionarios que representen la voluntad popular y que tienen derecho de iniciativa y responsabilidad política ante el pueblo. Los servidores públicos están en su inmensa mayoría en esta condición: son dependientes económicamente del Estado y, además realizan su tarea de acuerdo con las orientaciones de carácter técnico que el Estado mismo les impone. La división es clara: dentro del Estado no hay sino mandatarios en el orden político y servidores del Estado de la entidad moral. Yo creo pues que ese dictamen debe de ser corregido en el sentido de ampliarlo; en los términos que se ha redactado no se adelanta nada. (24)

(24) Ibidem. p. 75.

Licenciado Aquiles Cruz.- "... el enunciado del artículo 123, es por sí sólo bastante para considerar que sí incluye, además de los trabajadores dedicados a la industria, otra clase de trabajadores que no prestan sus servicios a la producción; individuos que, como los servidores del gobierno, en determinado aspecto de su actividad estatal, deben ser considerados como verdaderos trabajadores, en virtud de que celebran efectivamente el contrato de trabajo y tienen una dependencia del mismo gobierno, perciben un salario, etc. En una palabra, estos servidores tienen todas las características del trabajador asalariado..."

Licenciado J.J. Cesar "...La ponencia formulada por el Lic. González y González presenta, en primer lugar, un problema de fondo: la situación de los servidores públicos frente al Estado patrón. Estuvimos de acuerdo en que la situación, tal como existe ahora, es absolutamente injusta; que no hay razón para que los servidores del Estado no sean considerados como sujetos de derecho industrial para que no gocen, no disfruten de las prerrogativas que los demás trabajadores tienen derecho..."

El Licenciado Lombardo Toledano.- "... El problema, en consecuencia para mí, es un problema de actitud política del Estado frente a la lucha de clases. Si el Estado quiere ser consecuente con la teoría del derecho obrero como un derecho de clase, tiene que colocarse al servicio de la clase trabajadora. Si el Estado no quiere adoptar esa actitud, debe conservar su posición histórica, que con el pretexto de ser equilibrador entre el capital y el trabajo, sirve de hecho a la

clase capitalista".⁽²⁵⁾

Al finalizar el memorable Primer Congreso Mexicano de Derecho Industrial, el propio Vicente Lombardo Toledano, en nombre de la Confederación Nacional de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Alianza de Sindicatos y Uniones de Artes Gráficas, expresó su pensamiento en relación con los puntos vitales cuestionados en el Congreso. En el apartado que nos interesa se dice: "INCORPORACION DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS A LA LEY FEDERAL DE TRABAJO.- El Derecho Obrero, derecho de clase, no debe dividir a la clase proletaria. El Estado en nuestro país no ha querido asumir el carácter de patrón, que notoriamente tiene respecto de sus empleados, solo por el temor de verse ante la presión que ejercerían sobre él sus dependientes. Por su parte, la clase patronal se opone a que los empleados públicos sean incorporados en el Derecho Industrial porque sabe que el Estado sirve a sus intereses y no a los de la clase trabajadora, en el momento actual de la evolución de México; pero ni técnica, ni legal, ni moralmente hay razones para segregar a los empleados públicos del resto de la clase trabajadora. Pugnamos por lo tanto, por la incorporación de esos trabajadores en la legislación de la materia".⁽²⁶⁾

4.- El Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

Este documento tutela al trabajador al servicio del Estado,

(25) Ibidem. pp. 83 y 96.

(26) Ibidem. p. 642.

convirtiéndolo así en un documento Único en su género en los anales de las luchas reivindicadoras en el mundo, cumpliendo así un cometido de la revolución mexicana.

El presidente Lázaro Cárdenas exaltó su gestión administrativa con la expedición del Estatuto Jurídico en diciembre de 1938, el cual emana de la corriente más noble de nuestra lucha social. Se ha dicho que su denominación de Estatuto Jurídico resulta un poco incongruente y redundante, ya que el término de "estatuto" implica ya un ordenamiento Jurídico; por lo que es más simple y así lo denominaremos, como Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

Al referirnos a este tema de nuestro trabajo, lo haremos desde el punto de vista de su iniciativa presidencial, por lo que nos permitiremos tomar los rasgos más esenciales e importantes de la misma. En su Exposición de Motivos la iniciativa presidencial nos dice:

Que el empleado público constituye un factor en la producción de la riqueza social, a la que aporta su esfuerzo intelectual o material por el que recibe un pago; colocándolo dentro de la categoría social de los que sólo tienen como patrimonio su capacidad de trabajo. El servidor público ha carecido por completo del mínimo de derechos frente al trabajador industrial, el cual ha logrado conquistas a través de intensas luchas. Esta desigualdad no se justifica por los caracteres diferentes que existen entre el fin especulativo de la empresa privada y la función reguladora del Estado, ya que la situación del empleado público tiene como causa los ilimitados derechos que caracterizan a un

Estado totalitario, situación que no tiene razón en nuestro Estado democrático, en donde todos los servidores deben gozar de ciertos derechos, los cuales deben ser protegidos contra las remociones arbitrarias, que no sólo perjudican al empleado público, sino también el servicio público. La protección del empleado público debe fijarse en satisfacer sus necesidades primordiales y la de su familia para que disfruten de las más elementales garantías en contra del abuso; lo cual se logrará restringiendo la ilimitada libertad del Estado frente a dicho trabajador.

Los derechos necesarios para la conservación y desarrollo de la personalidad física, económica y moral de todo hombre asalariado, son esencialmente los que se refieren al salario que recibe por el esfuerzo material o intelectual que desarrolla, a la precisión y estabilidad en su trabajo, al escalafón por su eficiencia y antigüedad, a las indemnizaciones por separación injustificada y riesgos profesionales, a las jornadas de trabajo, al pago de horas extraordinarias, a los descansos que le permiten recuperar su energía, a la higiene en los lugares donde presten sus servicios, a la prevención de accidentes y a la asociación. El Estado, al reconocer estos derechos, contribuye al mejoramiento biológico y cultural de un sector importante del país, además de que coopera en la conservación de la fuerza física de sus servidores y a la eficacia de los mismos.

El Estatuto Jurídico fue, desde su nacimiento combatido hasta desvirtuarlo de su sentido revolucionario, no dándole valor o ignorándolo en la práctica. Para efectos de nuestro estudio y toda vez

que nuestras metas en el presente capítulo son meramente históricas, nos permitiremos, para mejor estudio del tema, dividirlo en dos partes:

I.- El proyecto en cuanto a su aspecto político frente al trabajador judicial federal.

II.- El proyecto y su aspecto jurídico ante el Poder Judicial Federal.

I.- El proyecto en cuanto a su aspecto político frente al trabajador judicial federal.

Antes de entrar al estudio del presente punto es necesario rendir un informe previo al arribar en esta etapa constructiva de la revolución, que no es más que el fenómeno generalizado de esta época: el trabajador al servicio del Poder Judicial Federal, como en otros sectores, se organiza y empieza a saturarse de una conciencia de clase la cual ha de dar como resultado el poder integrarse en sindicato.

El acuerdo sobre organización y funcionamiento del Servicio Civil del 12 de abril de 1934, es una ley con fines explorativos, grandes limitaciones y vigencia transitoria, como ella misma lo consigna. No había partícipe de su reglamentación a los trabajadores del Poder Judicial, pues era exclusiva para los trabajadores del Poder Ejecutivo. Sin embargo, existe un precedente de gran valía en el acuerdo, cuando en la Exposición de Motivos correspondiente el Ejecutivo manifiesta " Por lo pronto abdico de las facultades constitucionales que tengo para nombrar y remover libremente a los funcionarios y empleados que dependen del Poder Ejecutivo y estatuyo, como seguridad de los propios funcionarios y empleados, y en bien de los servicios públicos,

un régimen interno que fija normas para la administración y nombramiento de servidores del Gobierno... hasta el día último de noviembre de este año en que terminará mi ejercicio presidencial" (27)

Asimismo, el proyecto de Estatuto Jurídico enviado por el presidente Lázaro Cárdenas a la Cámara de Diputados, tampoco comprendía a los trabajadores del Poder Judicial. El Diario de Debates de la Cámara de Diputados, nos da constancia al respecto, si consultamos las opiniones externadas al tratarse el proyecto de ley en cuestión. Este examen tiene una trascendencia singular, por cuanto se destaca la valiente y ejemplar actitud del Poder Legislativo, haciendo uso de sus facultades constitucionales, en un ambiente de auténtica democracia.

Su denominación original fue "Acuerdo sobre el Estatuto Jurídico de los Trabajadores del Poder Ejecutivo."

En la sesión de la Cámara de Diputados efectuada el 28 de junio de 1938, se dió a conocer para su discusión el dictamen de las comisiones unidas primera y tercera de trabajo. Primera de puntos constitucionales y segunda de gobernación sobre el proyecto de Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. El artículo primero del dictamen expresa "La presente ley rige las relaciones de trabajo entre las autoridades y funcionarios de los tres poderes de la Unión y el Distrito y Territorios Federales y los trabajadores a su servicio", a su vez, el artículo tercero del propio dictamen dice: "Son trabajadores de confianza: VII.- En el Poder Judicial de la Federación:

(27) Acuerdo Sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil.
Diario Oficial de la Federación 12 de abril de 1934. p. 585 a 591.

El Secretario General y Subsecretarios de Acuerdos, el Jefe de Defensores de Oficio, el Jefe del Departamento Administrativo, el Tesorero de la Suprema Corte, el Jefe de Almacén, el Jefe de Compras y el Secretario particular de la Suprema Corte". (28) El Dictamen de referencia sobre el Proyecto de Estatuto era iniciativa elaborada por los integrantes del grupo minoritario de la XXXVII Legislatura. En la misma sesión de Cámara fue desechado el dictamen de las comisiones por setenta y seis votos en contra por treinta por la afirmativa. (29) El grupo minoritario declaró por uno de sus voceros: "Nosotros tenemos necesidad de seguir sosteniendo nuestro criterio para salvar nuestra responsabilidad ante el proletariado" (30)

En sesión celebrada el 22 de Junio de 1938 por el bloque nacional revolucionario de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, que continuó conociendo del Proyecto de Estatuto Jurídico, el Diputado Alfonso Francisco Ramirez objetó todos los artículos del capítulo primero, excepto el noveno, proponiendo nuevos. El artículo cuarto propuesto quedó aprobado en los siguientes términos: "La presente ley será aplicable igualmente a los servidores del Poder Ejecutivo y Judicial, del Distrito y Territorios Federales" (31)

En la citada sesión de 28 de Junio de 1938 el diputado César Martino hace el siguiente comentario: "Las declaraciones que tiene que hacer el grupo mayoritario de la Cámara de Diputados son las siguientes:

(28) Diario de los Debates de la Cámara de Diputados. AÑO I. Tomo. II. Número 14. Del 28 de Junio de 1938. pp. 3 y 4.

(29) Ibidem. p. 12.

(30) Ibidem. p. 19.

(31) Ibidem. p. 89.

primera.- declaramos que el proyecto de dictamen que rechazó la Cámara fue el proyecto que envió el presidente de la República, pero transformado y modificado; segundo.- el partido de la revolución mexicana declaró, que la mayoría de la Cámara de Diputados, sigue las normas del propio partido y dentro de la ideología del mismo."⁽³²⁾

En sesión de 17 de junio de 1938, en el uso de la palabra el General Celestino Gasca manifestó: "Ayer hemos cometido una grave injusticia; pretender que los servidores del Poder Judicial no tengan derechos que reclamar, ni leyes que los protejan". En ese mismo acto el Diputado Fernando Amilpa dice lo siguiente: "Ya veo el porvenir de los trabajadores del Poder Judicial. A ellos se les seguirá pisoteneado en sus derechos, quitando sus frutos, se les seguirá atropellando, en una palabra; pero por virtud del aplauso unánime que han merecido las exposiciones del contra, han quedado elevados a la categoría de intelectuales. Ellos quieren de la Revolución, conquistas; ellos piden de la Revolución más pan; ellos quieren más seguridad en el trabajo, y nosotros se la negamos, los dejamos postergados..."⁽³³⁾

II.- El proyecto y su aspecto legal ante el Poder Judicial Federal.

En la ya aludida sesión del 28 de junio de 1938, al someterse a la consideración de la representación popular, el dictamen de la coaisiones, el primer orador en contra, el licenciado Hernández Delgado,

(32) Ibidem. p. 26.

(33) Ibidem. p. 75.

dice en una de las partes de su exposición: que el artículo 97 Constitucional faculta al Poder Judicial de la Federación, para nombrar y remover libremente a su personal y, presupone que por esta circunstancia, los funcionarios y empleados judiciales tengan celebrado un contrato de trabajo con el Estado. (34)

En sesión de 14 de julio de 1938, se produjo una intervención que toca el tema que nos ocupa. El licenciado Antonio S. Sánchez, explica en una parte de su discurso: ahora, tratada la tesis fundamental con relación al artículo primero y en forma tan somera, puesto que se ha debatido ampliamente en esta Cámara alrededor de estos puntos de vista, me permito también objetar el artículo primero porque pretende reglamentar relaciones entre los tres poderes de la Unión y sus servidores. De acuerdo con la Constitución de la República, pueden reglamentarse por leyes secundarias esas relaciones, cuando se trata de los Poderes como órganos del Estado, Legislativo y Ejecutivo, pero no el Judicial, porque el Judicial, de acuerdo con el artículo 97 constitucional, tiene facultades sin límite para nombrar y remover a sus empleados y funcionarios. (35)

La contestación a las anteriores palabras la hace el Diputado Salvador Ochoa Rentería y al respecto dice que exclusivamente se ha dicho aquí, que la Constitución es el único obstáculo que se presenta para no aceptar el artículo primero del Estatuto Jurídico. Nosotros en este caso, consideramos que es la base del Estatuto y como Usted lo ha

(34) Ibidem. p. 15.

(35) Ibidem. p. 32.

dicho, creemos que si se hace la reforma al artículo 97 constitucional podría también estar dentro de este precepto el Poder Judicial, reformando previamente el artículo 97 de la Constitución, que Usted está mencionando y que es un obstáculo para la aprobación del artículo primero.⁽³⁶⁾

Por su parte, el mismo debate participa el Diputado Francisco Mora diciendo que el estatuto es la ley reglamentaria de los artículos constitucionales que señalan a cada uno de los poderes la facultad de nombrar su personal. Concluyendo que esa facultad encaja perfectamente dentro de la Constitución.⁽³⁷⁾

5.- Primero y segundo Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

Estatuto de los Trabajadores al Servicio de la Unión (de fecha 27 de septiembre de 1938). A continuación transcribiremos los artículos que hacen referencia al Poder Judicial Federal.⁽³⁸⁾

Título Primero.

Disposiciones Generales.

Artículo 1.- La presente Ley es de observancia general para todas las autoridades y funcionarios integrantes de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, para las autoridades y funcionarios

(36) Ibidem. p. 33.

(37) Ibidem. p. 36.

(38) Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. Diario Oficial de la Federación 5 diciembre 1938. p. 2 a 11.

del Distrito Federal y Territorios y para todos los trabajadores al servicio de unos y otros.

Artículo 2.- Trabajador al servicio del Estado es toda persona que preste a los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un nombramiento que le fuere expedido y por el hecho de figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.

Artículo 3.- La relación jurídica de trabajo reconocida por esta Ley, se entiende establecida, para todos los efectos legales, entre los trabajadores federales y los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, incluyendo los Gobiernos del Distrito y Territorios Federales, representados por sus titulares respectivos.

Artículo 4.- Para los efectos de esta Ley, los trabajadores federales se dividirán en dos grandes grupos.

I.- Trabajadores de base, y

II.- Trabajadores de confianza.

Son trabajadores de confianza: (G).- En el Poder Judicial: Los Secretarios de Acuerdos, de Juzgados, Salas, Cortes Penales y Tribunales Superiores de Justicia, los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los Secretarios de Acuerdos de la propia Corte de Justicia, los Secretarios Generales de la misma Corte, los Secretarios de Acuerdos del Tribunal de Circuito y los de los Juzgados de Distrito. Cabe hacer mención que este artículo fue derogado por decreto de siete de diciembre de 1939, publicado en el Diario Oficial de

la Federación el día veinte del mismo mes y año.

Artículo 5.- Esta Ley sólo regirá las relaciones entre los Poderes de la Unión y los trabajadores de base; los empleados de confianza no quedan comprendidos en aquella...

Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión (reformado el cuatro de abril de 1941) (39)

Igual que el anterior, solo transcribiremos los artículos relativos a nuestro estudio.

Disposiciones Generales.

Artículo 1.- La presente Ley es de observancia general para todas las autoridades y funcionarios integrantes de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, para las autoridades y funcionarios del Distrito Federal y Territorios y para los trabajadores al servicio de unos y otras.

Artículo 2.- Trabajador al servicio del Estado, es toda persona que preste a los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento que le fuere expedido o por el hecho de figurar en la lista de raya de los trabajadores temporales.

Artículo 3.- La relación jurídica de trabajo reconocida por la

(39) Acta de Sesión de la Cámara de Diputados Celebrada el 28 de Junio de 1938. Diario Oficial de la Federación 27 septiembre 1938. p.4-5.

Ley, se entiende establecida, para todos los efectos legales, entre todos los trabajadores federales y los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, incluyendo los Gobiernos del Distrito y Territorios Federales, representados por sus titulares respectivos.

Artículo 4.- Para los efectos de esta Ley, los trabajadores se dividirán en dos grupos:

I.....

II.-

Son trabajadores de confianza: En el Poder Judicial: Los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación...

Capítulo Cuarto.

De las obligaciones de los Poderes de la Unión con sus trabajadores considerados individualmente.

Artículo 41.- Son obligaciones de los Poderes de la Unión.

I.-

a).-

En el Poder Judicial se harán las diferencias de clase dentro de cada ramo.

A) Reglamento para la tramitación y resolución de los conflictos entre el Poder Judicial Federal y sus Servidores de base, de fecha primero de enero de 1962.

Art. 1.- Los conflictos que surjan entre el Poder Judicial

Federal y sus servidores de base, o entre éstos, se tramitarán conforme a las disposiciones de este Reglamento.

Art. 2.- Cuando el Presidente de la Suprema Corte de Justicia reciba queja de algún trabajador en contra de otro, en contra de un funcionario del mismo alto Tribunal, o tenga conocimiento por sí mismo o por denuncia o queja de algún funcionario, de una falta cometida por un trabajador de la propia Corte que pueda motivar legalmente el cese, la suspensión en el trabajo o la aplicación de una sanción disciplinaria, ordenará que se practique la investigación correspondiente.

Art. 3.- Si de la investigación resulta comprobada la existencia de una falta leve, el Presidente aplicará la sanción disciplinaria que corresponda.

4.- La suspensión temporal de los efectos del nombramiento en los casos de enfermedad contagiosa o prisión preventiva del empleado, a que se refiere el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, será acordada por el Presidente en cuanto se demuestre la causa de la misma.

Art. 5.- La suspensión en el trabajo que se imponga como corrección disciplinaria no podrá exceder de ocho días, y corresponderá aplicarla al Pleno de la Suprema Corte de Justicia; sin perjuicio de que en casos urgentes la acuerde provisionalmente el Presidente, a reserva de dar cuenta al Tribunal en Pleno.

Art. 6.- Cuando al iniciarse el procedimiento que en este Reglamento de establece para los casos de terminación de los efectos del nombramiento, el Presidente estime conveniente para el buen servicio la suspensión del trabajador, podrá proponerla al Pleno de la Suprema Corte de Justicia, y éste decidirá si es de decretarse tal suspensión mientras

se resuelve el conflicto.

Art. 7.- Cuando de la averiguación aparezcan datos suficientes para presumir fundadamente que el empleado incurrió en alguna de las causas que para dar por terminados los efectos de su nombramiento señalan los artículos 44 del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión y 91 de la Ley Organica del Poder Judicial de la Federación, se hará saber al interesado el resultado de dicha investigación para que en el plazo de tres días, contados a partir de la fecha en que llegue a su conocimiento, rinda un informe sobre los hechos que se le atribuyen acompañando las pruebas documentales que a su interés convenga aportar y que estén a su disposición, o indicando en dónde pueden obtenerse. El resultado de la investigación se pondrá también en conocimiento del Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial Federal.

Art. 8.- La falta de informe por parte del trabajador dentro del término señalado, determinará que se tengan por demostrados los hechos materia de la investigación, salvo que pruebe su imposibilidad física para rendir dicho informe.

Art. 9.- En la queja o denuncia y en el informe a que respectivamente aluden los artículos 2o. y 7o., o a más tardar en la audiencia que se establece en el artículo 11, las partes ofrecerán las pruebas que la ley autoriza y que sean pertinentes para la resolución del conflicto.

Art. 10.- El Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial Federal designará un representante permanente que en unión del Secretario General de Acuerdos de la Suprema Corte de Justicia, podrá intervenir en la celebración de la audiencia a que se refiere el

artículo inmediato siguiente.

Art. 11.- Al comunicarse al trabajador y a la Directiva del Sindicato el resultado de la investigación practicada, que también se dará a conocer, en su caso, el funcionario de quien haya emanado la queja o denuncia se les hará saber la fecha y hora en que tendrá lugar una audiencia de pruebas y alegatos en la que el Secretario General de Acuerdos de la Suprema Corte y el representante permanente del Sindicato recibirán las pruebas que ambas partes ofrezcan y que requieran desahogo. Los alegatos se expondrán oralmente en la audiencia una vez recibidas las pruebas, o se presentarán por escrito dentro del término de dos días.

Art. 12.- Tanto el trabajador como el funcionario quejoso, podrán concurrir a la audiencia personalmente o por medio de un representante que en el caso designen.

Art. 13.- La parte que no asista a la audiencia por sí o por medio de un representante, perderá su derecho al ofrecimiento de nuevas pruebas o al desahogo de las que hubiere ofrecido con anterioridad.

Art. 14.- El Secretario General de Acuerdos celebrará la audiencia aunque no esté presente el representante permanente del Sindicato. Cuando, concurriendo ambos, hubiere desacuerdo entre ellos respecto a las resoluciones que deban dictarse en la audiencia, se someterá el punto de discrepancia al Presidente de la Suprema Corte, quien decidirá en definitiva lo que proceda.

Art. 15.- Recibidas las pruebas propuestas por las partes y producidos los alegatos, se turnarán las actuaciones a la Comisión de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia, para que formule el proyecto de resolución correspondiente.

Art. 16.- El proyecto de resolución se someterá a la consideración del Pleno de la Suprema Corte para que sea discutido y se resuelva el conflicto, como lo dispone el párrafo segundo de la fracción XI del apartado B del artículo 123 constitucional. Las pruebas rendidas se apreciarán en conciencia y el asunto se decidirá a verdad sabida y buena fe guardada.

Art. 17.- Cuando el conflicto surja entre un Magistrado Unitario de Circuito, un Tribunal Colegiado de Circuito o un Juez de Distrito y sus empleados, el Magistrado, el Presidente del Tribunal o el Juez, ordenarán que se practique la investigación a que se refiere el artículo 2o. de este Reglamento.

Art. 18.- Si en esa investigación aparece comprobada la existencia de una falta leve, a los mencionados funcionarios compete aplicar la sanción disciplinaria que corresponda; y ellos acordarán también la suspensión de los efectos del nombramiento del trabajador, en los casos previstos en los artículos 4o., 5o. y 6o. de este propio ordenamiento.

Art. 19.- Cuando de la investigación practicada resulten datos que hagan presumir fundadamente que el empleado dió causa suficiente para el cese, el funcionario que la ordenó la remitirá al Presidente de la Suprema Corte de Justicia, para que éste actúe en los términos del artículo 7o. de este Reglamento y se siga el procedimiento señalado en los artículos 8o. y 16o. del mismo.

Art. 20.- En los casos a que se refiere el artículo 17, y siempre que no se trate de un Tribunal o Juzgado con residencia en el Distrito Federal, la recepción de las pruebas que requieran de desahogo se encomendará si se trata de un conflicto surgido entre un Juez de

Distrito y alguno de sus empleados, al Juzgado de Distrito más próximo, y si la controversia es entre un Tribunal Colegiado o Unitario de Circuito y alguno de sus trabajadores, al Tribunal del mismo grado más próximo también. En los lugares en que haya dos o más Juzgados, las pruebas relativas a los conflictos surgidos en uno de ellos se recibirán en el otro o alguno de los otros. En los casos se dará intervención en la diligencia a un representante del Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial Federal, y a ella podrá también concurrir un representante del Juzgado de Distrito o Tribunal de Circuito en que se haya suscitado el conflicto; pero la audiencia se celebrará en la fecha y hora señaladas, aunque no se presente a ella ningún representante.

Art. 21.- En los casos de los artículos 17 y 20, el Presidente de la suprema Corte puede designar, cuando lo juzgue pertinente un representante para que intervenga en la investigación de los hechos, en la audiencia de recepción de las pruebas o en cualquiera otra diligencia, el cual tendrá las mismas facultades que este Reglamento confiere a su representado.

Art. 22.- En los conflictos que surjan entre los Tribunales de Circuito y los Jueces de distrito con residencia en el Distrito Federal, por una parte, y sus empleados por la otra, la recepción de las pruebas se hará en los términos del artículo 11. Igual procedimiento se observará respecto del personal de la Defensoría de Oficio Federal ya que se trate de empleados que radican en esta capital o fuera de ella.

Art. 23.- Los conflictos que planteen los trabajadores contra los tribunales de la Federación se sujetarán, en todo lo que fuere aplicable, al procedimiento establecido para los casos de terminación de los efectos del nombramiento de los propios trabajadores.

Art. 24.- La presentación de la demanda por parte de los trabajadores o de la queja o denuncia de faltas cometidas por ellos, interrumpe la prescripción. Igual efecto producirá el efecto de que el Presidente ordene practicar la investigación que corresponda, cuando sin haber habido queja o denuncia tenga conocimiento, por sí mismo, de faltas cometidas por los trabajadores.

Art. 25.- En todo lo no previsto en este Reglamento serán aplicables por la Suprema Corte las disposiciones del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, o en su defecto las de la Ley Federal del Trabajo.

TRANSITORIOS.

Art. 1.- Este Reglamento entrará en vigor el día primero de enero de mil novecientos sesenta y dos.

Art. 2.- Una vez aprobado el presente Reglamento por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se pondrá en conocimiento del Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial Federal para que proceda a hacer la designación del representante permanente a que se refiere el artículo 10.

Art. 3.- Los conflictos de los trabajadores surgidos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores antes de la vigencia de este Reglamento, se sujetarán, según su estado, a las disposiciones del mismo, y el Presidente de la Suprema Corte de Justicia estará facultado para dictar, en cada caso, los trámites que estime necesarios hasta ponerlos en estado de resolución.

México, D.F., a cinco de diciembre de mil novecientos sesenta y

uno.

Hago constar que el anterior Reglamento fue aprobado por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en sesiones celebradas los días veintiuno y veintiocho de noviembre de mil novecientos sesenta y uno.

El Secretario General de Acuerdos.-Lic. Jorge Marritu.-Rubrica

B) Breves observaciones al Reglamento anterior.

Las observaciones que nos permitiremos formular son las siguientes:

1.- Que es lamentable que un documento tan importante, como lo es el Reglamento a que hacemos mención, no declare los preceptos legales en que se funda, ya que esa omisión no vigoriza ni da categoría al propio documento, que de por sí, es de suma trascendencia, no solo en el terreno jurídico, sino también en el histórico.

2.- La omisión aludida origina duda en el sentido de si la Suprema Corte tuvo facultades expresas para expedir dicho reglamento, esto los planteamos por lo siguiente:

a) Nuestra Constitución, en el artículo relativo al capítulo cuarto, del Poder Judicial, no menciona nada al respecto. La Ley Orgánica respectiva en su artículo 12, fracción XV, faculta al Pleno de la Suprema Corte a expedir los reglamentos interiores del mismo alto tribunal, de los tribunales de Circuito y Juzgados de Distrito. Desde luego que se trata de reglamentos de trabajo y no de la naturaleza que comentamos, cuyas funciones son creadoras de derecho; pero aún así, la

teoría, la ley y los precedentes, se pronuncian contra la reglamentación expedida por la Corte.

La fracción I del artículo 16 de las Leyes Constitucionales de 1836, expresa las restricciones de la Suprema Corte: "No podrá hacer por sí reglamento alguno, ni aún sobre materias pertenecientes a la administración de justicia, ni dictar providencias que contengan disposiciones generales que alteren o declaren las leyes."⁽⁴⁰⁾ Igual disposición se repite en el artículo 99 del Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana de 1856. ⁽⁴¹⁾ En estos casos se desprende que la disposición de legislador ha sido la función jurisdiccional del Poder Judicial, la cual debe ser ajena a la materia legislativa. Por lo anteriormente expuesto, pensamos que el reglamento al que hemos venido haciendo alusión debió haber sido incluido en un capítulo o apartado especial en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, lo que hubiera podido hacer la Suprema Corte como iniciativa propuesta al Ejecutivo. Asimismo diremos que dicho ordenamiento contiene un burocratismo contrario al procedimiento laboral, ello en virtud de que en el mismo no se instituyó un tribunal para cumplir con los preceptos constitucionales respectivos. Esto es así ya que el juicio que se lleva está en manos de los titulares y la representación sindical es decorativa. En resumen consideramos que dicha reglamentación no garantiza debidamente los intereses de la clase a la cual debe proteger.

Por otra parte queremos hacer notar que al elaborar el

(40) DUBLAN Y LOZANO. Ob. Cit. T. III. p. 230.

(41) Ibidem. T. VIII. p. 169.

multicitado reglamento no se tomó en cuenta la opinión del sindicato, ya sea previamente a su elaboración o después de ello. Ni mucho menos se hizo este del conocimiento de los trabajadores a quienes iba dirigido.

CAPITULO SEGUNDO
CONCEPTOS GENERALES

1.- Idea general de los conflictos de trabajo.

La historia de los conflictos de trabajo es la historia de los orígenes y de la evolución del derecho del trabajo, o los conflictos de trabajo colectivos son, los hacedores del derecho del trabajo; son una manifestación permanente de la lucha de clases por lo menos desde la revolución francesa e industrial.

El origen de las controversias sociales son los antagonismos surgidos entre las clases sociales, las cuales se entienden como los diversos grupos humanos cuyos componentes tienen las mismas condiciones económicas. Estos antagonismos han existido en toda época y en todos lugares, y la lucha de clases es el resultado de la voluntad de predominar que cada una de ellas ha desarrollado a través del tiempo.

Las luchas de clases han surgido fundamentalmente por diferencias económicas, las que han llevado a conflictos, los cuales han dado lugar a lo que se denomina cuestión social. Es indudable, como afirma Marx, que esos antagonismos constituyen la historia del mundo, el desarrollo experimentado a lo largo del tiempo con una permanente transformación derivada del cambio de los factores económicos y sociales y que influyen en los sujetos y en la naturaleza de lucha.

En nuestra época la lucha por mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores es el centro de las luchas a que hemos hecho referencia, los cuales provocan la formación de organizaciones profesionales con el fin de la defensa y mejoramiento de las situaciones frente al capital.

Las relaciones que surgen del trabajo a veces motivan situaciones en las que una determinada conducta no se ajusta a las normas vigentes, es decir, que suelen suscitarse interpretaciones divergentes respecto de un mismo hecho, lo cual da lugar a controversias entre las partes involucradas. Por otro lado, las controversias sociales no nacen por la interpretación de una norma de carácter positivo, sino también por desconcertarse las aspiraciones de los trabajadores respecto de sus condiciones de trabajo. Las controversias señaladas en primera instancia serían de interpretación o de incumplimiento de una norma, mientras que las segundas serían de las llamadas de formulación o contratación, y tanto pueden plantearse en términos pacíficos, procurándose una solución mediante los procedimientos o instituciones destinados para ello, como por el contrario, recurrirse a medios violentos, derivando así conflictos como el de huelga.

Los conflictos de trabajo son el efecto de la injusticia social y de los desequilibrios económicos y, cuando los mismos se resuelvan, probablemente desaparecerán.

Los sistemas individualista y liberal no reconocen más

conflictos que los surgidos en relación con la interpretación y aplicación de los conflictos individuales de trabajo; podían disputar los interesados en el monto del salario que debería corresponder a un trabajador; si se le había pagado el salario devengado, así como también si un obrero faltó al cumplimiento de sus obligaciones; pero esto era todo, y cualquiera de las partes estaba en aptitud de acudir a los tribunales judiciales del Orden común para que decidieran la controversia, como si se tratara de la interpretación o cumplimiento de un contrato de arrendamiento.

Con la creación de las coaliciones, de las huelgas, de las asociaciones profesionales y los paros, cambio el panorama; los conflictos de trabajo se dividieron en dos, los individuales y los colectivos: los primeros eran los mismos que han quedado precisados en el párrafo que antecede; los segundos se daban a conocer por la existencia de una coalición o formación de una asociación profesional y de manera particular en las huelgas y paros. Estos nuevos conflictos eran distintos a las controversias que se presentaban antiguamente en el derecho civil, ya que en estas entraba en juego los intereses jurídicos de partes determinadas, en tanto los nuevos conflictos ponían en movimiento un interés colectivo, profesional o de categoría y cuando surgía un conflicto colectivo y acudían los trabajadores a la huelga, sabían que no era posible resolver el problema por los procedimientos judiciales comunes, lo que daba origen a una lucha social, cuyas armas eran la solidaridad obrera y la fuerza del capital.

Por otra parte, en diversas épocas y en distintos países, estos

nuevos conflictos de carácter colectivo constituirían delitos; negándose así la libertad de coalición, de huelga y paro, y a quienes los llevaban a cabo los sancionaban, imponiéndoles las respectivas penas para así restaurar el orden jurídico violado. Pero no se resolvían los problemas, pues no era posible obligar a los hombres a que regresaran al trabajo y no siempre se conseguían sustitutos. Sufriendo igual daño los trabajadores y los patrones. Cuando se consiguió la libertad de coalición y se suprimieron las sanciones establecidas en el Código Penal, los conflictos de trabajo y sus manifestaciones, tales como la asociación profesional, las huelgas y los paros, dieron lugar a actos lícitos, y el campo de los conflictos de trabajo quedó delineado en dos partes.

La indecisión entre los maestros de derecho causada ante estos fenómenos que parecían romper la armonía del orden jurídico fue muy grande. En la huelga, el derecho civil nunca se declaró impotente, decidiendo que existía una violación a los contratos individuales de trabajo, la cual daba origen a las acciones de rescisión y pago de daños y perjuicios. Pero los artículos y volúmenes que dedicaron los juristas para probar su tesis fueron inútiles, pues los conflictos se hacían más frecuentes; concientes los obreros de que los tribunales judiciales no resolverían la cuestión y las demandas por rescisión y pago de daños y perjuicios no eran una varita de virtudes susceptibles de producir la reanudación del trabajo en las empresas. Lo cierto es que los patrones podían reanudar sus labores empleando a nuevos trabajadores, pero a medida que la solidaridad obrera crecía se repitieron los efectos que se operaron en el régimen corporativo, esto es, el boicot de los compañeros

contra algún maestro, la huelga en su antecedente más remoto, lo constituyó un boicot que buscaba el apoyo de la clase trabajadora.

El Estado durante mucho tiempo dejó solas en el juego político a las clases sociales, pero lentamente se percató de las proporciones de la lucha y de los males que causaba a la sociedad. Al mismo tiempo el Estado, respetando la libertad de clases sociales, interpuso sus buenos oficios y su autoridad para que las partes procuraran avenir sus diferencias; en cambio, al pasar del tiempo, la actitud del Estado operó una transformación, a la vez que se produjo la transición del capitalismo liberal al intervencionismo del Estado, suave y moderado al inicio, pero cada vez con más fuerza a medida que las huelgas y los paros crecían, y este cambio en la política del Estado es el reconocimiento de la existencia de los conflictos de trabajo.

Años más tarde, las leyes reconocieron la legitimidad y obligatoriedad de los contratos colectivos de trabajo y también en la interpretación y aplicación de estas nuevas instituciones surgieron conflictos diversos los cuales no siempre podían resolverse por el procedimiento del derecho común. Sin embargo esto no lo es todo, ya que la organización de los trabajadores presentó innumerables dificultades, las centrales obreras fueron diversas y cada una quería tener el control de toda la clase trabajadora, una de cuyas expresiones es la lucha por la titularidad de los contratos colectivos de trabajo. Al fin, la organización de los trabajadores y la reglamentación colectiva del trabajo, puso en presencia los intereses particulares de distintos trabajadores y de algunos obreros, frente a las asociaciones

profesionales. (42)

2.- Definición de conflictos de trabajo.

En el presente punto de nuestro trabajo nos permitiremos citar algunas definiciones que han dado los estudiosos del derecho laboral respecto de los conflictos de trabajo.

Para Mario de la Cueva los conflictos de trabajo son las diferencias que se presentan entre trabajadores y patrones, solamente entre aquéllos o únicamente entre estos originados por la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo. (43)

El maestro Trueba Urbina nos dice que los conflictos o diferencias entre trabajadores y patrones son la expresión de pugnas, dificultades, choques, litigios, controversias, necesidades, etc. que se relacionan con el trabajo y que cuando las partes no puedan avenirse es cuando se requiere la intervención de un tercero, el cual se encargará de solucionar estos conflictos, llámense Árbitros o tribunales. (44)

Stafforini define a los conflictos de trabajo como aquellos que se presentan entre sujetos de las relaciones laborales, ya sean

(42) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Porrúa. México. 1959. pp. 177 a 182

(43) Ibidem. p. 728.

(44) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1980. p. 177.

motivados por la relación o interpretación de una norma o por la diferente valoración del trabajo. (45)

Cabanellas nos dice que los conflictos de trabajo indican la existencia de una dificultad de intrincada solución de cualquier clase que sea, entre el patrón y los trabajadores a su servicio, sea uno, o varios o la totalidad, siempre que se origine en el trabajo. (46)

Ernesto Krotoschin entiende por conflictos de trabajo, en sentido amplio, como las controversias de cualquier clase que nacen de una relación de derecho laboral, es decir, que ésta relación se haya establecida entre un empleador y un trabajador, o entre grupos de trabajadores y patrones, así como cuando la relación pertinente al derecho laboral existe entre un empleador o un trabajador y el Estado. (47)

Cepeda Villareal entiende a los conflictos de trabajo como la coincidencia de dos o más derechos o deberes de la relación de trabajo incapaz de ser ejercitados o cumplidos al mismo tiempo en una o más relaciones de trabajo, o que pueda tener conexión con las relaciones de trabajo. (48)

(45) STAFFORINI, Eduardo R. El Derecho Procesal Social. Tipográfica Editora Argentina. Buenos Aires. 1955. p. 49.

(46) CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. T. III. El Gráfico Impresores. Buenos Aires. 1949. p. 548.

(47) KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo. T. II. De Palma. Buenos Aires. 1947. p. 35.

(48) CEPEDA VILLAREAL, Rodolfo. "Concepto y Clasificación de los Conflictos de Trabajo". En Revista Mexicana del Trabajo. T. XXX. No. 119. México, diciembre de 1947.

El Jurisconsulto Pérez Botija dice al respecto que con el nombre de conflictos de trabajo se alude a las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo; desde un paro en masa, hasta la más leve controversia sobre si cierta empresa ha impuesto o no una sanción injusta a alguno de sus trabajadores. (49)

J. Jesús Castorena da una idea de los conflictos de trabajo, dice que la designación de los choques obrero-patronales con el término de conflictos, no carece de intención, expresa al mismo tiempo la idea de combate, la idea de aprieto, de dificultad, caso insuperable para la solución de las diferencias. (50)

Finalmente el maestro Nestor de Buen Lozano expresa de manera simple y sencilla lo que entiende por el término conflicto, a la que nosotros nos adherimos por resultar de más fácil manejo, y es el de una oposición de intereses. En rigor los conflictos constituyen el hecho real que exige una solución jurisdiccional, por ello no deben confundirse los conflictos con las vías para resolverlos; los primeros corresponden a un fenómeno social, mientras que los segundos constituyen una pluralidad de actos procesales. (51)

En la fracción XX del apartado A del artículo 123 constitucional se menciona también como sinónimo de conflicto a las

(49) PEREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. Tecnos. Sexta Edición. Madrid. 1957. p. 296.

(50) CASTORENA J. Jesús. Tratado de Derecho Obrero. Jaros. México. 1952. p. 598.

(51) DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1988. p. 78.

diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo... La fracción XXI nos dice: "Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje..."

Por su parte la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación en su artículo BI, entre otros, hace referencia a los "conflictos," al establecer, en su fracción XXV, que los conflictos de trabajo suscitados entre ese poder y sus servidores, toca resolverlos al Consejo de la Judicatura.

Después de haber transcrito las anteriores definiciones, nos permitimos formular una definición, diciendo que los conflictos de trabajo son pleitos, o pugnas, o malos entendimientos entre las partes en una relación de trabajo, ya sea que se dé solo entre trabajadores o solo entre patronos, relacionados con la lucha de clases, cuestiones legales o económicas, las cuales requieran la intervención de un tercero o de las autoridades competentes para resolverlos.

3.- Clasificación de los conflictos de trabajo.

Los conflictos de trabajo, se entienden, como han quedado precisados, como las controversias que se presentan con motivo del nacimiento, modificación o extinción de una relación laboral, ya sea individual o colectiva.

Así pues, atendiendo a la característica que reviste el

contrato de trabajo y a los sujetos que intervienen éste, pueden dividirse en:

1.- Individuales.- Son los que surgen entre un trabajador y un patrón a propósito del contrato de trabajo.

2.- Colectivos.- Son los que se originan entre un grupo o sindicato obrero y uno o varios patrones sobre cuestiones de orden profesional o general.

Atendiendo a su naturaleza, se dividen en dos clases:

1.- Los de naturaleza jurídica.- Son aquellos que se refieren a la interpretación o aplicación de una norma de derecho.

2.- Los de naturaleza económica.- Son aquellos que se refieren a algunos aspectos del funcionamiento económico de una determinada empresa.

Kaskel y Dersch clasifican a los conflictos de trabajo de la forma siguiente: Los conflictos colectivos de interés, o conflictos colectivos arbitrales, son las disputas entre organismos capaces de celebrar contratos de tarifas o acuerdos de empresas o acuerdos de servicio, con el fin de crear o modificar normas jurídicas colectivas del derecho del trabajo, mediante una de esas convenciones colectivas; también dicen que los conflictos de derecho son los que tienen por objeto la interpretación de una norma jurídica, existente por el juez, el que al respecto está ligado por el derecho en vigor. Y las luchas laborales son siempre conflictos colectivos y se ejecutan con los medios

de lucha que reconoce el derecho del trabajo, que son la huelga y el cierre. (52)

Otra clasificación que se puede deducir de nuestra legislación es la siguiente:

1.- Obrero-patronales.- Son aquellos conflictos suscitados entre trabajadores y patrones con motivo del contrato de trabajo o relación laboral, o de hechos íntimamente relacionados con ellos.

2.- Interobreros.- Son aquellos conflictos que se suscitan entre trabajadores, derivados del contrato o relación de trabajo, o de hechos ligados con ellos. Cuando el conflicto surge entre sindicatos, es denominado intergremial o intersindical.

3.- Interpatronales.- Son aquellos entre patrones, los cuales son originados por el contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con el vínculo obrero-patronal.

La doctrina mexicana también divide a los conflictos en jurídicos y económicos: Los jurídicos los define como los suscitados con motivo de la interpretación y la aplicación de las leyes o contratos de trabajo, sobre los cuales las juntas desempeñan una función jurisdiccional.

Los de naturaleza económica los define como aquellos que tienden a la creación o modificación de las condiciones generales de

(52) WALTER KASKEL Y Germán Dersch. Derecho del Trabajo. Trad. Ernesto Krotoschin. Buenos Aires. De Palma. Argentina. 1961. p. 511.

prestación de servicios, en los cuales las Juntas, más que aplicar el derecho, crean la norma que ha de regir las relaciones obrero patronales.

Ahora bien, conforme a la doctrina, a la ley y a la Jurisprudencia, podemos dividir a los conflictos de trabajo en cinco grupos:⁽⁵³⁾

A.-Obrero-patronales: individuales jurídicos.- Estos son las diferencias que surgen entre trabajadores y patronos con motivo de la relación de trabajo o aplicación de la ley, son individuales y esencialmente jurídicos, ya que la pluralidad de trabajadores no le quita el carácter individual al conflicto. En la tramitación de este tipo de conflictos se observan las normas procesales contenidas en el capítulo XVII del título catorce de la Ley Federal del Trabajo, normas de procedimiento que podemos denominar ordinarias frente a otros procedimientos de carácter especial, establecidos por la propia ley. Este tipo de conflictos son de los más frecuentes y numerosos, por versar sobre despidos, riesgos profesionales, salarios, horas extras, etc., o bien, por infracciones al contrato de trabajo, individual o colectivo, pero que afecta a los trabajadores de manera individual.

B.- Obrero-patronales: colectivos jurídicos.- Estos tienen el mismo origen que los individuales expresados anteriormente, es decir, que se presentan por violación del contrato o relación de trabajo, en

(53) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa, México, 1971. p. 181 a 185.

este caso, colectivo o de la ley, si más que la contienda se desarrolla entre un sindicato de trabajadores y uno o más de patrones. Y son jurídicos por cuanto a que se refieren a la aplicación o interpretación del contrato o de la relación colectiva de labor o de las prescripciones de la ley.

El régimen procesal aplicable a este tipo de conflictos es el mismo que señalamos en el punto anterior; sin embargo, cuando se trata de la violación del contrato de trabajo, el sindicato o coalición de trabajadores afectados pueden intentar sus acciones por la vía ordinaria o ejercitar el derecho de huelga.

C.- Obrero-patronales: colectivos económicos.- Los conflictos colectivos de naturaleza económica son manifestaciones de lucha de clases entre un grupo de trabajadores o sindicato y uno o varios patrones, encaminados al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o a la modificación de leyes vigentes. Por creación de nuevas condiciones de trabajo debe entenderse, no solo el cambio que se opera en el desempeño de las labores por modificación técnica en la maquinaria, sino la implantación de nuevas normas que regulen el desarrollo del trabajo en las relaciones obrero patronales. También se caracterizan estos conflictos por el cese colectivo de trabajo, ya sea que la causal del conflicto afecte directamente a todos los interesados, o bien que la generalidad de los obreros decidan ser solidarios con un camarada.

Estos conflictos se declaran generalmente a través de una

huelga, lo que implica una lucha de clases, pero su principal contenido se refleja en la intención de mejorar las condiciones económicas de los trabajadores.

Los conflictos económicos colectivos se tramitarán de acuerdo a lo que dispone el capítulo XIX del título catorce de la Ley Federal del Trabajo.

D.- Conflictos inter-obreros: colectivos e individuales.- Los constituyen principalmente los antagonismos originados entre los trabajadores con motivo del contrato o relación de trabajo, o de hechos relacionados con ellos. Revisten por ello una doble naturaleza: Individuales, cuando el conflicto se suscita entre dos trabajadores; y Colectivos, cuando el pleito se entabla entre uno o varios trabajadores y un sindicato, o entre agrupaciones sindicales, denominándose entonces conflicto intersindical. Estos conflictos son esencialmente jurídicos, pues su discusión se contrae a derechos legales o contractuales y nunca tienen las causales económicas, como acontece en los obrero patronales, en los que se presenta principalmente el fenómeno de lucha de clases.

E.- Inter-patronales: individuales y colectivos.- Los conflictos entre patrones, derivados del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con él, como los inter-obreros, pueden ser individuales o colectivos, es decir, entre patrones individualmente y estos con agrupaciones patronales o puramente entre éstas últimas. La naturaleza de tales conflictos es esencialmente jurídica.

4.- Los conflictos de trabajo entre el Estado y sus trabajadores.

El Estado moderno en nuestra Constitución de 1917 se desdobra en dos entes, que son:

Un estado político, organizado jurídicamente con las garantías individuales y los poderes públicos, Legislativo, Ejecutivo y Judicial, constituyéndose en Estado Federal por dichos poderes, y por los Estados miembros que adoptan la misma forma de gobierno republicano, popular, teniendo como base de su división territorial y de su organización política al igual que administrativa, al municipio libre, en términos del artículo 115 constitucional; y un Estado de Derecho Social, que comprende las garantías sociales y su jurisdicción especial, que integran uno de los capítulos de la constitución social, pero subordinado a los poderes políticos.

Al respecto el doctor Alberto Trueba Urbina nos dice: Así, el Estado viene a ser un ente, como Jano, una realidad jurídica que es representada por el órgano llamado gobierno, compuesto por individuos y por instituciones. El jefe del Estado, en países como el nuestro, es el Presidente de la República con el *summum* de facultades y poderes que se le confieren por la Ley Fundamental. En su organización, que es democrática, representan al poder capitalista. El Estado, democrático capitalista, simboliza a la clase explotadora, por lo que es admisible la existencia del Estado patrón, cuya alma es especialmente burguesa, y en sus relaciones sociales con sus servidores o trabajadores se originan

conflictos laborales que deben ser dirigidos por la jurisdicción especial del trabajo. La otra cara, el Estado de Derecho Social, en el que se desarrolla la lucha de clases.

Los conflictos entre el Estado, Poderes Federales, Locales y Municipios y sus trabajadores, se originaron con motivo de la Declaración de Derechos Sociales en favor de éstos en el artículo 123 de la Constitución de 1917, desde entonces se inició su lucha social, conciliada por la fuerza del poder público, pero los conflictos entre los jefes de la unidades burócraticas y sus servidores tuvieron como escenario las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, posteriormente, a partir de la expedición del Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, en 1938, tuvieron expresión de realidad en las Juntas Arbitrales y en el Tribunal de Arbitraje, hasta el año de 1960, en que se adicionó al artículo 123 constitucional, el apartado B), con una nueva Declaración de Derechos Sociales, específica para los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, Gobierno del Distrito Federal, y cuando ocurrió esta adición, a los Territorios Federales, y con el establecimiento de Tribunales Burocráticos encargados de dirimir los conflictos, tales como el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. (54)

A.- División fundamental de los conflictos de trabajo entre el

(54) Ibidem. p. 187.

Estado y sus trabajadores.

Sobre este tema el maestro Trueba Urbina nos comenta que por disposición expresa del artículo 123 constitucional, en su apartado B), fracción XII, se establecen dos jurisdicciones especiales de carácter social, con el objeto de resolver las controversias entre el Estado y sus trabajadores, a saber:

1.- Una relacionada con los conflictos individuales, colectivos o intersindicales que se presenten entre los poderes Ejecutivo y Legislativo con sus trabajadores, mismos que serán resueltos por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; y

2.- Relacionada con los conflictos que se presenten entre el Poder Judicial de la Federación con sus trabajadores. Que a su vez se divide en dos: a) aquella que establece que los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; y b) la que establece que los conflictos que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia de la Nación y sus empleados serán resueltos por ésta misma.

Así como los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y en general todo aquel que preste un servicio a otro, tienen sus propios tribunales para resolver sus controversias, a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los trabajadores al servicio del Estado, tienen también sus propios tribunales para resolver sus conflictos, lo cual está a cargo, como ya se dijo, del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y en tratándose de los conflictos entre el

Poder Judicial de la Federación con sus trabajadores del Consejo de la Judicatura Federal y de la propia Suprema Corte (55)

B.- Clasificación de los conflictos de trabajo entre el Estado y sus trabajadores.

Estos conflictos se originan por las diferencias que surgen con motivo de la relación jurídica de trabajo existente entre los poderes públicos, Legislativo Ejecutivo y Judicial, y sus trabajadores, o por hechos íntimamente relacionados con ella. Estos conflictos pueden ser:

1.- Individuales.- Son aquellos que surgen entre los titulares de una dependencia y sus trabajadores.

2.- Colectivos.- Son aquellos que se presentan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio; y

3.- Inter-sindicales.- Son los que surgen entre dos o más sindicatos de trabajadores al servicio del Estado. Artículo 124, fracciones I, II y IV de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Los conflictos sindicales e intersindicales son provocados también por la relación jurídica de trabajo, al igual que los individuales, pero suponen divergencias en torno a derechos escalafonarios o preferentes, o de carácter profesional entre los miembros de un sindicato, o entre dos o más sindicatos, por motivos que

(55) Ibidem. p. 609 a 611.

atañen directamente a las asociaciones profesionales. Al respecto nos dice el maestro Trueba Urbina: "Todos estos conflictos entre trabajadores y los Poderes de la Unión, Legislativo, Ejecutivo y Judicial, se tramitan con sujeción a las mismas normas de procedimientos consignadas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional."⁵⁶

5.- Proceso y partes.

Al iniciar el presente punto de nuestro trabajo debemos tomar en cuenta que al hablar del proceso que se ha de llevar a cabo para la solución de los conflictos que se presenten entre el Poder Judicial de la Federación con sus trabajadores, tomaremos como base de tal proceso las normas que lo regulan tratándose del procedimiento seguido por los trabajadores de los otros dos Poderes de la Unión ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para la solución de los conflictos de carácter laboral, tal y como lo establece el artículo 158 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del apartado B de la artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Sobre el proceso del trabajo burocrático el Dr. Alberto Trueba Urbina sostiene que éste forma parte de la teoría general del proceso social, en virtud de que en aquél corre la misma sangre social tutelar y reivindicatoria de los trabajadores como integrantes de la clase

(56) TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera. Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Porrua. México. 1964.

obrero, y si bien la oralidad en el proceso burocrático únicamente está presente en la fase probatoria, subsisten en tal proceso, la apreciación de las pruebas en conciencia libre de formalismos, la aplicación del derecho equitativo y función tutelar reivindicatoria de los trabajadores a cargo del órgano u órganos encargados de la impartición de justicia laboral, en los que deberá prevalecer la interpretación más favorable al trabajador en caso de duda, así como la prohibición de costas, entre otros.

Así tenemos que el segundo párrafo de la fracción XII del apartado B del artículo 123 constitucional establece que los conflictos que surjan entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia de la Nación y sus empleados serán resueltos por ésta última.

Por su parte la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su Título Noveno regula lo relativo al proceso jurisdiccional burocrático que se ha de seguir en el caso de surgir algún conflicto entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, por lo que de conformidad con el artículo 153 de la ley laboral burocrática, corresponderá a una comisión encargada de substanciar e integrar los expedientes respectivos, pues tocará al Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y/o al Consejo de la Judicatura Federal resolver en definitiva.

En relación con las partes que intervienen en dicho procedimiento, hablaremos en primera instancia de lo que entendemos por relación jurídica, para así acoplar dicho entendimiento a la relación jurídica de carácter laboral que existe entre el Poder Judicial de la Federación con sus servidores (trabajadores), la cual la definiremos como un vínculo entre dos o más personas resultado de un acto jurídico; por lo que la naturaleza de la relación se desprende del acto que le da origen, así por ejemplo, llevar a un hijo a bautizar no puede constituir un acto jurídico, por lo que entre el padre y el hijo no existe una relación jurídica que le obligue a aquél a bautizar a éste.

Debemos dejar claro, que siendo el acto jurídico una manifestación de voluntades reconocida por el derecho, ya el Código Civil reconoció en su artículo 25, fracción I que la Nación, los Estados y los Municipios son personas morales, que conforme al artículo 26 de dicho ordenamiento, pueden ejercitar todos los derechos que sean necesarios para realizar el objeto de su institución. Esta situación es importante, pues los sujetos de la relación jurídica que nos ocupa son la del Estado y sus trabajadores, aunque no debemos olvidar las palabras que con todo acierto menciona el Dr. Mario de la Cueva al citar que esta relación jurídica laboral nació en la Asamblea Constituyente sin ninguna conexión con el viejo Código Civil, sino al contrario, como un derecho cuyas bases se encontraban en una decisión fundamental del pueblo y cuya misión consistía en superar en beneficio del hombre, una solución esclavista que hundía sus raíces en la historia hasta llegar a la solución esclavista de la *locatio conductio operarum* de los

Al referirnos a las partes que integran el procedimiento de los conflictos materia de nuestro estudio, en concreto al concepto de trabajador al servicio del Estado, debemos recordar que el apartado B del artículo 123 constitucional comienza señalando que: "Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores..."

De éste inicio, podríamos considerar que constitucionalmente únicamente son trabajadores del Estado aquellos que laboran en los Poderes de la Unión y en el Gobierno del Distrito Federal. Aunque inconstitucionalmente el artículo primero de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional extiende su aplicación para los titulares y trabajadores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores..., así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos.

De lo anterior concluimos que legalmente no sólo es considerado como trabajador del Estado aquella persona física que labore

(57) MORALES PAULIN, Carlos A. Derecho Burocrático. Porrúa. México. 1995. p. 77.

dentro de los Poderes de la Federación y del Gobierno del Distrito Federal, sino también aquella persona que trabaje en un organismo descentralizado que tenga a su cargo función de servicios públicos. Al respecto el Dr. Mario de la Cueva expresaba que los trabajadores públicos 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.

Para José Davalos, 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.⁽⁵⁸⁾

La definición legal de trabajador al servicio del estado nos la da el artículo 3o. de la Ley reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional, el cual consigna que: "Trabajador (al servicio del Estado) es toda persona que preste 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".

Este trabajador al servicio del Estado, según lo establece el artículo 4o. de la ley reglamentaria puede ser de confianza o de base. Los primeros únicamente disfrutaban de las medidas de protección al

(58) Ibidem. p. 79.

salario y de los beneficios de la seguridad social conforme lo establece la fracción XIV del apartado B del artículo 123 constitucional.

Por nuestra parte consideramos que el trabajador al servicio del Estado, es toda persona 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. Siguiendo al maestro Baltasar Cavazos diremos que: "Aun cuando expresamente no se incluye en la definición, es incontestable que de la misma se desprende el elemento de subordinación en la prestación del servicio, ya que precisamente este elemento, constituye la característica de toda relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y el derecho a ser obedecido."⁽⁵⁹⁾

Ahora nos toca analizar el concepto de "titular" para los efectos de nuestro trabajo. Si bien el artículo 123 en su apartado B no consigna el término de "titular", el artículo 2o. de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado dispone que: "la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias y los trabajadores de base.

En el Poder Legislativo las directivas de la Gran Comisión de

(59) Ibidem. p. 80.

cada Cámara asumirán dicha relación".

En el Poder Ejecutivo Federal 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 su relación laboral por el apartado B del artículo 123 constitucional. Dicha titularidad no sólo se establece 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 conformidad 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, la cual 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.

Por lo que respecta al Poder Judicial de la Federación, a continuación explicaremos cuáles son los órganos que ostentan la titularidad para los efectos de la relación laboral Estado (patrón) Trabajador. Al respecto, el artículo 94 constitucional, reformado por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 31 de

diciembre de 1994 establece: "Se deposita el ejercicio del Poder Judicial de la Federación en una Suprema Corte de Justicia, en Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito, en Juzgados de Distrito y en un Consejo de la Judicatura Federal."

Antes de pasar al siguiente punto, cabe hacer el siguiente comentario, ya que mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el día veintiséis de mayo de mil novecientos noventa y cinco se creó una nueva Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, no obsta para que las anotaciones que haremos a continuación, tratándose de la titularidad dentro del Poder Judicial de la Federación para efectos de establecer la relación de trabajo de éste con sus trabajadores y la facultad de nombramiento de sus trabajadores, se dejen de aplicar, puesto que en la realidad los nombramientos de cada uno de los trabajadores del Poder Judicial Federal se realizan tal y como estaba establecido en los artículos que citaremos, mismos que, casi en su totalidad, desaparecieron de la nueva Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

Así pues, corresponde al Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación conforme se consigna en la fracción XIV del artículo 11 de la nueva Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación (LOPJF) la facultad de nombramiento, de la cual se desprende la titularidad de dicho cuerpo colegiado para efectos de la relación de trabajo, dicho precepto en la parte que nos interesa dice "El Pleno de la Suprema Corte de Justicia velará en todo momento por la autonomía de los órganos del Poder Judicial de la Federación y por la independencia

de sus miembros, y tendrá las siguientes atribuciones...XIV.- Nombrar, a propuesta del presidente de la Suprema Corte de Justicia, al secretario general de acuerdos, al subsecretario general de acuerdos y al titular de la Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis..."

Así, en las dos Salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, corresponde la titularidad para los efectos de la relación de trabajo en dichas salas, al establecerse en el artículo 20 de la nueva LOPJF lo siguiente: "Art. 20.- Cada Sala designará, a propuesta de su presidente, a un secretario de acuerdos y a un subsecretario de acuerdos.

Cada Sala nombrará a los secretarios auxiliares de acuerdos, actuarios y personal subalterno que fije el presupuesto..."

Por su parte en los Tribunales Colegiados de Circuito, dicha titularidad descansa según el artículo 40 de la anterior LOPJF en dichos Tribunales, al establecer que " Los secretarios, actuarios y empleados de los Tribunales Colegiados de Circuito serán nombrados por éstos".

Por lo que respecta a la titularidad para los efectos de la relación de trabajo en los Tribunales Unitarios de Circuito, ésta corresponderá al Magistrado correspondiente en términos de lo establecido en el artículo 33 de la anterior LOPJF, el cual establecía que: "Los secretarios, actuarios y empleados de los Tribunales de Circuito serán nombrados por el Magistrado correspondiente".

Por lo que se refiere a los Juzgados de Distrito, la titularidad la ostenta el Juez de que dependan, según lo establece el artículo 58 de la anterior Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

Y finalmente, ostentará la titularidad para los efectos de la relación de trabajo el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal según se establece en la fracción VII del artículo 81 de la nueva Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, el lo siguiente: "Art. 81.- Son atribuciones del Consejo de la Judicatura Federal.. VII.- Hacer el nombramiento de los magistrados de circuito y los jueces de distrito...".

Así tenemos, que en virtud de que la forma de integración del Poder Judicial de la Federación influye mucho para que éste funcione mejor, debemos identificar a nuestro criterio, tres categorías de trabajadores del Poder Judicial:

a) Trabajadores de base.- Este primer grupo, representa el ámbito de validez personal de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Estos trabajadores de base son aquellos que por exclusión no están comprendidos en el artículo 50. de la norma referida. Al respecto, debe indicarse que tanto la ley burocrática, en su artículo 60., como el artículo 182 de la nueva LOPJF, siguen la misma técnica legislativa, esto es, después de haber relacionado a los empleados de confianza, prescriben, por exclusión, que todos los demás son de base. Luego, basta examinar que un determinado puesto no se halla mencionado

en los artículos citados anteriormente, para considerar que el puesto es de base, lo cual habrá de confirmarse con el análisis del nombramiento respectivo.

b) Trabajadores de confianza con funciones formal y materialmente Jurisdiccionales.- Integran a este grupo los Magistrados y Jueces Federales, así como los Secretarios de la Suprema Corte de Justicia y los demás que enumera el artículo 180 de la nueva LOPJF. Al respecto, cabe hacer mención que consideramos a los Magistrados y Jueces Federales como trabajadores de confianza en virtud de la función o trabajo que realizan, la cual está ligada irremisiblemente a los más altos fines constitucionales. (60)

c) Trabajadores de confianza con funciones materialmente administrativas.- Este grupo está compuesto por los trabajadores de confianza que realizan funciones materialmente administrativas. Esto es, dado el crecimiento razonable de todo organismo, al que no es ajeno el Poder Judicial de la Federación, va demandando la creación de áreas administrativas o bien aumento de las ya existentes, en el ánimo de garantizar la mejor marcha interna posible; es por eso que el Poder Judicial cuenta con un número considerable de trabajadores que desarrollan funciones de administración de los recursos humanos, financieros y materiales, amén de otras áreas de naturaleza académica, de informática, de comunicación social, prensa y editorial entre otras, cargos previstos en el artículo 181 de la nueva LOPJF.

(60) Ibidem. p. 283.

6.- Procedimiento.

La clasificación de trabajadores efectuada en el punto inmediato anterior, es substancial, porque cada una de las clases se halla sujeta a distinto régimen jurídico para efecto de los conflictos de trabajo, como se pondrá de manifiesto enseguida:

De acuerdo con el artículo 123 constitucional, apartado B, fracciones IX y XIV, así como en los artículos 80. y 46 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, la diferencia fundamental entre los empleados de base y los de confianza es que los primeros tienen reconocido el derecho a la inamovilidad en el puesto que desempeñan, mientras que los demás no. El derecho a la inamovilidad significa que sólo pueden ser cesados (mediante un procedimiento) por alguna de las causas que las leyes establecen como justificadas para ello. Por lo tanto, cuando se cesa a un empleado de base y éste considera que no incurrió en alguna de las causales establecidas en las leyes, tiene acciones en contra de ese cese. Dichas acciones son dos, de acuerdo con lo que establece la fracción IX, apartado B, del artículo 123 constitucional, en relación con el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, aplicada supletoriamente conforme al artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado: la reinstalación en el trabajo o la indemnización; en cada caso con el pago de sueldos vencidos. El trabajador de base puede optar por cualquiera de esas dos acciones principales.

En cambio, al trabajador de confianza, la mencionada fracción

XIV, apartado B, del artículo 123 constitucional, le otorga varios derechos y acciones, pero no el de la inamovilidad ni las consecuentes acciones de reinstalación o indemnización.

Por lo antes expuesto, el cese del empleado de base, por el régimen tutelar de que éste goza, es el que presenta mayores dificultades tanto de fondo como de procedimiento. Por ello se proseguirá esta exposición haciendo referencia, de aquí en adelante, al cese del empleado de base, exclusivamente.

Ya se dijo que el empleado de base sólo puede ser válidamente cesado por alguna de las causas justificadas que establecen las leyes. Las causales se hallan enumeradas, principalmente en:

- El artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Algunos preceptos de la Ley de Amparo, como el artículo 32.

Como tales disposiciones recogen en abstracto y sintéticamente, las infracciones a las obligaciones impuestas por los ordenamientos a los trabajadores y las violaciones a las reglas más elementales de convivencia, puede afirmarse en términos generales, que el incumplimiento de los deberes que en cada caso corresponden al empleado, puede tipificar alguna de las causales, si es de trascendencia por su gravedad o por su reiteración.

De manera recordatoria, haremos mención de los órganos con poder de cese dentro del Poder Judicial de la Federación, los cuales

son, por lo ya expresado con anterioridad:

- 1.- El Pleno.
- 2.- Las Salas.
- 3.- Los Tribunales Colegiados de Circuito.
- 4.- Los Tribunales Unitarios de Circuito.
- 5.- Los Jueces de Distrito.
- 6.- El Consejo de la Judicatura Federal.

Así las cosas, entraremos a explicar en síntesis, el procedimiento de los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación con sus trabajadores.

Cuando el órgano titular que tenga el poder requerido tenga conocimiento de que un trabajador de base ha incurrido en una conducta que, presumiblemente, puede constituir una causal de cese, debe hacer las investigaciones necesarias para conocer la verdad, con intervención del afectado, para darle oportunidad de ser oído. Ha de seguir los siguientes pasos, básicamente:

- 1.- Actuará en el expediente personal del empleado, o en el que se forme para el caso:
- 2.- Con la cuenta que se le dé, o con motivo de las constancias allegadas, dictará el auto inicial del procedimiento en que, con fundamento en el artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, citará al empleado presunto infractor y al representante sindical a la diligencia que establece

dicho artículo, haciendo saber el motivo de la actuación; advertirá al empleado que se le oirá en defensa y que, en su caso, debe preparar sus pruebas y lo apercibirá que de no concurrir, la diligencia se llevará a cabo sin su presencia. Este auto deberá notificarse personalmente al empleado y al representante sindical.

En la diligencia, de la cual se levantará acta administrativa en los términos del artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el titular hará saber al empleado el motivo del procedimiento, le dará a conocer los elementos probatorios que hay en su contra, y en su caso, recibirá las declaraciones de los testigos de cargo. A continuación oirá al empleado y al representante sindical y recibirá las pruebas pertinentes que ofrezca. Al finalizar el acta, el titular determinará si manda archivar el expediente, si queda abierto para allegarse nuevos elementos o si los recibidos son suficientes para que emita resolución. En su caso, la investigación de los hechos puede continuar si es que éstos no se han esclarecido, pero en todas las actuaciones practicadas al efecto se hará intervención al trabajador y al representante sindical.

La ausencia de alguna de las formalidades antes mencionadas, puede ocasionar que si se suscita controversia, el cese se considere injustificado sin necesidad de entrar a estudiar el fondo del problema.

Si con arreglo a los elementos obtenidos, el titular forma convicción plena de que la conducta del empleado queda inmersa en alguna de las causales de separación, dictará resolución de cese especificando

con toda claridad las disposiciones legales que establecen dicha causal o causales, así como los hechos u omisiones que las configuran. Hay que tener en cuenta, que de acuerdo con el artículo 113, fracción II, inciso c), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, prescribe en cuatro meses la facultad de los titulares para suspender, cesar o disciplinar a sus trabajadores, contados a partir de que sean conocidas las causas. Dictada la resolución de cese, deberá notificarse al afectado.

A partir de la notificación del cese, el afectado tiene acción para demandar la indemnización o su reinstalación en el puesto. Si no lo hace en cuatro meses, prescribe su acción, ello en términos del artículo 113 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado ya mencionado.

Aunque el primer párrafo de la fracción XII del apartado B del artículo 123 constitucional establece, que los conflictos individuales serán sometidos al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el segundo párrafo de dicha fracción dispone que los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por ésta última.

Estos párrafos están reglamentados por los artículos 152 a 161 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que disponen, fundamentalmente, el establecimiento de una Comisión Substanciadora encargada de tramitar los expedientes y, en su

oportunidad, emitir dictamen que se somete al Pleno de la Suprema Corte, tratándose de los trabajadores adscritos a la misma, o al Pleno del Consejo de la Judicatura, tratándose de los demás trabajadores del Poder Judicial, con exclusión de aquellos conflictos de trabajo cuya resolución corresponda a la Suprema Corte.

Cuando el titular que resolvió el cese sea emplazado por la Comisión Substanciadora, producirá ante ella la contestación a la demanda en los términos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (artículo 130), ofreciendo todas las pruebas que considere pertinentes y acompañando las que ya tenga en su poder.

CAPITULO TERCERO

EL PLENO DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA Y EL CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL COMO TRIBUNALES BUROCRATICOS.

1.- Integración y funcionamiento de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del Consejo de la Judicatura Federal.

El artículo 94 de nuestra Constitución, en relación al Poder Judicial de la Federación, dispone que la Suprema Corte de Justicia de la Nación se compondrá de once Ministros y funcionará en Pleno o en Salas. Esta disposición está reglamentada por la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación en los siguientes términos:

"Art. 2.- La Suprema Corte de Justicia se compondrá de once ministros y funcionará en Pleno o en Salas. El presidente de la Suprema Corte de Justicia no integrará Sala."

"Art. 4.- El Pleno se compondrá de once ministros, pero bastará la presencia de siete de sus miembros para que pueda funcionar..."

"Art. 7.- Las resoluciones del Pleno de la Suprema Corte de Justicia se tomarán por unanimidad o mayoría de votos, salvo los casos previstos en el artículo 105 de la Constitución, fracción I, penúltimo párrafo y fracción II, en los que se requerirá una mayoría de ocho votos de los Ministros Presentes. En los casos previstos en el penúltimo párrafo de la fracción I del artículo 105 Constitucional, las

decisiones podrán ser tomadas por mayoría simple de los miembros presentes, pero para que tenga efectos generales, deberán ser aprobados por una mayoría de cuando menos ocho votos."

Los Ministros sólo podrán abstenerse de votar cuando tengan impedimento legal o no hayan estado presentes en la discusión del asunto.

En caso de empate, el asunto se resolverá en la siguiente sesión, para la que se convocará los ministros que no estuvieren legalmente impedidos; si en esta sesión tampoco se obtuviere mayoría, se desechará el proyecto y el Presidente de la Suprema Corte de Justicia designará a otro ministro para que, teniendo en cuenta las opiniones vertidas, formule un nuevo proyecto. Si en dicha sesión persistiera el empate, el presidente tendrá voto de calidad".

"Art. 15.- La Suprema Corte de Justicia contará con dos Salas, las cuales se compondrán de cinco ministros, bastando la presencia de cuatro para funcionar."

"Art. 17.- Las resoluciones de las Salas se tomarán por unanimidad o mayoría de votos de los ministros presentes, quienes no podrán abstenerse de votar salvo cuando tengan impedimento legal o cuando no hayan estado presentes en la discusión del asunto de que se trate..."

Por su parte el Consejo de la Judicatura Federal, creado por

decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 31 de diciembre de 1994, estará integrado, según lo dispone el artículo 100 constitucional:

"Art. - 100.- La administración, vigilancia y disciplina del Poder Judicial de la Federación, con excepción de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, estarán a cargo del Consejo de la Judicatura Federal en los términos que, conforme a las bases que señala esta Constitución, establezcan las Leyes.

El Consejo se integrará por siete miembros de los cuales, uno será el Presidente de la Suprema Corte de Justicia, quien también lo será del Consejo; un Magistrado de los Tribunales Colegiados de Circuito, un Magistrado de los Tribunales Unitarios de Circuito y un Juez de Distrito, quienes serán electos mediante insaculación; dos Consejeros designados por el Senado y uno por el Presidente de la República. Los tres últimos, deberán ser personas que se hayan distinguido por su capacidad, honestidad y honorabilidad en el ejercicio de las actividades jurídicas. Los Consejeros deberán reunir los requisitos señalados en el artículo 95 de esta Constitución.

El Consejo funcionará en Pleno o en comisiones. El Pleno resolverá sobre la designación, adscripción y remoción de magistrados y jueces, así como de los demás asuntos que la ley determine.

Las decisiones del Consejo serán definitivas e inatacables, salvo las que se refieran a la designación, adscripción y remoción de

magistrados y jueces, las cuales podrán ser revisadas por la Suprema Corte de Justicia, Únicamente para verificar que hayan sido adoptadas conforme a las reglas que establezca la ley orgánica respectiva..." Estas disposiciones están reglamentadas en la nueva Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación en el capítulo I del Título sexto.

2.- Jurisdicción y competencia de la Suprema Corte y del Consejo de la Judicatura Federal para conocer de estos conflictos.

Por disposición expresa de la Constitución de la República, en el artículo 123, apartado B, fracción XII, la cual dispone que: "Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última." Asumiendo así, dichos órganos, una función de tribunales de trabajo burocrático de carácter social.

Al respecto la nueva Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación al mencionar los asuntos que le corresponde conocer al Pleno de la Suprema Corte de Justicia cita en el artículo 18, fracción IX, que: "La Suprema Corte de Justicia conocerá funcionando en Pleno:.. IX.-De los Conflictos de trabajo suscitados con sus propios servidores en términos de la fracción XII del apartado B) del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a partir del dictamen que le presente la Comisión Substantiadora Única del Poder Judicial de la Federación, en términos de los artículos 152 a 161 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

reglamentaria del apartado B) del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos..."

Asimismo, en la mencionada ley orgánica, corresponde también al Consejo de la Judicatura Federal la solución de los conflictos que se presenten entre los demás órganos integrantes del Poder Judicial Federal con sus trabajadores. Lo anterior, con fundamento en el artículo 81, fracción XXV, que a la letra dice: "Art. 81.- Son atribuciones del Consejo de la Judicatura Federal...XXV.- Resolver los conflictos de trabajo suscitados entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores públicos en términos de la fracción XII del apartado B) del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a partir del dictamen que le presente la Comisión Sustanciadora del propio Poder, con excepción de los conflictos relativos a los servidores públicos de la Suprema Corte de Justicia cuya resolución le corresponda, en los términos de los artículos 152 a 161 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional en aquello que fuere conducente..."

Para conocer de los conflictos, el Pleno de la Suprema Corte y el Consejo de la Judicatura Federal tienen el deber de sujetarse a las normas de procedimiento consignadas en la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, pues su función jurisdiccional es la misma que ejerce el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, pero limitada a controversias laborales en el Poder Judicial Federal; en decir, su competencia es específica, en tanto que la del Tribunal Federal de

Conciliación y Arbitraje es general para los empleados y unidades burocráticas de los Poderes Legislativo y Ejecutivo de la Unión y Gobierno del Distrito Federal.

Complementariamente es necesario reproducir las normas procesales consignadas en la ley burocrática. Pero antes, cabe hacer el siguiente comentario:

Como mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el día 31 de diciembre de 1994 se reformaron diversas disposiciones de nuestra Constitución Política, entre las cuales se encuentra, como ya se ha hecho mención, la que reformo la fracción XII del apartado B) del artículo 123, base constitucional de nuestro trabajo, es necesario hacer la siguiente aclaración: anteriormente correspondía solamente al Pleno de la Suprema Corte de Justicia la solución de los conflictos que se presentaran entre el Poder Judicial Federal con sus trabajadores, pero con la citada reforma, también corresponderá al creado Consejo de la Judicatura Federal tal solución a dichos conflictos. Es por eso que al hablar del órgano encargado de emitir en definitiva la resolución que ponga fin al procedimiento seguido con motivo de los conflictos surgidos entre el Poder Judicial de la Federación con sus trabajadores, estaremos hablando tanto del Pleno de la Suprema Corte de Justicia, como del Consejo de la Judicatura Federal.

Nosotros consideramos que la mencionada reforma constitucional, que trajo aparejada la consiguiente creación de una nueva Ley Orgánica

del Poder Judicial de la Federación, estriba, fundamentalmente, en que únicamente se dividió la jurisdicción y competencia dentro del mismo Poder Judicial, de los órganos encargados de la solución de los conflictos materia de nuestro trabajo, para que la Suprema Corte de Justicia se entregara más a su función constitucional. Por lo que será el Pleno de la Suprema Corte de Justicia quien resolverá los conflictos de trabajado que se susciten solamente por lo que respecta a los trabajadores adscritos a la misma; y a su vez corresponderá al Consejo de la Judicatura Federal resolver los conflictos suscitados entre los demás órganos del Poder Judicial Federal con sus trabajadores.

Así tenemos que, según la nueva Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación al mencionar las atribuciones tanto del Pleno de la Suprema Corte, como del Consejo de la Judicatura, cita, entre otras, que corresponderá a dicho Pleno y a dicho Consejo designar a su representante ante la Comisión Substanciadora, la cual estará encargada de la tramitación y substanciación de los conflictos de trabajo materia de nuestro estudio. Lo que trae como consecuencia una diferente integración de dicha Comisión a raíz de la reforma aludida; lo cual se verá en nuestro siguiente punto del presente capítulo. Pero las normas de procedimiento serán las mismas tanto para unos trabajadores como para los otros.

Siguiendo con nuestro análisis, mencionaremos las normas burocráticas procesales siguientes:

"Art. 160.- El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la

Nación (y el Consejo de la Judicatura Federal) se reunirá cuantas veces sea necesario, para conocer y resolver los dictámenes que eleve a su consideración la Comisión Substanciadora."

" Art. 161.- La audiencia se reducirá a la lectura y discusión del dictamen de la Comisión Substanciadora y a la votación del mismo. Si fuere aprobado en todas sus partes o con alguna modificación, pasará al Presidente de la Suprema Corte (que también lo es del Consejo de la Judicatura) para su cumplimiento; en caso de ser rechazado, se turnarán los autos al ministro (o consejero) que se nombre ponente para la emisión de un nuevo dictamen."

3.- La Comisión Substanciadora.

A) Integración.

Para resolver los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus trabajadores, tanto por el Pleno de la Suprema Corte, como por el Consejo de la Judicatura Federal, se constituye con carácter permanente, una Comisión encargada de substanciar los expedientes y de emitir un dictamen, el que pasará al Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y al Consejo de la Judicatura Federal para su resolución en definitiva.

Dicha Comisión instructora o de sustanciación se integra con fundamento en el artículo 154 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, con un representante de la Suprema Corte de

Justicia de la Nación, nombrado por el Pleno, un representante designado por el Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación, y un tercero ajeno a ambas partes, pero nombrado en común por estas; esto será así, tratándose de los trabajadores adscritos directamente a la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Y tratándose de los trabajadores adscritos a los demás órganos integrantes del Poder Judicial de la Federación, y una vez hecha la aclaración correspondiente en el punto número dos del presente capítulo relacionada con las recientes reformas a la Constitución General de la República el pasado 31 de diciembre de 1994, dicha comisión se integrará con un representante del Consejo de la Judicatura Federal, un representante designado por el Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación, y un tercero ajeno a las partes, pero nombrado en común por estas. Lo anterior lo deducimos de los artículos 11, fracción XII y B1, fracción XXVI de la LOPJF, los cuales a la letra dicen:

" Art 11.- El Pleno de la Suprema Corte de Justicia velará en todo momento por la autonomía de los órganos del Poder Judicial de la Federación y por la independencia de sus miembros, y tendrá las siguientes atribuciones...XII.- Designar a su representante ante la Comisión Substanciadora Unica del Poder Judicial de la Federación..."

"Art. B1.- Son atribuciones del Consejo de la Judicatura...XXV.- Designar, a propuesta de su presidente, al representante del Poder Judicial de la Federación ante la Comisión

Sustanciadora para los efectos señalados en la fracción anterior..."

Además, los representantes de la Suprema Corte, del Consejo de la Judicatura y el tercer miembro nombrado por las partes, deberán ser licenciados en derecho y durarán en su encargo seis años. El representante del Sindicato durará en su cargo sólo tres años.

En el artículo 157 de la ley burocrática se establece que los miembros de la Comisión Sustanciadora que falten definitiva o temporalmente, serán suplidos por las personas que al efecto designen los mismos que están facultados para nombrarlos.

Sobre la integración e importancia de la Comisión Sustanciadora dentro del proceso laboral burocrático, el Dr. Alberto Trueba Urbina sostuvo que: "Independientemente de que el Pleno de la Suprema Corte de Justicia es (hasta ahora) el Tribunal competente para resolver los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, la ley establece un Tribunal de sustanciación o instrucción, con el nombre de comisión. Este tribunal es muy importante por cuanto constituye un órgano tripartita, como los de carácter laboral; es la penetración del nuevo derecho social en la organización del Poder Judicial Federal".⁽⁶¹⁾

Por su parte Hugo Italo Morales y Rafael Tena Suck estiman que:

"La comisión sustanciadora no es un tribunal jurisdiccional, ya

(61) Ibidem. p. 285.

que carece de facultades de decisión y fuerza coactiva, sino que el legislador por las facultades jurídicas de éste tipo de asuntos, simplemente optó por denominarle "comisión", por sus funciones limitadas a la instrucción de los conflictos; por otra parte, el pleno de la Corte no actúa como tribunal social, aunque resuelve asuntos laborales, con sus características de la aplicación estricta de la ley" (62)

No han faltado los autores que como Noé Zenteno Dorantes proponen la creación de un Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Poder Judicial Federal, argumentando entre otros aspectos que la Corte se constituye en juez y parte en el proceso laboral, lo que puede producir laudos formalmente legales, pero materialmente injustos (63)

Nosotros consideramos que sería perjudicial al orden y supremacía jurisdiccional constitucional el pretender crear un tribunal laboral cuyas resoluciones deban ser aceptadas por la Corte, si el argumento de parcialidad e injusticia prevalece, ya que de existir un tribunal laboral para los conflictos de los trabajadores del Poder Judicial, éste mismo poder sería competente para conocer del amparo instaurado en contra del laudo que se dictase. Y si se argumenta parcialidad, cómo arrancar ésta en la vía del amparo directo.

La solución para evitar la parcialidad, sería el respeto a la norma, en este caso a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del

(62) Idem.

(63) Idem.

Estado, la cual consigna los deberes y obligaciones de los sujetos que intervienen en la relación jurídica laboral. Así, el respeto a la norma sólo se garantiza a través de la verticalidad, probidad y moralidad de las personas encargadas de aplicar la ley, en suma, en la medida en que los hombres de talento jurídico y solidez formativa sean elegidos para desempeñar la más alta responsabilidad que la judicatura puede ofrecer, se garantizará el irrestricto apego a la ley. (64)

B) Funcionamiento.

Mediante acuerdo 8/89 del 20 de septiembre, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia estableció el Reglamento de Trabajo de la Comisión Sustanciadora, sobre este ordenamiento nos prevé el destacado jurista, el Dr. José Ramón Costo Díaz, que no nos debe provocar confusión el que de un acuerdo se desprenda un reglamento en virtud de que "Toda vez que aquí existe una vinculación específica entre ley y reglamento, los contenidos del segundo serán primordialmente los de la primera, al ser las normas reglamentarias desarrollo o puntualizaciones de las legales". (65)

El Reglamento de Trabajo de la Comisión Sustanciadora se integra de quince artículos. En el 1o. se definen las funciones de la Comisión; en el 2o. indica su integración; en el 3o. se establece su titularidad o presidencia; en el 4o. se indica la planilla de su personal; en el 5o. su funcionamiento en forma colegiada; en el 6o. se

(64) Ibidem. p. 286.
(65) Ibidem. p. 287.

asientan sus atribuciones; en el 7o. se desglosa el procedimiento disciplinario; en los 8o. y 9o. se consignan las obligaciones de los integrantes de la Comisión; en los 10 y 11 se definen las funciones del secretario y del actuario respectivamente; en el 12 se indican las obligaciones del personal administrativo; en el 13 se establece el horario de labores; en el 14 se desglosan los periodos de vacaciones y en el 15, se contempla la facultad del Pleno de la Corte para resolver todos aquellos aspectos que no estén previstos en el reglamento. (66)

Por otra parte el artículo 155 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, dispone que la Comisión funcionará con un Secretario de Acuerdos que autorice y dé fe de lo actuado; y contará con los actuarios y la planta de empleados que sea necesaria.

Las resoluciones de la Comisión se dictarán por mayoría de votos, tal y como lo establece el citado artículo 154 de la ley burocrática.

El procedimiento laboral, de conformidad con el artículo 158 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, se sustanciará por la comisión instructora, en los mismos términos que dicha ley impone para el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en sus artículos 125 a 147, aplicándose supletoriamente la Ley Federal del Trabajo, así como el Código Federal de Procedimientos Civiles, ello con fundamento en el artículo 11 de la citada ley burocrática.

(66) Idem.

La única disposición procesal de carácter específico para la sustanciación de los conflictos laborales en el Poder Judicial, se consigna en el artículo 159 de la ley laboral burocrática, el cual establece:

"Art.- 159.- En los conflictos en que sea parte un tribunal Colegiado de Circuito, un Magistrado Unitario de Circuito o un Juez de Distrito y tengan que desahogar diligencias encomendadas por la Comisión Substanciadora, actuarán como auxiliares de la misma con la intervención de un representante del Sindicato. El trabajador afectado tendrá derecho a estar presente." Este artículo, sostienen algunos juristas, que "viola las normas esenciales del procedimiento, ya que si en un conflicto laboral la parte demandada es un tribunal colegiado de circuito, un magistrado unitario de circuito o un juez de distrito, no pueden ser auxiliares de la comisión substanciadora inclusive con la representación sindical, porque se constituyen en juez y parte." (67)

Una vez que la Comisión Substanciadora, como tribunal de instrucción, hubiere desahogado todas las pruebas y si sus componentes no necesitan mayor información para mejor proveer, o bien que se hubiere acordado la práctica de diligencias con este objeto, la Comisión está obligada a emitir un dictamen en el que deberá apreciar las pruebas y los hechos en conciencia, como dispone el artículo 137 de la ley burocrática, para someterlo a la consideración del Pleno de la Suprema Corte de Justicia o al Consejo de la Judicatura Federal, en su caso. Con

(67) MORALES PAULIN. Carlos A. Ob Cit. p. 286.

la formulación del dictamen concluye la función de la Comisión substanciadora. El dictamen es un proyecto de laudo; los órganos encargados de resolver en definitiva están obligados a apreciar las pruebas en conciencia y resolver a verdad sabida y buena fe guardada, porque su función es de tribunal laboral con actividades sociales.

Como se ha dicho, la Comisión Substanciadora es un tribunal de instrucción con fines jurisdiccionales, aunque la emisión del laudo sea facultad tanto del Pleno de la Suprema Corte, como del Consejo de la Judicatura Federal.

4.-Medios para solucionar los conflictos de trabajo.

A) Conciliación.

Existen un sinnúmero de antecedentes muy remotos del procedimiento de conciliación. Se admite como posible su inclusión en la legislación hebrea, en las leyes de la antigua Grecia y en las Leyes de las Doce Tablas Romanas.

El autor Stafforini, al respecto nos dice: "Si bien es cierto que en los tiempos actuales se les proporciona a los interesados o a sus asociaciones respectivas los medios de arreglar por vías de convenciones colectivas de trabajo, sus relaciones jurídicas, no es menos cierto que no siempre las partes pueden llegar por sí mismas a un acuerdo. Ayudarlas a concluir dichos acuerdos, es precisamente la función de la conciliación, que nazca pues, de la iniciativa de las partes o de la

iniciativa de los poderes públicos." (68)

Al resaltar la importancia y ventajas de la conciliación, diremos que, la tentativa de conciliación ha sido admitida por la Organización Internacional del Trabajo, como uno de los rasgos distintivos de la jurisdicción del trabajo. En una publicación de este organismo se sostiene que el procedimiento de conciliación da a menudo a las partes en litigio, la oportunidad de reducir las reclamaciones a medidas justas, facilitando el acuerdo entre las partes, evitando así los gastos que traería un proceso, y asegura un arreglo razonable desde que la buena voluntad de cada una de ellas, comprende el punto de vista de la otra.

La conciliación pretende ser un complemento útil de la legalidad en cuanto a la obra del autorizado intermediario, debiendo servir para eliminar entre las partes mal entendidas y aquellos razonamientos que son a menudo la única causa del litigio. La función conciliatoria debe pues, ayudar a los particulares, no a percibir del derecho, sino a encontrar por si solos el propio derecho.

El interés social, que exige agotar todos los medios adecuados para evitar los conflictos de trabajo y procurar su más rápida y equitativa solución, asigna al procedimiento de conciliación, la importancia que realmente tiene.

(68) STAFFORINI, Eduardo R.. Ob. Cit. p. 74 y 75.

El diccionario , y algunos autores de derecho del trabajo, de acuerdo con el mismo, definen la conciliación como: "La aveniencia que sin necesidad de juicio de ninguna clase, tiene lugar entre las partes que disienten acerca de sus derechos en un caso concreto; y de las cuales, una trata de entablar un pleito contra la otra." (69)

La definición no es exacta, porque puede haber conciliación aun cuando las partes quieran demandarse mutuamente y no sólo que una de ellas lo pretenda hacer, y también, porque algunas legislaciones permiten las diligencias de conciliación aun ya promovido el juicio. En nuestro derecho, sólo se exige la conciliación previa en la justicia laboral establecida por el artículo 123 de nuestra Carta Magna. El nombre mismo de Juntas de Conciliación y Arbitraje, hace referencia a ello. No pueden conocer dichas Juntas, del juicio laboral propiamente dicho sin antes agotar los procedimientos de la conciliación.

El autor G. Scelle, define el procedimiento de conciliación como la tentativa de arreglo amigable, en el curso del cual cada una de las partes en litigio es solicitada para consentir una transacción con el objeto de evitar el conflicto laboral propiamente dicho. Este concepto, comprueba dialécticamente el error usual en los autores, de estimar que la conciliación es simplemente un procedimiento de aveniencia y la transacción, un contrato que incluye no sólo la prevención del conflicto, sino la renuncia de derechos obreros, que es nula. (70)

(69) PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil.
Porrúa, México. 1966. p. 155.

(70) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.
Porrúa, México. 1971. p. 198.

De acuerdo con la Ley Federal de Trabajo, si las partes no se concilian privadamente, los órganos jurisdiccionales del Estado tienen el deber de provocar la conciliación, misma que constituye un trámite obligatorio y el que forma el primer lugar al iniciarse el procedimiento laboral en los conflictos individuales y colectivos, inclusive en los colectivos de carácter económico, salvo la facultad jurisdiccional de los tribunales del trabajo, de esta clase de conflictos, para que ejerza una función reguladora de la producción, que en el laudo se encausa hacia la ordenación y distribución equitativa de la riqueza pública.

Por tanto, entendemos por conciliación, todos los actos de las partes que por sí mismas o con intervención del órgano jurisdiccional del Estado, previenen un conflicto, mediante el arreglo amistoso que no debe lesionar los derechos sociales establecidos por las leyes de protección y auxilio de los trabajadores.

La función conciliatoria oficial, corresponde a las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje, en sus respectivas Jurisdicciones, así como al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y a la Comisión Sustanciadora del Poder Judicial de la Federación, cuando se presente un conflicto contra éste último de carácter laboral.

Al respecto, el artículo 125 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 125, en relación con la conciliación, establece: "Art.-125.- Tan pronto ser reciba la primera promoción relativa a un conflicto colectivo o sindical, el Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y arbitraje, citará a las partes

dentro de las veinticuatro horas siguientes a una audiencia de conciliación, que deberá llevarse a cabo dentro del término de tres días contados a partir de la fecha de la citación. En esta audiencia procurará avenir a las partes; de celebrarse convenio, se elevará a la categoría de laudo, que las obligará como si se tratara de sentencia ejecutoriada. Si no se avienen, remitirá el expediente a la Secretaría General de Acuerdos del Tribunal para que se proceda al arbitraje de conformidad con el procedimiento que establece este capítulo."

La conciliación tiene lugar únicamente tratándose de conflictos colectivos o sindicales y no en los individuales.

B) Arbitraje.

En el derecho privado, el arbitraje consiste en la facultad jurisdiccional que las partes confieren por su propia voluntad a simples particulares, con el fin de que juzquen determinados conflictos. Generalmente el arbitraje supone la sumisión de las partes a un tercero (cláusula compromisoria), a quien se encarga la decisión de una controversia, pero en todo caso su ejecución corresponde al poder público, al juez, porque los árbitros no ejercen funciones jurisdiccionales, ni tienen carácter de autoridad, y sus laudos, aunque irrevocables por voluntad de las partes, no son ejecutivos.

Es claro que el arbitraje es distinto de la conciliación, pues como lo aclara Fremont, el árbitro, que puede ser elegido especialmente para un caso dado o designado de antemano por un convenio de arbitraje o

impuesto por la ley, pero que posee esencialmente el derecho, después de oír a los interesados, de formular una opinión personal y su sentencia, según las condiciones del convenio o las disposiciones de la ley, tendrá solamente un poder moral, o bien, la fuerza de una decisión de Justicia, pero siempre será una sentencia; es decir, la opinión de una tercera persona que sustituye a la opinión de los interesados.

El maestro Trueba Urbina nos dice que no hay que confundir el arbitraje del derecho privado, con el arbitraje del derecho obrero o social, al mencionar lo siguiente: "... con los Tribunales de Arbitraje de derecho privado y público, que son otra clase de arbitraje. Precisamente la Suprema Corte de Justicia Mexicana, en ejecutoria de 24 de enero de 1924, Carlos Díaz Ordáz, deslinda sus diferencias al decir: El arbitraje a que se refiere la constitución, al designar las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es enteramente distinto del arbitraje privado, establecido por las leyes para determinar diferencias individuales entre personas privadas. El arbitraje obrero, es una institución oficial que tiene dos objetos, primero, prevenir los conflictos entre el capital y el trabajo, y segundo, presentar a las partes bases para que esos conflictos puedan ser resueltos, si se aceptan esas bases, no tienen el carácter de arbitraje privados, sino públicos, no es la voluntad de las partes las que organizan y establecen, sino es la disposición de la ley".⁽⁷¹⁾

El autor Salvador Alarcón y Horcas, nos da un concepto del

(71) TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. Cit. p. 191.

arbitraje obrero como medio de resolver los conflictos entre trabajadores y patrones, y al efecto nos dice: "En todo conflicto luchan lo justo y lo injusto, ante un juez recto y competente que debe apreciarlos en su valor, por eso el arbitraje tiene su fundamento esencial en la justicia, pero los conflictos industriales de la posguerra no se plantean por un deseo de justicia social, sino para la consecución de cuantos beneficios económicos y políticos sean posibles. Es decir, que el pragmatismo, o lo que podría llamarse relatividad, planteando el problema en tales términos, se comprende el fracaso del organismo judicial que no puede obtener la fórmula de justicia satisfactoria, pues sus pronunciamientos no descansan en la equidad, ni siquiera en las circunstancias del caso, dada la costumbre cada día más generalizada de resolver las transacciones".⁽⁷²⁾

Es conveniente distinguir la conciliación y el arbitraje que ejercen los tribunales del trabajo en los conflictos del mismo, de originario arbitraje privado, porque más que un instituto de derecho público, es un arbitraje de carácter social. Por otra parte, es cierto que los tribunales que señala la fracción XX del apartado A) del artículo 123 constitucional se denominan Juntas de Conciliación y Arbitraje, pero estos tribunales de carácter social, tienen características propias que los apartan por completo de los originarios tribunales del trabajo burocrático a que se refiere el apartado B) del citado artículo.

(72) ALARCON Y HORCAS, Salvador. Código del Trabajo. T. II. Reus. Madrid. 1929. pp. 623 y 624.

Independientemente del nombre y de su concepción como tribunales sociales del trabajo, los conflictos entre el capital y el trabajo han requerido de normas específicas para su tramitación y decisión, tomando en consideración la naturaleza de los mismos, que son distintos de los juicios civiles o administrativos, porque los conflictos de trabajo se originan por disputas económicas entre los factores de la producción y por las luchas y pugnas entre las dos clases, cuyo contenido les da una característica especial, por lo que examinando cuidadosamente el régimen procesal del artículo 123 de nuestra Constitución de 1917, encontramos que la ideología de sus textos, es una transformación de la arcaica función arbitral, así como principios y normas para la tramitación y decisión de los conflictos, con espíritu y contenido sociales. Este conjunto de principios y reglas de tramitación y decisión, constituyen el derecho procesal de los conflictos del trabajo en general, y los burocráticos.

CAPITULO CUARTO

EL PROCEDIMIENTO EN LOS CONFLICTOS ENTRE EL PODER JUDICIAL FEDERAL CON SUS TRABAJADORES

1.- Diferentes tipos de conflictos

Como se dijo anteriormente, la Comisión Substanciadora es, dentro del Poder Judicial Federal, el órgano jurisdiccional de instrucción en los conflictos entre este poder y sus servidores, que deberá ajustarse a las disposiciones del capítulo III del título séptimo de la Ley Burocrática relativas a los procedimientos ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para la tramitación de los expedientes respectivos, lo anterior de conformidad con lo establecido por el artículo 158 de la ley de la materia. Estos procedimientos laborales son de tres clases: Ordinarios, especiales en la huelga y de ejecución. En el presente punto analizaremos de manera superficial los dos últimos tipos de procedimientos, y el que es motivo de nuestro trabajo (ordinario) lo desarrollaremos en nuestro siguiente punto de una manera más detallada.

La ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es sumamente pobre, reveladora de falta de método y técnica, pues reproduce ligeramente los estatutos que la precedieron. La experiencia que se tenía de la Ley Federal del Trabajo, de los Estatutos de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión y de las prácticas del Tribunal de Arbitraje, pudieron haber servido para reglamentar el procedimiento burocrático.

Por separado trataremos a continuación de cada uno de estos procedimientos (especiales en la huelga y de ejecución) a través de los cuales se desenvuelve el proceso laboral burocrático, mediante el impulso de los actos procesales de los trabajadores, sindicatos y titulares de las unidades burocráticas.

a) Procedimientos especiales en la huelga

El procedimiento a que se refieren los artículos 92 a 109 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para los empleados al servicio de los poderes Legislativo y Ejecutivo, así como para el Distrito Federal, es también aplicable y debe seguirse ante la Comisión Substanciadora del Poder Judicial, para el efecto de que resuelva el Pleno de la Suprema Corte de Justicia o el Consejo de la Judicatura Federal en los conflictos entre el Poder Judicial y sus servidores, que son los que prestan sus servicios en los diferentes órganos que integran dicho poder.

Al respecto, don Mario de la Cueva señaló:

" Los conflictos colectivos de trabajo se clasifican en jurídicos y económicos, de donde resulta que siendo la huelga un procedimiento para buscarles solución, tendrán que existir dos motivos generales de huelga, por una parte, que tenga por objeto exigir el cumplimiento del derecho vigente, es decir, de las condiciones generales de trabajo; y por otra parte, la que sirve para conseguir nuevas y mejores condiciones de prestación de los servicios. Por lo que existe huelga por razones

Jurídicas y por motivos económicos"⁽⁷³⁾

En la huelga por razones jurídicas su procedencia resulta lógica e incuestionable, en virtud de los principios que buscan recuperar, mismos que son reconocidos por la ley.

En el caso de la huelga burocrática por motivos económicos, esta se fundamenta en los artículos 32, 33 y 34 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado. Así, el primer artículo en su tercer párrafo consigna el deber de la Secretaría de Hacienda de tomar en cuenta la opinión de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, para fijar los lineamientos sobre las diferentes remuneraciones.

Por su parte el artículo 33 impone el deber al Estado de que los sueldos sean uniformes y que queden comprendidos en el presupuesto de egresos de la Federación.

Por otro lado, el artículo 34 ratifica que durante la vigencia del presupuesto no podrá ser disminuido el salario.

b) Procedimientos de ejecución

El procedimiento de ejecución tiene por objeto hacer efectivo el laudo del propio tribunal que lo dicta o el Presidente del mismo y

(73) MORALES PAULIN, Carlos A. Ob Cit. pp. 148 y 149.

del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación o del Consejo de la Judicatura Federal, según la naturaleza del conflicto de que se trate. (art. 161)

Las disposiciones procesales de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para la ejecución de los laudos, son sumamente deficientes en su sistemática; sin embargo, se establecen dos medios para el cumplimiento del laudo, las multas y las medidas coercitivas.

El título octavo de la Ley Burocrática se refiere a los medios de apremio y a la ejecución de los laudos, de la siguiente manera:

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

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

En cuanto a las medidas coercitivas el capítulo II del título octavo establece concretamente las siguientes:

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

y términos que a su juicio sean procedentes."

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

Practicamente el único medio de que disponen los tribunales burocráticos para proveer la eficaz e inmediata ejecución de sus laudos es la imposición de multas constantes a los titulares; sin embargo, si estos tribunales fueran realmente órganos jurisdiccionales independientes, podrían aplicar supletoriamente las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo para obtener la ejecución de los laudos. Pero tal es la condescendencia de éstos órganos para con los titulares de las dependencias burocráticas, que ellos mismos insinúan en ocasiones la forma de dar cumplimiento aparente de los laudos. Por otra parte, la revisión de los actos del ejecutor debe substanciar, aplicando supletoriamente la Ley Federal del Trabajo.

2.- Admisión y contestación de demanda

Las normas que regulan los procedimientos ordinarios, se aplican en los conflictos entre el estado y sus trabajadores que atañen a los tres poderes de la Unión; solamente son distintos los órganos jurisdiccionales encargados de tramitarlos y decidirlos. El órgano

Jurisdiccional encargado de resolver los conflictos en que es parte el poder Legislativo o el Ejecutivo, así como el Departamento del Distrito Federal, es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; en tanto que los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus trabajadores los dirime el Pleno de la Suprema Corte de Justicia o el Consejo de la Judicatura Federal, en su caso, y los instruye una Comisión Substanciadora, pero ambos conflictos, se tramitan conforme a las mismas normas de procedimiento que establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Los aspectos procesales están comprendidos del artículo 124 al 147 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. En forma resumida, el artículo 127 de la norma burocrática dispone de las etapas del procedimiento de la siguiente manera:

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

En lo no previsto por la ley burocrática, o por las disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente y en su orden, la

Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las Leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales del derecho y la equidad; es lo que dispone el artículo 11 de la ley de la materia. Así también, se consagra el principio de irrenunciabilidad de derechos sustanciales y procesales en favor de los trabajadores al servicio del Estado.

Fundamentalmente en el proceso burocrático, es norma esencial, la aplicación de los principios de justicia social, así como la prevalecencia de interpretación más favorable al trabajador en caso de duda.

El artículo 129 de la Ley Burocrática consigna los siguientes requisitos que deberá contener la demanda:

"Art. 129.- La demanda deberá contener:

I.- El nombre y domicilio del reclamante;

II.- El nombre y domicilio del demandado.

III.- El objeto de la demanda;

IV.- Una relación de los hechos, y

V.- La indicación 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.

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

De igual forma, aunque la ley no lo disponga, es importante invocar los preceptos en que se funda la acción con el objeto de mejor proveer. Otro aspecto interesante es el relativo a la ausencia de disposición que imponga la suplencia de la queja por deficiencia, sin embargo en atención al artículo 11 de la norma burocrática, dicha suplencia opera conforme a lo consignado en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

La Comisión Substanciadora del Poder Judicial Federal, al recibir la demanda, ya sea escrita o verbalmente por comparecencia, deberá dictar acuerdo admitiéndola y ordenar se corra traslado de la misma al demandado, para que la conteste dentro del término de cinco días, contados a partir de la fecha de notificación, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 130 de la Ley Burocrática, el cual establece:

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

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

El artículo 131 de la Ley Burocrática establece que tan pronto como la Comisión Substanciadora reciba la contestación escrita del

demandado, o una vez que transcurra el plazo del ley para contestarla, ordenará la práctica de la 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.

Sobre la mala representación o la rebeldía en el aspecto procesal, la Ley establece en su artículo 136 lo siguiente:

"Art. 136.- Cuando el demandado no conteste dentro del término concedido o si resulta mal representado, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario."

Sobre esta prueba en contrario, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha estimado que:

"Si el titular no contesta en tiempo la demanda, no puede ofrecer más pruebas (en contrario) que las que tiendan a demostrar que no existió vínculo contractual entre el actor y el demandado o cualquier otra particularidad estrictamente negativa de hechos fundamentales de la demanda, que no constituyan propiamente excepciones, es decir, hechos que no generen excepciones que controviertan los de la demanda, pues en caso contrario se nulificará el derecho del actor que en tales casos tiene, para que baste la subsistencia jurídica de la contestación en sentido afirmativo; y con el Tribunal de Arbitraje que no tuvo en cuenta elementos de prueba con los que estimó demostrada una excepción que no fue legalmente opuesta, procede conceder el amparo." (74)

(74) MORALES PAULIN, Carlos A. Ob Cit. pp. 160 y 161.

Es decir, que la prueba en contrario, como carga procesal, de acuerdo con la doctrina jurisprudencial más acertada, obliga a probar la no existencia de la relación laboral burocrática o vínculo contractual.

Con la pretensión procesal expuesta en la demanda y con la contestación a ésta, se forma la litis o controversia entre el Poder Judicial Federal y el trabajador demandante.

La Comisión Substanciadora debe procurar que se precise la litis para los efectos de la admisión o rechazo de las pruebas notoriamente inconducentes o contrarias a la moral o al derecho, o que no tengan relación con ella. Establecida la litis, las partes pueden objetar las pruebas en la misma forma y términos que se hace en el proceso laboral común, ambos derechos son hijos de un mismo tronco común, que es el derecho procesal del trabajo.

3.- Audiencia de Conciliación

La audiencia de conciliación en el proceso laboral burocrático, solo tiene lugar excepcionalmente en conflictos colectivos o sindicales. En los conflictos individuales no hay conciliación, por la naturaleza eminentemente jurídica, la función burocrática en la que no cabe conciliación, sino que cabe el estricto cumplimiento de la ley.

En cuanto a la forma del acto conciliatorio a que hemos hecho mención en el párrafo anterior, se apunta en el artículo 125 de la Ley Burocrática, en los siguientes términos:

"Art. 125.- Tan pronto se reciba la primera promoción relativa a un conflicto colectivo o sindical, el Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, citará a las partes dentro de las veinticuatro horas siguientes a una audiencia de conciliación, que deberá llevarse a cabo dentro del término de tres días contados a partir de la fecha de la citación. En esta audiencia procurará avenir a las partes; de celebrarse convenio, se elevará a la categoría de laudo, que las obligará como si de tratara de sentencia ejecutoriada. Si no se avienen, remitirá el expediente a la Secretaría General de acuerdos del Tribunal para que proceda al arbitraje de conformidad con el procedimiento que establece este capítulo."

Por lo que respecta a los conflictos entre el Poder Judicial Federal y sus trabajadores, la tramitación del conflicto corresponde a la Comisión Substanciadora, la cual tiene jurisdicción para conocer la fase inicial del conflicto, de manera que si las partes llegan a un convenio, dicha comisión deberá aprobarlo, sancionarlo y, en su caso remitirlo al presidente de la Suprema Corte de Justicia o al Consejo de la Judicatura Federal, para su ejecución, ya que la aprobación de la comisión le da al convenio todos los efectos jurídicos de un laudo ejecutoriado. Si no hay arreglo conciliatorio ante la comisión en efectos de substanciación, admitiendo la demanda, debe correr traslado de la misma al demandado.

Por otra parte, en relación con los incidentes que se puedan presentar durante el procedimiento, el artículo 141 de la Ley Burocrática establece que los que se susciten con motivo de la

personalidad de las partes o de sus representantes, competencia del Tribunal, interés de tercero, nulidad de actuaciones y otros motivos, serán resueltos de plano.

De lo anterior se deduce que todos los incidentes serán resueltos de plano, sin embargo es importante dejar claro que deben tramitarse como incidentes de previo y especial pronunciamiento la nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusas, y atendiendo al principio de celeridad y de audiencia y legalidad se substanciarán oyendo a las partes y permitiéndoles ofrecer las pruebas pertinentes sin necesidad de audiencia específica, cuando existan elementos suficientes para resolverlas a la brevedad como regla general; sin embargo cabe la posibilidad de citar a las partes a una diligencia incidental excepcionalmente si a juicio del Tribunal no cuentan con las pruebas idóneas para acreditar la cuestión planteada. (75)

4.-Audiencia de recepción de pruebas

Como en todo proceso laboral, las audiencias son públicas; la audiencia de recepción de pruebas es oral. Esta audiencia tiene lugar tanto en los conflictos individuales como colectivos, sindicales e intersindicales ante la Comisión Substanciadora del Poder Judicial Federal y constituye la única parte oral del proceso burocrático, ya que este es predominantemente escrito.

(75) Idem.

En esta etapa, se lleva a cabo la admisión o no de las pruebas así como su desahogo, el cual veremos más adelante, comenzando con las del actor o reclamante y siguiendo con las del demandado. Las pruebas se rechazarán en razón de su contenido inconducente o contrario a la moral o al derecho o por no tener relación con la litis, de conformidad con lo que establece el artículo 132 de la Ley Burocrática, que a la letra dice:

"Art. 132.- El día y hora de la audiencia se abrirá el periodo de recepción de pruebas; el Tribunal calificará las mismas, admitiendo las que estime pertinentes y desechando aquellas que resulten notoriamente inconducentes o contrarias a la moral o al derecho o que no tengan relación con la litis..."

En la audiencia de recepción de pruebas, sólo se aceptarán las ofrecidas previamente, pero el artículo 133 autoriza la admisión de pruebas por hechos supervenientes, en cuyo caso debe darse vista a la contraria, así como las que tengan por objeto probar las tachas en contra de los testigos y la confesional, siempre y cuando se ofrezcan antes de cerrarse la audiencia.

Como ya quedo establecido en la parte relativa a la demanda y su contestación, es al momento de promover éstas cuando deben presentar las pruebas, con excepción de la salvedad anteriormente descrita, esto con apoyo en la fracción V del artículo 129 y con el artículo 130 de la ley de la materia.

A) Medios de prueba

La norma burocrática no señala cuales habrán de ser los medios de prueba, pero en virtud de la supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo se deben estimar los siguientes:

I.- Confesional;

II.- Documental;

III.- Testimonial;

IV.- Pericial;

V.- Inspección;

VI.- Presuncional;

VII.- Instrumental de actuaciones; y

VIII.- Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

B) Admisión de pruebas

Las pruebas admitidas deberán indicarse expresamente en el acuerdo respectivo, en el que también se ordenará el desahogo de las que correspondan en audiencia pública, levantándose las actuaciones correspondientes.

C) Desahogo de pruebas

En el proceso laboral burocrático, no obstante la pobreza de las disposiciones respecto de la prueba, las mencionadas anteriormente tienen un carácter meramente enunciativo, pues pueden existir elementos

no especificados en la ley que en un momento dado pueden constituir una prueba.

El desahogo de las pruebas ante la Comisión Substanciadora se sujeta en primer término a la disposición específica de la ley de la materia y, en su caso a las normas supletorias y a la Jurisprudencia que las interpreta.

Lo ideal en la Jurisdicción del trabajo sería que todas las pruebas se desahogaran en una sola audiencia, pero por diversas causas el desahogo se lleva a cabo en varios actos, de manera que la audiencia de desahogo de pruebas concluye cuando se desahoga la última de las ofrecidas por las partes o bien las que para mejor proveer se hubieren ofrecido.

Respecto al desahogo de las pruebas, el artículo 132 de la Ley Burocrática dispone lo siguiente:

"Art.- 132.- ... Acto continuo se señalará el orden de su desahogo, primero las del actor y después las del demandado, en la forma y términos que el Tribunal estime oportuno, tomando en cuenta la naturaleza de las mismas y procurando la celeridad en el procedimiento."

En otro orden de ideas, el proceso del trabajo que hubiere de ser oficioso por su propia naturaleza, se ha convertido en la máxima del proceso dispositivo, obligando a las partes a promover constantemente en los juicios laborales para evitar la caducidad. La Ley Burocrática es

más estricta al respecto que la Ley Federal del Trabajo, ya que obliga a promover hasta el pronunciamiento del laudo cuando éste no se ha dictado dentro del plazo que señala la ley supletoria. El artículo 140 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado nos dice:

"Art. 140.- 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. El Tribunal, de oficio o a petición de parte, una vez transcurrido este término, declarará la caducidad.

No operará la caducidad, aun cuando el término transcurra, por el desahogo de las diligencias que deban practicarse fuera del local del Tribunal o por estar pendientes de recibirse informes o copias certificadas que hayan sido solicitadas."

D) Alegatos

Las partes tienen derecho a alegar al terminar el desahogo de las pruebas en la audiencia que para tal efecto se lleve a cabo o bien, hacerlo por escrito. Con los alegatos se clausura propiamente el trámite del negocio para la emisión del dictamen correspondiente, salvo que la Comisión Substanciadora, con apoyo en lo dispuesto en los artículos 127 y 138, soliciten pruebas para mejor proveer, o bien, empleando el concepto procesal nuevo, para el esclarecimiento de la verdad, esto es, que no hay que olvidar que las partes tienen derecho a alegar por escrito sobre

las pruebas, en cuyo caso debe señalarse un término para ello, conforme al artículo 882 de la Ley Federal del Trabajo. Acto continuo, debe citarse a las partes para oír resolución, la que procede dictarse dentro de los diez días siguientes, aplicando supletoriamente el artículo 885 de la citada ley federal.

5.- Resolución

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es omisa en cuanto al plazo para emitir la resolución en los conflictos sometidos ante la Comisión Substanciadora del Poder Judicial Federal, pero en todo caso deben cumplirse los plazos que señala la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria en la materia, para la emisión del laudo.

Por su parte, el artículo 127 de la Ley Burocrática dispone que, una vez desahogadas las pruebas deberá dictarse el fallo. Esta disposición puede interpretarse en el sentido de que se trata de las pruebas ofrecidas por las partes y de que las mismas no solicitaron mayor instrucción para mejor proveer.

A) El laudo

En los conflictos entre el Poder Legislativo y Ejecutivo y sus trabajadores, se denomina laudo, las resoluciones que dicta el tribunal, mismo que pone fin al litigio.

En relación con los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación con sus trabajadores, serán resueltos en única instancia, por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación o por el Consejo de la Judicatura Federal, respectivamente. En especial, la resolución respectiva, debe denominarse también laudo, por ser el término jurídico aplicable conforme a la ley que rige el acto jurisdiccional, sea cual fuere la naturaleza y categoría de la autoridad que lo pronuncie.

La resolución tanto del Pleno como del Consejo, es pues, una resolución que tiene el carácter de laudo, difiere en su técnica, de las ejecutorias de amparo o de otras sentencias del propio pleno, porque en el caso, ejerce la función procesal social laboral que le encomienda la Constitución, independientemente de su categoría de órgano supremo de la jurisdicción burguesa.

Es pauta ordenadora de la conducta de la Comisión Substanciadora, en lo relativo a la emisión del laudo, la regla contenida en el artículo 137 de la Ley Burocrática, el cual establece:

"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."

El dictamen que debe formular la Comisión Substanciadora es un proyecto de laudo, en el que aparece la apreciación de las pruebas en conciencia, debiendo postergar la verdad legal para resolver a verdad

sabida y buena fe guardada, que es un principio fundamental en la Jurisdicción del trabajo.

"Art. 153.- Para los efectos del artículo anterior, se constituye con carácter permanente, una comisión encargada de substanciar los expedientes y de emitir un dictamen, el que pasará al Pleno de la Suprema corte de Justicia de la Nación (o al Consejo de la Judicatura Federal) para su resolución."

En la jurisdicción constitucional, se le llama resolución del pleno o ejecutoria, tal como lo expresa el artículo 193 de la Ley de Amparo en su párrafo segundo que dice lo siguiente: "Art. 193.- ...Las ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia, constituyen jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario y hayan sido aprobadas por lo menos por cuatro ministros."

En la jurisdicción del trabajo burocrático, es aplicable el vocablo laudo para la resolución del Pleno o del Consejo de la Judicatura que dirime un conflicto entre el Estado y sus servidores de acuerdo con las disposiciones tutelares de los trabajadores al servicio del mismo. Este último precepto se refiere a la audiencia en el Pleno, donde se discutirá el dictamen, en tanto que la Ley de Amparo alude al proyecto (art. 188). En las jurisdicciones civiles y penales de carácter federal, las leyes respectivas hablan de sentencias; se trata pues, de terminología distinta y de funciones también distintas.

La más alta jurisdicción federal, al ejercer atribuciones específicas de naturaleza laboral, como ocurre en materia de amparo, debe utilizarse la terminología de la jurisdicción que ejerce, sin que esto constituya menoscabo de su dignidad y de su elevado ministerio, pues de esta manera se identifican los preceptos jurídicos en las diversas jurisdicciones, ya que es absurdo que en análogos conflictos de trabajo, en algunos casos la resolución se denomine laudo y en otros no.

El laudo es la resolución definitiva que pronuncia, en cumplimiento a lo ordenado en el artículo 161 de la Ley Burocrática, el Pleno de la Suprema Corte o el Consejo de la Judicatura, en su caso.

Una vez agotado el trámite del asunto y emitido el dictamen de la Comisión Substanciadora, se remiten los autos al Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación o al Consejo de la Judicatura Federal, según se trate de trabajadores que dependen de uno o de otro órgano, quienes a su vez, les corresponde en definitiva dictar la resolución que pondrá fin al conflicto; la manera de resolver es la siguiente:

Por parte del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el artículo 70. de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, que a la letra dice: "Art. 7.- Las resoluciones del Pleno de la Suprema Corte de Justicia se tomarán por unanimidad o mayoría de votos, salvo los casos previstos en el artículo 105 de la Constitución, fracción I, penúltimo párrafo y fracción II, en los que se requerirá una mayoría de ocho votos de los Ministros presentes... Los Ministros sólo podrán abstenerse de votar cuando tengan impedimento legal o que no

hayan estado presentes en la discusión del asunto.

En caso de empate, el asunto se resolverá en la siguiente sesión, para la que se convocará a los ministros que no estuvieren legalmente impedidos; si en esta sesión tampoco se obtuviere mayoría, se deseará el proyecto y el presidente de la Suprema Corte de Justicia designará a otro ministro para que, teniendo en cuenta las opiniones vertidas, formule un nuevo proyecto. Si en dicha sesión persistiera el empate, el presidente tendrá voto de calidad.

Siempre que un ministro disintiere de la mayoría podrá formular voto particular, el cual se insertará al final de la ejecutoria respectiva si fuere presentado dentro de los cinco días siguientes a la fecha del acuerdo. "

Por su parte, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dispone lo siguiente:

"Art. 160.- El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se reunirá cuantas veces sea necesario, para conocer y resolver los dictámenes que eleve a su consideración la Comisión Substanciadora."

"Art. 161.- La audiencia se reducirá a la lectura y discusión del dictamen de la Comisión Substanciadora y a la votación del mismo. Si fuere aprobado en todas sus partes o con alguna modificación, pasará al Presidente de la Suprema Corte de Justicia para su cumplimiento; en caso de ser rechazado, se turnarán los autos al ministro que se nombre ponente para la emisión de un nuevo dictamen.

A nuestro parecer, quien realiza todo el trabajo es la Comisión Substanciadora, puesto que consideramos que al remitir el dictamen al Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, éste solo revisa si el actuar de dicha comisión es el correcto, y si lo es aprueba el dictamen de la misma. Lo que convierte a dicho pleno en órgano revisor de las actuaciones de la Comisión Substanciadora.

Por su parte, el artículo 76 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación establece que las resoluciones del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal se tomarán por el voto de la mayoría de los consejeros presentes, y por mayoría calificada de cinco votos tratándose de los casos previstos en las fracciones ...XV del artículo 81 de esta ley... Los consejeros no podrán abstenerse de votar sino cuando tengan impedimento legal o cuando no hayan asistido a la discusión del asunto de que se trate. En caso de empate, el presidente tendrá voto de calidad.

El Pleno del Consejo de la Judicatura Federal calificará los impedimentos de sus miembros que hubieren sido planteados en asuntos de su competencia, y si el impedido fuera el presidente, será substituido por el Ministro de la Suprema Corte de Justicia más antiguo en el orden de su designación.

El consejero que desintiere de la mayoría podrá formular voto particular, el cual se insertará dentro de los cinco días siguientes a la fecha del acuerdo.

B) Recursos laborales.

Las resoluciones o laudos del Pleno de la Suprema Corte en el proceso burocrático son por mayoría de razón y, por la alta jerarquía del tribunal son por lo tanto inapelables e inmovibles en los términos de los artículos 146, 147 en concordancia con el 158, todos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Asimismo, revisten indiscutible firmeza como sentencia ejecutoriada las resoluciones que pronuncia el pleno en la audiencia a que se refiere el artículo 161, a la que denomina laudo la propia ley. Por su parte, las resoluciones del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal se tomarán también por mayoría de votos de por lo menos cinco consejeros de los siete que lo integran, tal y como lo establece el artículo 76 en relación con la fracción XXIV del artículo 81, ambos de la nueva Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación. Aun cuando no existe disposición alguna en la Constitución ni en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, que categóricamente declare su naturaleza de sentencias ejecutoriadas, se sobreentiende por sí misma y por la autoridad más culminante del Poder Judicial Federal.

Precisamente, la fracción XII, apartado B) de la Constitución y su ley reglamentaria en su artículo 152, así como los artículos 10, fracción IX y 81, fracción XXV de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, encomiendan tanto al Pleno de la Suprema Corte, como al Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, el conocimiento y resolución de los Conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, en única instancia, de la jurisdicción laboral que

ejercen.

Las resoluciones o laudos de los órganos encargados de resolver los conflictos materia de nuestro estudio están revestidos de una autoridad superior a las del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y aun cuando provienen de una misma función jurisdiccional de carácter laboral, no son impugnables a través del juicio constitucional, como las del citado tribunal, por disposición expresa de la Ley de Amparo, la cual establece en la fracción I del artículo 73 que el juicio de amparo es improcedente contra actos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Por su parte, las resoluciones o acuerdos de la Comisión Substanciadora, también son inapelables, aunque contra los mismos sí procedería el juicio constitucional en amparo indirecto, según la naturaleza y alcance del acuerdo que agravie irreparablemente a alguna de las partes. Tal es lo que dispone el artículo 114 de la Ley de Amparo: El amparo se pedirá ante el Juez de distrito "...IV.- Contra actos en el juicio que tengan sobre las personas o las cosas una ejecución que sea de irreparable reparación."

Conforme a lo expuesto anteriormente, las violaciones procesales de la Comisión Substanciadora son susceptibles de reclamarse por medio del juicio constitucional de amparo indirecto.

El maestro Ignacio Burgoa nos dice al respecto lo siguiente:

"Se concluye que el factor determinante de la impugnabilidad en vía de amparo de una resolución que se dicte dentro del juicio, sin que el agraviado deba esperar a que en éste se pronuncie el fallo definitivo, consiste en la irreparabilidad material que su ejecución pueda tener sobre las personas o sobre las cosas."⁽⁷⁶⁾

En otras palabras, de acuerdo con los términos en que está concebida la fracción IV del artículo 114 de la Ley de amparo, el amparo indirecto es procedente para evitar que por un acto judicial se produzcan situaciones físicamente irreparables para las partes o para los bienes materia de la controversia, pues no es otro el sentido que debe atribuirse al texto de la prevención legal respectiva.

Respecto de la resoluciones que dicte, tanto el Pleno de la Suprema Corte, como el del Consejo de la Judicatura, aun cuando por virtud de la jurisdicción tenga el carácter de laudo, éste no sólo es inapelable, sino que su resolución es al mismo tiempo un laudo, por lo que constituye un fallo inatacable por todos conceptos, ya que se trata de la más alta autoridad jurisdiccional de la nación y porque el juicio de amparo es improcedente contra actos de la Suprema Corte, cualesquiera que sea la jurisdicción que ejerza, de conformidad con lo previsto en la fracción I del artículo 73 de la Ley Reglamentaria del Juicio de garantías, aún cuando no ejerza su jurisdicción burguesa, sino social.

El procedimiento para la resolución de los conflictos suscitados

(76) BURGOA ORIHUELA, Ignacio. El Juicio de Amparo. Trigésima Primera edición. Porrúa. México. 1994. p. 615.

entre el Poder Judicial de la Federación con sus trabajadores, que ha sido descrito, es el referente a cuando el trabajador afectado en su esfera jurídica, es la parte actora, es decir, es el que demanda al titular de órgano al cual presta sus servicios, o sea, el patrón. Por su parte, el artículo 127 Bis de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, establece el procedimiento para resolver las controversias relativas a la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (o ante la Comisión Substanciadora del Poder Judicial de la Federación), es decir, que el titular de la dependencia (patrón) se convierte en parte actora. Dicho procedimiento, según el artículo 127 bis se lleva de la siguiente forma:

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

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

II.- Dentro de los tres días siguientes a la presentación de la demanda, se correrá traslado de la misma al demandado, quien dispondrá de nueve días hábiles para contestar por escrito, acompañando las pruebas que obren en su poder, señalando el lugar o lugares en donde se encuentren los documentos que no posea, para el efecto de que el

Tribunal los solicite, y proponiendo la práctica de pruebas durante la audiencia a la que se refiere la fracción siguiente; y

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

Pues bien, después de haber expuesto el procedimiento que se sigue cuando se presenta un conflicto de carácter laboral entre el Poder Judicial de la Federación con alguno de sus trabajadores, podemos decir que, dado el bajo número de asuntos que ingresan a la Comisión substanciadora de ese poder, no se refleja con la cantidad de trabajadores que son despedidos sin causa justificada, lo que manifiesta que no se cuenta con la información necesaria para saber que hacer cuando son despedidos. También podemos decir que el Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación, en la práctica, no da esa información, por lo que los trabajadores al ser despedidos justificadamente o injustificadamente, optan por irse sin más ni más, ya que al acudir a dicho sindicato no los orientan ni asesoran. Cabe señalar que únicamente están presentes al momento de que a un trabajador se le levanta una acta administrativa por haber cometido una falta grave en su

trabajo y hasta ahí nada más y, cuando se decide por demandar el despido ante la comisión, es cuando no se le asesora para que éste realice los trámites necesarios a efecto de poder obtener resolución favorable o en su defecto que alguna persona especializada del sindicato lo represente en el juicio.

Por otra parte, y en virtud de las reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, a las que hemos hecho referencia en el capítulo tercero, hasta junio de 1996 la Comisión Substanciadora de ese poder encargada de la tramitación de los juicios materia del presente trabajo, se integró y por consiguiente los asuntos que se encuentran en trámite, recién recibidos o en estado para dictar resolución, a partir de las reformas de diciembre de 1994, se encontraban totalmente paralizados y por lo tanto, los derechos de los trabajadores estaban suspendidos. Lo anterior fue hasta en tanto que la Comisión Substanciadora presentó ante los dos órganos encargados de dictar la resolución en los asuntos materia de este trabajo, o sea, al Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y al Consejo de la Judicatura Federal, un dictamen en términos de lo que expresan los artículos 10, fracción IX y B1, fracción XXV, ambos de la nueva Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación

Finalmente cabe hacer notar que como ya lo expresamos con anterioridad, las resoluciones que dicta el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en estos conflictos, son inatacables e inencomovibles, incluso por vía de juicio de amparo, según lo establece

la Ley de Amparo, pero nada se dice en relación con las resoluciones dictadas por el Consejo de la Judicatura Federal. Al respecto nos permitimos decir lo siguiente, si las resoluciones del Pleno de la Suprema Corte no son atacables, consideramos que las del Consejo de la Judicatura tampoco lo son, puesto que si un trabajador cuya resolución final en un conflicto laboral toca conocer al Pleno de la Suprema Corte no tiene ningún recurso para impugnarla, sería inequitativo que un trabajador cuya resolución la dictare el Consejo de la Judicatura si tuviera medio de impugnación contra la misma.

CONCLUSIONES

PRIMERA.-Las resoluciones que dicta el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación son inapelables, ya que se trata de las más alta autoridad jurisdiccional de la nación, independientemente de que el Juicio de garantías es improcedente contra actos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cualesquiera que sea la jurisdicción que ejerza, de conformidad con la fracción I del artículo 73 de la Ley Reglamentaria del Juicio de Amparo, también serán inatacables las resoluciones del Consejo de la Judicatura Federal, puesto que si de un trabajador cuya resolución final tocó conocer al Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación no tiene ningún recurso para impugnarla, sería inequitativo que un servidor cuya resolución final dictó el Consejo de la Judicatura Federal si tuviera medio de impugnarla.

SEGUNDA.-Las reformas de mil novecientos noventa y cuatro a la fracción XII del apartado B del artículo 123 Constitucional, trajeron como consecuencia, a nuestro parecer, la división de la Jurisdicción y competencia dentro del mismo Poder Judicial de la Federación, de los órganos encargados de la solución de los conflictos materia de nuestro trabajo, para que la Suprema Corte de Justicia de la Nación se entregara más a su función constitucional.

TERCERA.-Sería perjudicial para el orden y supremacía jurisdiccional constitucional pretender crear un tribunal especial laboral cuyas resoluciones deban ser aceptadas por la Suprema Corte, si el argumento de parcialidad e injusticia prevalece, y de existir ese tribunal

especial para los conflictos de los trabajadores del Poder Judicial de la Federación, éste mismo poder será competente para conocer del amparo instaurado en contra del laudo que se dictase.

CUARTA.-El Sindicato de Trabajadores al Servicio del Poder Judicial de la Federación no cuenta con personal capacitado para asesorar a sus agremiados en caso de que éstos tengan un problema de carácter laboral con los titulares de los órganos en donde prestan su trabajo, por lo que los trabajadores optan por abandonar su trabajo, muchas veces por presión de los mismos titulares al ver que los trabajadores no saben que hacer en esos casos.

QUINTA.- En la Comisión Substanciadora, encargada de tramitar los expedientes relativos a los conflictos que surgen entre el Poder Judicial de la Federación con sus trabajadores, existe un representante de los trabajadores al servicio de ese poder, por lo que los derechos consignados a favor de esos trabajadores en cuanto al procedimiento que se lleva a cabo son verdaderamente respetados.

SEXTA.- El Sindicato de Trabajadores al Servicio del Poder Judicial de la Federación debería crear una oficina encargada de asesorar y representar a sus agremiados en caso de que tuvieran un conflicto de carácter laboral en el órgano en el cual prestan su trabajo.

SEPTIMA.-Proponemos la creación de un reglamento para la tramitación de los conflictos laborales entre el Poder Judicial de la Federación con sus trabajadores, el cual vendría a reforzar la legislación actual que

es confusa para este tipo de conflictos, y lesiona los derechos de los trabajadores, que viven una situación discriminatoria frente a los servidores que prestan su trabajo a los otros dos poderes de la Unión.

OCTAVA.-El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Consejo de la Judicatura Federal, al conocer de los conflictos que surgen entre el Poder Judicial de la Federación con sus trabajadores, se constituyen en órganos de naturaleza y función social, por que al igual que las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje, derivan de un mismo tronco, que es el artículo 123 de la Constitución General de la República.

NOVENA.- Concluimos que debe existir por parte de quienes ostentan la titularidad para los efectos de la relación laboral, que si se encuentran laborando para el poder cuyo máximo objetivo es el control constitucional, al suscitarse algún problema de tipo laboral con uno de sus trabajadores, respeten las normas aplicables al caso concreto y procedan con estricto apego a las mismas; no tratando de abusar de la investidura con la que cuentan dentro del desempeño de sus funciones.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ALARCON Y HORCAS, Salvador. Código del Trabajo. T. II. Reus. Madrid. 1929.
- 2.- BURGOA ORIHUELA, Ignacio. El Juicio de Amparo. Trigésima Primera edición. Porrúa. México. 1994.
- 3.- CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. T. III. El Gráfico Impresores. Buenos Aires. 1949.
- 4.- CASTORENA J. Jesús. Tratado de Derecho Obrero. Jaros. México. 1952.
- 5.- DE ALBA PEDRO y N. Rangel. Primer Centenario de La Constitución de 1824. Talleres Gráficos Sorja. México. 1924.
- 6.- DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1988.
- 7.- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T.II. Porrúa. México. 1959.
- 8.- DUBLAN y Lozano. Legislación Mexicana. Imprenta del Comercio. México. 1876. 42 T.
- 9.- KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo. T. II. De Palma. Buenos Aires. 1947.
- 10.- MORALES PAULIN, Carlos A. Derecho Burocrático. Porrúa. México. 1995.
- 11.- PEREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. Sexta edición. Madrid. 1957.
- 12.- STAFFORINI, Eduardo R. El Derecho Procesal Social. Tipográfica Editora. Buenos Aires. 1955.
- 13.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.

Porrúa. México. 1971.

- 14.- WALTER KASKEL Y German Dersh. Derecho del Trabajo. Trad. Ernesto Krotoschin. Buenos Aires. De Palma. 1961.

LEGISLACION

- 1.- Constitución Política Mexicana. Talleres Gráficos de la Nación. México. 1990.
- 2.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Décima Edición. Porrúa. México. 1995.
- 3.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Primero de mayo de 1917. Diario Oficial de la Federación número 30, 5 de febrero de 1917.
- 4.- Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Septuagésima Sexta Edición. Porrúa. México. 1996.
- 5.- Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Trigésima Cuarta Edición. Porrúa. México. 1995.
- 6.- Código Federal de Procedimientos Civiles. Porrúa. México. 1935.
- 7.- Ley Orgánica del Poder Judicial Federal. En Nueva Legislación de Amparo Reformada. Sexagésima Primera Edición. Porrúa. México. 1994.
- 8.- Ley Orgánica del Poder Judicial Federal. Nueva Legislación de Amparo Reformada. Sexagésima Quinta Edición. Porrúa. México. 1995.

- 9.- Lev Orgánica del Poder Judicial Federal. Diario Oficial de la Federación de 26 de mayo de 1995.
- 10.- Lev Orgánica del Poder Judicial Federal. Diario Oficial de la Federación de 23 de Noviembre de 1917.
- 11.- Lev Orgánica del Poder Judicial Federal. Diario Oficial de la Federación de 12 de diciembre de 1928.
- 12.- Lev Orgánica del Poder Judicial Federal. Diario Oficial de la Federación de 31 de Agosto de 1934.
- 13.- Lev Orgánica del Poder Judicial Federal. Diario Oficial de la Federación de 10 de Enero de 1936.
- 14.- Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. Diario Oficial de la Federación de 5 de Diciembre de 1938.
- 15.- Acuerdo Sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil. Diario Oficial de la Federación de 12 de abril de 1934. p. 585 a 591.
- 16.- Decreto que Enforma los Párrafos IV del Artículo 97 y I del Artículo 102 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de la Federación de 11 de septiembre de 1940. p. 1 a 3.
- 17.- Acta de Sesión de la Cámara de Diputados, Celebrada el 28 de Junio de 1938. Diario Oficial de la Federación de 27 de septiembre de 1938. p.4 a 5.
- 18.- Decreto que Reforma y Adiciona el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de la Federación de 5 de diciembre de 1960. p. 1 a 3.

HENEROGRAFIA

1.- CEPEDA VILLAREAL, Rodolfo. "Concepto y Clasificación de los Conflictos de Trabajo" En Revista Mexicana del Trabajo, T. XXX, No. 119. México. Diciembre de 1947.

DICCIONARIOS

PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Porrúa. México. 1966.

OTRAS FUENTES

Diario de los Debates de la Cámara de Diputados, AÑO I. Tomo II. Número 14, del 28 de Junio de 1938.

Memoria del Primer Congreso Mexicano de Derecho Industria, Departamento del Trabajo. México. 1934.

$V = 6^3$

