

159
21



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

"ARAGON"

EL RECURSO DE REVISION EN EL PROCEDIMIENTO BUROCRATICO DEL TRABAJO

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
ANDRES GARCIA GRIMALDO

ASESOR:
LIC. JAVIER CARREON HERNANDEZ

NEZAHUALCOYOTL, EDO. DE MEX.,

1997

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MI MADRE:

Que con amor, apoyo y comprensión siempre ha estado a mi lado confiando en mi superación personal y profesional.

Todo mi amor y agradecimiento para ti.

IN MEMORIA:

De mi padre que siempre estará en mi mente con sus sabios consejos y actuar tan responsable.

Herencia incalculable que enriquece mi vida tanto personal como profesional.

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO Y A
MIS PROFESORES:**

Por la oportunidad invaluable que me han brindado para superarme y lograr metas que siempre había anhelado.

I N D I C E

	PAG.
INTRODUCCION	1
 CAPITULO I .- ANTECEDENTES DEL DERECHO BUROCRATICO.	
A.- Artículo 123 Constitucional	3
B.- Legislaciones Estatales Reglamentarias del Trabajo Burocrático en la Epoca Post-revolucionaria.	28
C.- Estatutos de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.	33
D.- El Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional.	38
E.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.	46
 CAPITULO II.- EL PROCESO LABORAL.	
A.- Proceso y Procedimiento.	53
B.- Generalidades del Proceso.	58
C.- Los Principios Procesales.	71
D.- Características del Proceso Laboral.	74
E.- Los Procedimientos ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.	79
1.- De Conflictos Individuales.	84
2.- De Conflictos Colectivos.	99
F.- Las Resoluciones Laborales.	107

CAPITULO III.- MEDIOS DE IMPUGNACION CONTEMPLADOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO "A" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

A.- La Revisión.	117
B.- La Reclamación.	123

CAPITULO IV.- NATURALEZA JURIDICA DE LA REVISION COMO MEDIO DE IMPUGNACION EN EL PROCEDIMIENTO BUROCRATICO.

A.- Concepto de Revisión.	130
1.- La Revisión en el Derecho Positivo Mexicano.	136
2.- La Revisión en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.	143
B.- Termino Legal para Interponer la Revisión.	158
1.- Forma Legal de Interposición de la Revisión.	161
2.- Alcance de la Revisión en la Ley Burocrática.	163

CONCLUSIONES	167
BIBLIOGRAFIA	173
LEGISLACION	175
OTRAS FUENTES	176

INTRODUCCION

En el proceso laboral al igual que en otros procesos -civil, penal, administrativo- las autoridades encargadas de aplicar la ley incurren en forma involuntaria, por negligencia o con autoritarismo, en actos ilegales que pueden causar agravios a alguna de las partes en el juicio, por lo que el recurso de revisión en el procedimiento burocrático del trabajo, constituye un medio de defensa para que una autoridad superior analice la legalidad o procedencia de los acuerdos dictados en audiencias que se verifican en los juicios substanciados en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Con el objeto de tener elementos suficientes que nos permitan evaluar correctamente el recurso de revisión en el procedimiento burocrático del trabajo, habremos de iniciar nuestro tema de tesis observando como se ha dado el desarrollo sistemático del Derecho Burocrático.

El estudio del Proceso Laboral, con sus generalidades, principios y características nos permiten tener elementos suficientes para efectuar un análisis del procedimiento laboral burocrático en la substanciación de conflictos individuales y colectivos que son tramitados ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, estudio que se realiza en el segundo capítulo.

En el tercer capítulo contemplaremos la revisión y la reclamación como medios de impugnación consagrados en la Ley Federal del Trabajo,

reglamentaria del Apartado A del artículo 123 Constitucional, permitiéndonos tener los conceptos necesarios para evaluar correctamente la naturaleza jurídica de la revisión como medio de impugnación en el procedimiento burocrático, su forma legal de interposición y alcances en los juicios tramitados ante el referido Tribunal, lo cual forma parte el cuarto capítulo de nuestra tesis.

CAPITULO I

ANTECEDENTES DEL DERECHO BUROCRATICO

A.- Artículo 123 Constitucional

La lucha de la clase obrera en nuestro país, al igual que en otros del mundo ha atravesado por etapas difíciles para lograr mejores condiciones de trabajo, en virtud que desde la época de Independencia las condiciones de trabajo de los peones y artesanos eran totalmente inhumanas, con excesivas jornadas de trabajo y raquíticos salarios. Con relación a lo anterior Néstor de Buen, comenta: "No parece que la condición del peonaje mexicano haya mejorado con la Independencia. Demasiado ocupados en la política los gobiernos que sucesivamente detentaban el poder, viviendo seguramente, un estado de anarquía, y de inseguridad social, dejaban al azar los aspectos comerciales e industriales.

No hay demasiada información respecto a esta época que podríamos ubicarla entre 1821 y 1856. Según expone Guadalupe Rivera Marín "hacia 1823 nos encontramos con jornadas de trabajo de dieciocho horas laboradas y salarios de dos reales y medio; para la mujer obrera y los niños se destinaba un real semanario. Pero más grave aún, treinta y un años más tarde en 1854, los obreros percibían salarios de tres reales diarios - sin que la jornada hubiera

disminuido en más de una hora - lo que significa que en treinta y un años el aumento de los salarios fue de seis centavos."¹

Las condiciones inhumanas de trabajo prevalecieron por muchos años en nuestro país, ya que inclusive en la Primer Constitución Federal de 4 de octubre de 1824 y en la constitución centralista del 29 de diciembre de 1836, no se contemplan derechos para los que prestan sus servicios a otros a cambio de un salario. El mismo Néstor de Buen hace el siguiente comentario: "La constitución del 4 de octubre de 1824 que adoptó para México la forma de república representativa, popular, federal, tampoco contiene disposición alguna que pueda constituir un antecedente de derechos laborales.

La constitución centralista y conservadora del 29 de diciembre de 1836, fue, por supuesto, omisa, el atribuir cualquier derecho laboral. Su vigencia concluyó el 6 de octubre de 1839. Los proyectos posteriores, sometidos a las incidencias de cambios notables en la política y a las consecuencias de la guerra con los Estados Unidos de Norteamérica, no reflejaron preocupación alguna por atender el problema de los trabajadores. Sólo aparecería esa inquietud al discutirse en 1856 el proyecto para una nueva constitución."²

La situación política, económica y social a mediados del siglo XIX era totalmente incierta, resultando lógico hasta cierto punto, porque el pueblo de México había luchado por varios años por lograr su Independencia y una vez lograda ésta, las fuerzas políticas del país -liberales y conservadores- luchaban

¹ De Buen L., Néstor : Derecho del Trabajo, Tomo Primero, Sexta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1986, pag. 292.

² Ibidem, pag. 291.

por el poder dándose gobiernos y leyes que más que otra cosa buscaban la consolidación de la forma de gobierno que adoptaría la nación, y los aspectos sociales pasaban a segundo término, en lo particular la clase trabajadora.

En la lucha por lograr derechos laborales, en el Congreso Constituyente del 17 de febrero de 1856, reunido en la Ciudad de México, con el objeto de discutir un nuevo proyecto de Constitución Política para los mexicanos, se alzaron voces en favor de la clase trabajadora citamos lo que respecto señala el maestro Néstor de Buen, ".....pese a que en la Constitución de 1857, que resultó del mismo, no se consagró, en realidad, ningún derecho social, en las discusiones del proyecto se oyeron discursos de excepcional importancia. De ellos queremos destacar dos: El pronunciado por el Diputado por Jalisco Ignacio Ramírez del 7 de julio, y el leído por el también Diputado por Jalisco Ignacio Vallarta, el 8 de agosto. El primero se refirió, en forma general al proyecto para señalar sus graves omisiones; el segundo hizo mención del artículo 17, relativo a la libertad de trabajo, para oponerse a su texto "porque en mi sentir, sus palabras van más lejos de la disposición que debe contener...". El discurso de El Nigromante es una encendida defensa de los derechos de los trabajadores no reconocidos en el proyecto; el de Vallarta, pese a constituir una crítica del proyecto, por favorecer éste una intervención en la libertad de industria contiene, a pesar de ello, bellísimas palabras también en favor de los obreros. Vale la pena repetir las.

Dijo Ignacio Ramírez: "El más grave de los cargos que hago a la comisión es de haber conservado la servidumbre de los jornaleros. El jornalero es un hombre que a fuerza de penosos y continuos trabajos arranca de la tierra, ya la espiga que alimenta, ya la seda y el oro que engalana a los pueblos. En su mano creadora el rudo instrumento se convierte en máquina y la informe piedra en magníficos palacios.

Las invenciones prodigiosas de las industrias se deben a un reducido número de sabios y a millones de jornaleros: donde quiera que exista un valor, allí se encuentra la efíge soberana del trabajo."

Pues bien, el jornalero es esclavo. Primitivamente lo fue el hombre; a esta condición lo redujo el derecho de la guerra, terrible sanción del derecho divino. Como esclavo nada le pertenece, ni su familia, ni su existencia, y el alimento no es para el hombre máquina un derecho, sino una obligación de conservarse para el servicio de los propietarios. ..."³

El resultado del Congreso Constituyente de 1856 en cuanto a aspectos laborales, concluyó con la aprobación del artículo 5o., y al respecto el mismo Néstor de Buen comenta lo siguiente: "El resultado de las discusiones condujo al Congreso a aprobar el artículo 5o. de la Constitución, excesivamente tímido, cuya revisión, años después, dio origen al artículo 123 de la Constitución de 1917. Su texto fue el siguiente: "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable

³ Ibidem, págs. 293 y 294

sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro."⁴

La situación de los trabajadores no cambio en absoluto a pesar de que en el artículo 5o. de la Constitución de 1857, se hablaba sobre el trabajo de los mexicanos, pero sin otorgar ningún derecho a los trabajadores ni se regulo sobre las condiciones de trabajo; es decir, no se trato en lo absoluto sobre la jornada de trabajo, ni sobre el salario que deberían de percibir los trabajadores y mucho menos sobre el trabajo de las mujeres y niños. Existiendo una explotación por parte de los patrones en las fábricas, en el campo, así como en los talleres, situación que no por mucho tiempo estaban dispuestos a seguir soportando los obreros mexicanos .

Dos hechos de importancia relevantes en la vida de la lucha obrera significaron los movimientos de huelga de los mineros de Cananea, en el Estado de Sonora y el de los trabajadores textiles de Río Blanco en Veracruz, en 1906 y 1907, respectivamente. Euquerio Guerrero nos comenta lo siguiente en relación a dichos movimientos obreros: "Los movimientos de huelga más importantes que se registran en la época prerevolucionaria, son conocidos como los de Cananea y Río Blanco, ocurridos en 1906 y 1907. En ambos casos hubo en el fondo una causal obrero-patronal, aunque derivaron por rumbos políticos, como indicaciones precursoras del movimiento social que poco después habría de

⁴ Ibidem, pág. 296

estallar. Lamentablemente en ambas ocasiones hubo un saldo de muertos y heridos.”³

Entre los reclamos de los mineros de Cananea debemos señalar la jornada de trabajo de ocho horas, exigencia de igualdad de trato para los trabajadores mexicanos, un número mayor de trabajadores nacionales en relación con los extranjeros.

Respecto de la huelga de los trabajadores textiles de Río Blanco, Veracruz, que al igual que la de Cananea es reprimida brutalmente por soldados del ejército mexicano, no fue precisamente un paro de labores de los trabajadores como medio de presión para que se cumplan sus peticiones, sino que constituyó una negativa de éstos a regresar a su trabajo después de un paro patronal . El maestro Néstor de Buen nos comenta respecto a dicho movimiento, lo siguiente: “En realidad el movimiento de huelga fue muy anterior y los sucesos de Río Blanco tuvieron el carácter de una protesta social que el de un acto obrero.

La cronología de los sucesos corresponde a los hechos siguientes:

a) Fundación de El Gran Círculo de Obreros de Río Blanco, con la intervención principal del magonista José Neira.

b) Como consecuencia de diversos sucesos, disolución provisional del Gran Círculo de Obreros Libres y reorganización, en el año de 1906, bajo la dirección de José Morales, típico dirigente mediatizado.

³ Guerrero, Euquerio: *Manual de Derecho del Trabajo* Décimo Sexta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1989, pág. 368.

c) Constitución, en el mes de septiembre de 1906, por los propietarios de las fábricas de hilados y tejidos de Puebla y Tlaxcala, del "Centro Industrial Mexicano" como organismo de defensa patronal, al que después se adhieren los dueños de las demás fábricas.

d) Preparación de un reglamento patronal, con cláusulas verdaderamente espeluznantes (prohibición a los obreros, de recibir visitas en su casa, de leer periódicos o libros, sin previa censura y autorización de los administradores de las fábricas; aceptación de descuentos en el salario; pago del material estropeado y horario de las 6 de la mañana a las 8 de la noche, con tres cuartos de hora de interrupción para tomar alimentos), que es rechazado por los obreros textiles de toda la zona de Puebla y Tlaxcala.

e) Declaración de una huelga general al fracasar las tentativas conciliatorias, el día 4 de diciembre de 1906, en 30 fábricas de la misma zona.

f) Sometimiento del conflicto al arbitraje del Presidente de la República, general Porfirio Díaz.

g) Paro patronal, sugerido por el Ministro de Hacienda, José Ives Limantour, para contrarrestar la solidaridad de los trabajadores textiles del país, con sus compañeros de Puebla y Tlaxcala. En este paro queda incluida la fábrica de Río Blanco y afecta a más de cincuenta mil trabajadores.

h) Laudo de Porfirio Díaz del 4 de enero de 1907 que es entregado por ésta a los obreros, por conducto de sus representantes entre los que se incluía como observador a José Morales, Presidente del "Gran Círculo de Obreros

Libres de Río Blanco" y cuyo laudo favorece totalmente al interés patronal. En él se ordena regresar al trabajo el día 7 de enero de 1907.

i) Rechazo del laudo de parte de los obreros. Los de Río Blanco se reúnen en Orizaba, en el Teatro "Gorostiza", donde son informados por José Morales. El acto concluye en un mitin de repudio a José Morales y con gritos en contra de la dictadura (Luis Araiza historia, t. II, p.113).

j) Negativa de los obreros de Río Blanco, para volver a su trabajo, en la mañana del 7 de enero. Mitin en frente de la puerta de la fábrica. Después, el ataque al almacén de Víctor Garcin, que fungía como tienda de raya, su incendio y la marcha sobre Nogales y Santa Rosa donde son quemadas las tiendas de raya, también propiedad de Garcin, muchas casas de los mismos trabajadores y la casa de José Morales.

k) La represión bestial a cargo del ejército.⁶

La lucha obrera en época de Don Porfirio Díaz, entonces Presidente de la República, costó mucha sangre a la clase trabajadora, que poco a poco tomaba mayor presencia en la vida nacional como una clase que exigía derechos laborales que les permitían mejores condiciones de vida para sus familias.

La dictadura porfirista originó condiciones político sociales en el país, de un descontento total en el pueblo proletario organizándose grupos opositores al régimen de Porfirio Díaz, surgiendo personajes como los hermanos Flores Magón que en el "Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano", que en materia política es una

⁶ De Buen L., Néstor: Ob. Cit. págs. 311 y 312.

abierta oposición al dictador y en materia de trabajo se contemplan principios reivindicadores de la clase obrera. Sobre el particular Alberto Trueba Urbina nos comenta lo siguiente: "El documento de más significación es el Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, que suscribieron en San Luis Missouri el 10. de julio de 1906 los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, Antonio I. Villarreal, Juan Sarabia, Manuel Sarabia, Librado Rivera y Rosalío Bustamente; constituye el primer mensaje de derecho social del trabajo a los obreros mexicanos. Por su importancia se reproduce:

"21.- Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: de un peso diario para la generalidad del país, en el que el promedio de los salarios es inferior al citado; y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

"22.- Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

"23.- Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burlen la aplicación del tiempo máximo y del salario mínimo.

"24.- Prohibir en lo absoluto el empleo de los niños menores de catorce años.

"25.- Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.

"26.- Obligar a los patrones o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza de éstos exija que reciban albergue de dichos patrones o propietarios.

"27.- Obligar a los patrones a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo.

"28.- Declarar nulos los adeudos actuales de los jornaleros del campo para con los amos.

"29.- Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros.

"30.- Obligar a los arrendadores de campos y casas, que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras que dejen ellas.

"31.- Prohibir a los patrones bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier modo que no sea dinero efectivo; prohibir y castigar el que se impongan multa a los trabajadores, o que se les hagan descuentos de su jornal, o se retarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue al que se separe del trabajo, el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.

"32.- Obligar a las empresas o negociaciones a no aceptar entre sus empleados y sus trabajadores sino una minoría de extranjeros, no permitir en ningún caso, que los trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero, en el mismo establecimiento; o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.

"33.- Hacer obligatorio el descanso dominical."

La situación política y social no podía durar mucho tiempo, todo era propicio para el movimiento social más grande de nuestra Nación, siendo éste la Revolución Mexicana que estalló el 20 de noviembre de 1910, encabezada por Don Francisco I. Madero, quien se enfrenta al régimen del General Porfirio Díaz, con apoyo del pueblo mexicano .

Al triunfo de la Revolución, se da el primer paso social creándose El Departamento del Trabajo, como instancia para resolver los conflictos entre trabajadores y patrones. Al respecto Néstor de Buen hace le siguiente comentario: "No obstante, la cualidad humana de Madero no puede desconocerse. En ese sentido fue notable su preocupación por la suerte de los trabajadores desde la perspectiva del trato que merecían. No es extraño, entonces, que su única incursión por el terreno social haya sido la creación del Departamento del Trabajo por ley publicada en el D.O. del 18 de diciembre 1911.

El Departamento se constituyó como oficina dependiente de la Secretaría de Fomento (art. 1o.). Además de fungir como un intermediario en la contratación (art. 2-II) e, inclusive, como un organismo encargado de facilitar "el transporte de los obreros a las localidades adonde fueron contratados" (art. 2-III), se le asignó la curiosa tarea de "procurar el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores, y servir de árbitro en sus

⁷ Trucba Urbina, Alberto: Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., México 1970, págs. 3 y 4.

diferencias, siempre que así lo soliciten los interesados" (art. 2-IV). De hecho, en este último inciso, se encuentra un no tan remoto antecedente de las JCA¹⁸.

La creación del señalado Departamento de Trabajo, permitió resolver varios conflictos de trabajo en favor de los trabajadores y permitió la celebración del primer contrato de condiciones de trabajo y de tarifas de la industria textil.

El paso de Francisco I. Madero por la Presidencia de la República fue muy efímero en virtud de la traición de que fue objeto por parte del General Victoriano Huerta, quien apoyado por el gobierno de los Estados Unidos, usurpó el poder y mandó a asesinar al Presidente Madero y al Vicepresidente Pino Suárez lo que dio un nuevo giro al movimiento social en México, surgiendo la figura de Don Venustiano Carranza, quien convoca al pueblo a luchar en contra del usurpador Huerta. El Plan de Guadalupe de 26 de marzo de 1913, constituye el documento de la Revolución Constitucionalista encabezada por Carranza; en dicho Plan no se contemplan beneficios sociales sino que contenía aspectos meramente tendientes a derrocar al usurpador Huerta, pero dicho Plan en sus reformas de 12 de diciembre de 1914 anuncia disposiciones a favor de obreros y campesinos. Trueba Urbina señala lo siguiente en relación a dichas reformas: "El Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, don Venustiano Carranza, instaló el gobierno de la Revolución en el puerto de Veracruz, expidiendo el famoso decreto de reformas al Plan de Guadalupe de 12 de

¹⁸ De Buen L., Néstor: *Derecho Procesal del Trabajo Cuarta Edición*, Editorial Porrúa, S. A., México 1996, pág. 113.

diciembre de 1914, con el que se inicia la etapa legislativa de carácter social de la Revolución, anunciando la expedición de leyes y disposiciones en favor de obreros y campesinos, como puede verse en el texto de dicho decreto que a la letra dice: "Artículo 1o. Subsiste el Plan de Guadalupe de 26 de marzo de 1913, hasta el triunfo completo de la Revolución y, por consiguiente, el ciudadano Venustiano Carranza continuará en su carácter de Primer Jefe de la Revolución Constitucionalista y como encargado del Poder Ejecutivo de la Nación hasta que, vencido el enemigo, quede restablecida la paz.

"Artículo 2o. El Primer Jefe de la Revolución y encargado del Poder Ejecutivo, expedirá y pondrá en vigor, durante la lucha, todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectuando las reformas que la opinión pública exige como indispensables para establecer un régimen que garantice la igualdad de los mexicanos entre sí; leyes agrarias que favorezcan, la formación de la pequeña propiedad, disolviendo los latifundios y restituyendo a los pueblos las tierras de que fueron injustamente privados; leyes fiscales encaminadas a obtener un sistema equitativo de impuestos a la propiedad raíz; **LEGISLACION PARA MEJORAR LA CONDICION DEL PEON RURAL, DEL OBRERO, DEL MINERO, Y EN GENERAL, DE LAS CLASES PROLETARIAS⁹**

En la lucha en contra del usurpador Victoriano Huerta al ser derrotado éste, encontramos varios ordenamientos legales en los Estados de la República

⁹ Trucha Urbina, Alberto: Ob. Cit. págs. 24 y 25.

con un verdadero sentido reivindicatorio de la clase trabajadora. Entre las leyes estatales podemos destacar la de los Estados de Yucatán, Jalisco y Veracruz. Citando al respecto el comentario de Trueba Urbina: "En Yucatán, el 11 de septiembre de 1914, Eleuterio Avila, gobernador y comandante militar decretó la liberación del jornalero indígena, así como la abolición de las cartas-cuentas en el servicio rural, las cuales fueron canceladas, y creó una Sección de Inmigración y Trabajo para prevenir y solucionar las diferencias que surgieran en las relaciones entre el capital y el trabajo.

Fue en la tierra del Mayab, cuyos monumentos arqueológicos recuerdan la majestuosidad de su civilización, donde más sufrieron sus aborígenes el flagelo del conquistador y de los blancos y mestizos como en ninguna otra parte de la Nueva España, lo cual provocó la sangrienta guerra de castas.

Por esto, la revolución y su dinámica protectora del indio esclavizado y del obrero oprimido se arraigaron hondamente en el suelo yucateco. Aquel pueblo sufrido que había olvidado por completo las guerras de sus antepasados y que la revolución revivió en nueva lucha de clases, fue reivindicado por un gran hombre: Salvador Alvarado, quien expidió la Ley de Consejos de Conciliación y Tribunal de Arbitraje y la Ley del Trabajo, de 14 de mayo y 11 de diciembre de 1915, respectivamente, las cuales crearon por primera vez en el país tribunales del trabajo de típica estructura social, con amplias facultades procesales que rompieron la tradición civilista, humanizando la justicia y proscribiendo el estilo curialesco.

Manuel D. Diéguez, en Jalisco, el 2 de septiembre de 1914 establece el descanso dominical y la jornada de nueve horas. Posteriormente, Manuel Aguirre Berlanga expide los decretos de 7 de octubre 1914 sobre jornal mínimo y protección al salario, así como prescripción de deudas de trabajadores del campo e inembargabilidad del salario, y después por decreto del 28 de diciembre de 1915, con características de ley del trabajo, crea las Juntas Municipales, Minas, Agrícolas e Industriales, para resolver las cuestiones entre propietarios y obreros.

En Veracruz, Cándido Aguilar, por decreto de 26 de agosto de 1914, establece las Juntas de Administración Civil, en substitución de las autoridades políticas del antiguo régimen, para conocer y dirimir las quejas entre patronos y obreros, oyendo a los representantes de gremios y sociedades y al inspector del Gobierno, pero sin fisonomía de tribunales laborales. Poco tiempo después expide el decreto de 19 de octubre de 1914, en el que confirma la competencia de estas Juntas y dispone la limitación de la jornada de trabajo a nueve horas, la doble retribución en las labores nocturnas, la obligatoriedad del descanso en los días domingos y fiesta nacional y las retribuciones mínimas de los peones del campo.¹⁰

Una vez que la Revolución Mexicana triunfa, el Presidente don Venustiano Carranza, convoca al pueblo de México a un Congreso Constituyente con representantes de cada estado de la República para discutir reformas a la Constitución Política vigente. El maestro Trueba Urbina hace el

¹⁰ *Ibidem*, págs. 25, 26 y 27.

siguiente comentario al respecto: "Era ineludible convocar a la gran Asamblea Legislativa de la Revolución, para incorporar en una nueva Carta Constitucional los principios sociales conquistados por los campesinos y los obreros en el fragor del movimiento revolucionario. La idea fue acogida por el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista y Encargado del Poder Ejecutivo de la República, y por decretos de 14 y 19 de septiembre de 1916 convocó al pueblo mexicano a elecciones para un Congreso Constituyente, que debería reunirse en la ciudad de Querétaro el día 10. de diciembre de 1916. Verificadas las elecciones de diputados constituyentes, el Parlamento de la Revolución quedó instalado en la fecha mencionada, para iniciar una nueva lucha social."¹¹

En las reuniones del Congreso Constituyente hubo acaloradas discusiones al tocarse el punto del proyecto de modificación al Art. 5o. de la Constitución de 1857 en donde tuvieron lugar debates memorables entre diputados que integraban el Congreso y que entre otros podemos señalar a Héctor Victoria, Heriberto Jara, Froylan C. Manjarrez, Alfonso Cravioto y Luis Fernández Martínez. Citando en relación a lo anterior, el comentario de Emilio O. Rabasa y Gloria Caballero: "En el seno del Congreso de Querétaro, al discutirse el proyecto del artículo 5o., tuvo lugar uno de los debates más memorables. Entre otros, los diputados Héctor Victoria, obrero yucateco; Heriberto Jara, Froylan C. Manjarrez, Alfonso Cravioto y Luis Fernández Martínez intervinieron, defendiendo la tesis de que se consagrara en el texto constitucional, en contra de lo que afirmaba entonces la doctrina jurídica

¹¹ *Ibidem.* pág. 32

imperante en el resto del mundo, las bases del derecho de los trabajadores. De Manjarrez son éstas palabras: "A mí no me importa que esta Constitución esté o no dentro de los moldes que previenen jurisconsultos...a mí lo que me importa es que dé garantías suficientes a los trabajadores". Alfonso Cravioto expresó: "El problema de los trabajadores, así de los talleres como de los campos, así de las ciudades como de los surcos, así de los gallardos obreros como de los modestos campesinos, es uno de los más hondos problemas sociales, políticos y económicos de que se debe ocupar la Constitución, porque la libertad de los hombres está en relación con su situación cultural y con su situación económica", y el diputado Fernández Martínez dijo, con palabras apasionadas: "...los que hemos estado al lado de esos seres que trabajan, de esos seres que gastan sus energías, que gastan su vida, para alimentar a sus hijos; los que hemos visto esos sufrimientos, esas lágrimas, tenemos la obligación imprescindible de venir aquí, ahora que tenemos la oportunidad, a dictar una ley y a cristalizar en esa ley los anhelos y todas las esperanzas del pueblo mexicano". Y así, merced al esfuerzo creador de aquellos hombres representativos del movimiento revolucionario, surgió la primera declaración constitucional de derechos sociales de la historia universal."¹²

Por otra parte el periodista Froylán C. Manjarrez en la memorable sesión de fecha 26 diciembre de 1916, reclama un título especial en la Constitución que proteja a los trabajadores. En el dictamen final al artículo 5o. se adicionaron

¹² O. Rabasa, Emilio, Caballero, Gloria: *Mexicano: Esta es tu constitución*. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, LII Legislatura, Edición 1984, págs. 347 y 348.

garantías de tipo social y al respecto Alberto Trueba Urbina, nos comenta lo siguiente: "Con la lectura del dictamen sobre el artículo 5o, que fue adicionado con tres garantías, no de tipo individual sino social: la jornada de trabajo no debe de exceder de ocho horas, la prohibición de trabajo nocturno industrial para mujeres y menores y el descanso hebdomadario, se originó la gestación del derecho constitucional del trabajo; iniciándose el debate que transforma radicalmente el viejo sistema político constitucional. Precisamente, en la sesión de 26 de diciembre de 1916, comienza a dibujarse la transformación constitucional con el ataque certero a la teoría política clásica, cuando los diputados jacobinos reclaman la inclusión de la reforma social en la Constitución que propició la formulación del artículo 123, cuya dialéctica vibra en las palabras de los constituyentes y en sus preceptos."¹³

En la memorable sesión del 23 de enero de 1917, se discutió y aprobó el texto del artículo 123, y no solo eso sino que inclusive el título sexto bajo el rubro DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL, haciéndose aplicable a los trabajadores de la industria privada, mientras que el trabajo burocrático seguía con leyes de servicio civil. Por su importancia se cita textualmente el original del referido artículo constitucional.

"Artículo 123 .El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los

¹³ Trueba Urbina, Alberto: *Nuevo Derecho del Trabajo*, Décima Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1993, pág. 36

obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y, en una manera general, todo contrato e trabajo:

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Queda prohibidas las labores insalubres y peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unas y a otros el trabajo nocturno industrial, y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche;

III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis años tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato;

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos;

V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora de cada uno, para amamantar a sus hijos;

VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere bastante, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres

honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX;

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación de utilidades a que se refiere la fracción VI se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado;

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido verificarlo con mercancías ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda;

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de los fijados para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres días consecutivos. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII. En toda negociación, agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase trabajo, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores

habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;

XIII. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor a cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar;

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario;

XV. El patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos los preceptos legales sobre higiene y salubridad y a adoptar las

medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera el trabajo, que resulte, para la salud y la vida de los trabajadores, la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones las huelgas y los paros;

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la Republica estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional;

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación del Consejo de Conciliación y Arbitraje;

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del Gobierno;

XXI. Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por el Consejo, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII. El patrón que despida aun obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizar con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII. Los créditos de los trabajadores que se les adeuden por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros, en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patrones, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador y, en ningún caso y por ningún motivo, se podran exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas del trabajo, o por cualquiera otra institución oficial o particular;

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación adonde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se expresen en el contrato;

"a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

"b) Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de los Consejos de Conciliación y Arbitraje.

"c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

"d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

"e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

"f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

"g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despido del obra.

"h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de familia, bienes que serán inalienables; no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX. Se considera de utilidad social el establecimiento de cajas de seguros populares, invalidez, de vida, cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de otras con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno federal como el de cada Estado deberán de fomentar la organización de instituciones de esta índole par infundir e inculcar la previsión popular;

XXX. Así mismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas para ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados.

TRANSITORIO

"Quedan extinguidas de pleno derecho las deudas que por razón de trabajo hayan contraído los trabajadores hasta la fecha de esta Constitución, con los patrones, sus familiares o intermediarios".

"Sala de comisiones.- Querétaro de Arteaga, 23 de enero de 1917.- Francisco J. Mújica.- Enrique Recio.- Enrique Colunga.- Albero Roman.-L.G. Monzón."¹⁴

B.- Legislaciones Estatales Reglamentarias del Trabajo Burocrático en la Epoca Post-Revolucionaria.

En el texto original del artículo 123 Constitucional otorgaba la posibilidad y la necesidad de que cada uno de los estados, tendría que legislar en forma interior para que existieran normas de derecho laboral.

¹⁴ Trueba Urbina, Alberto, *Ob. Cit.*, págs. 99, 100, 101, 102 y 103.

Por su importancia señalamos el texto original del párrafo primero del citado artículo 123 Constitucional.

"Artículo 123.- El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo."¹⁵

Esto definitivamente dio pauta para que en varios Estados de la República se abriera la posibilidad de legislar y establecer diversas prestaciones, sobre las cuales, se establecían diversas reglas, que no establecían situaciones uniformes o compactas que dieran la posibilidad de un derecho único que permitiera una federalización en la ley.

Dentro de éstas legislaciones podemos señalar las siguientes:

- 1.- La Ley del Trabajo para el Estado de Aguascalientes del 6 de marzo de 1928.
- 2.- Ley del Trabajo en el Estado de Campeche del 29 de noviembre de 1924.
- 3.- Ley reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución General de la República del Estado de Coahuila de 22 de julio de 1920.

¹⁵ Idem. pag. 99

4.- Ley del Trabajo del Estado de Colima de 21 de noviembre de 1925.

5.- Ley Reglamentaria del Artículo 123 y párrafo primero del Artículo 4 constitucional del Estado Chiapas de 5 de marzo de 1927.

6.- Ley del Trabajo del Estado de Chihuahua de 5 de julio de 1922.

7.- Ley por la que se establece la forma de integrar las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje y por la que se faculta al Ejecutivo para incautar los establecimientos industriales en caso de paro ilícito dentro del Distrito y Territorios Federales del 27 de noviembre de 1917.

8.- Reglamento del Descanso Dominical en el Distrito Federal, de 31 de diciembre de 1919.

9.- Ley Orgánica del Artículo 4 constitucional en lo relativo a la libertad del trabajo 1925,.

10.- Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal de 8 de marzo de 1926.

Así tenemos como los ejemplos citados no son los únicos ya que todos y cada uno de los Estados de la República, establecieron sus legislaciones respectivas del trabajo, de ahí que la uniformidad totalmente se perdió, y esto hacía que en lugar se opusiera una mejor prestación para el trabajo, y por tal motivo se empezaron a crear focos o polos de desarrollo en donde la gente en relación a sus ventajas que la ley le permitía empezar a poblar dicho territorio.

Esto produjo que para 1929, fuera reformada la fracción X del artículo 73 Constitucional, para otorgar al Congreso de la Unión, la facultad de emitir

una ley única que regirá en todos los estados, y esa la constituyó la Ley Federal del Trabajo de 1931, promulgada por el Presidente Pascual Ortiz Rubio, el 8 de agosto de 1931, entrando en vigencia el día de su publicación en el Diario Oficial de la Federación el 28 del mismo mes y año

Dentro de lo que es la exposición de motivos de esta Ley de 1931, encontramos cómo en el número 1 se explican las razones por las cuales, se da la legislación, y la forma en que deberá regir ahora los destinos del derecho laboral en una forma federalizada.

Dicho número 1 de la exposición de motivos de la iniciativa de Ley Federal del Trabajo de 1931, decía lo siguiente: "Desde que se promulgó la reforma al artículo 73 de la Constitución General de la República, se ha venido haciendo cada vez más inaplazable la expedición de la Ley Federal del Trabajo. Cierto es que las relaciones entre obreros y patrones continúan gobernadas por las bases establecidas por el propio artículo 123, y por un conjunto de normas elaboradas por la costumbre en nuestros medios industriales, y por la jurisprudencia, tanto de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Pero estas reglas, un tanto imprecisas y algunas veces contradictorias, no pueden suplir indefinidamente a la ley. Es indispensable que, tanto trabajadores como empresarios, conozcan de manera inequívoca las normas que han de regir sus relaciones y esto solamente pueda alcanzarse por medio de la ley que depura y sistematiza las reglas formadas

inconscientemente por las fuerzas sociales que al lado del Estado trabajan en la elaboración del derecho."¹⁶

La consecuencia directa del cambio en las legislaciones estatales a raíz de la reforma del artículo 73 Constitucional, viene a dar una generalización en el contexto del desarrollo del derecho laboral.

La citada Ley Federal del Trabajo de 1931, no incluía a los Trabajadores al Servicio del Estado en sus disposiciones. Al respecto, Miguel Acosta Romero comenta lo siguiente: " La Ley Federal del Trabajo de 1931 no incluía a los trabajadores al servicio del Estado en sus disposiciones, pues ordenó en su artículo 2o. que los funcionarios y empleados en sus relaciones con el Estado debían regirse por leyes del servicio civil".¹⁷

A raíz de la federalización de la legislación, se ofrece un criterio único y uniforme que tendría que regir en el contexto de la República, y al cual se le tenían que ceñir los diversos lineamientos establecidos en las relaciones jurídico laborales, de donde empezarían también a surgir las necesidades de diversos cambios entre lo que fuera la legislación del trabajo privado frente a la legislación del trabajo burocrático.

De tal manera que en el momento de la federalización, el artículo 123 no contaba con ningún apartado A y B, sino que simple y sencillamente seguía siendo un solo artículo compactado que tendría que aplicarse a todo tipo de relaciones laborales.

¹⁶ *Ibidem*, pág. 169

¹⁷ Acosta Romero, Miguel: *Derecho Burocrático Mexicano*, Editorial Porrúa, S.A., México 1995. pág. 33

C.- Estatutos de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión

Dentro de lo que es el contexto jurídico establecido para antes de 1960, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo segundo, consideraba al trabajo burocrático dentro de lo que es el trabajo administrativo.

Trueba Urbina, al citar la parte que hemos expuesto, dice: "...a partir de la Ley Federal del Trabajo de 1931, equivocadamente se volvió a considerar la teoría del trabajo como parte del derecho administrativo, sin embargo, el artículo 2 de la Ley mencionada, fue modificada por el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión..."¹⁸

Derivada de la concepción que establecía la Ley Federal del Trabajo, en el que tendría que considerar a la teoría del empleo burocrático dentro del derecho administrativo, el 9 de abril de 1934, el General Abelardo L. Rodríguez, expide el acuerdo sobre "Organización y Funcionamiento del Servicio Civil" con vigencia escasos ocho meses con el que se buscó establecer claramente los derechos de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Así, en otros países existían leyes y reglamentos sobre el servicio civil, por lo que, se exigía para nuestro país, que existiera una reglamentación que también regulara el servicio civil de los burócratas.

El autor Manuel Mora Rocha, en el momento en que se habla respecto de la naturaleza de la función pública y de los resultados de trabajo que se le implementa, hace una consideración que marca la diferencia entre el trabajo que

¹⁸ Trueba Urbina, Alberto: Ob. Cit., pág. 396.

se desarrolla en una empresa privada frente al trabajo que se le desarrolla en el gobierno.

Dicho autor comenta lo siguiente: "Por mucho tiempo se discutió ampliamente si la reglamentación jurídica al trabajo de los burócratas había de ser la misma que para los trabajadores y patrones particulares.

Se estableció entonces una pauta de comparación, la función pública como aspecto de servicio social a la comunidad, que debía de cumplir el burócrata a través de su trabajo. Es decir, mientras que el patrón particular persigue el lucro, en la actividad económica que realiza, el gobierno va a realizar una gestión de los asuntos de interés público, como lo son los servicios públicos, la seguridad pública y la creación de una infraestructura adecuada para el desarrollo social, político y económico del país; pero.... Nunca se ha contemplado un panorama común y general del derecho del trabajo, sea entre un trabajador y un patrón particular o bien un trabajador al servicio del estado y el estado patrón aplicando indistintamente sus normas para uno u otro caso."¹⁹

La naturaleza de la existencia de una reglamentación especial para el trabajo burocrático, definitivamente tendría que ser establecida con una cierta especialidad.

De ahí, que se empieza a gestar ya la posibilidad de una verdadera separación, a fin de que se estableciera una ley especializada del servicio civil.

¹⁹ Mora Rocha, Manuel: *Elementos prácticos del Derecho del Trabajo Burocrático*, Segunda Edición, Editorial Pac, México 1992, pág. 12.

Como consecuencia de la federalización de las diversas leyes laborales de cada uno de los estados en 1931, también se requirió la necesidad de establecer un estatuto de trabajadores a los Servicios del Poder Público, con el fin y efecto, de que existiera en sí un ordenamiento especializado para esta rama del trabajo.

Alberto Trueba Urbina, en el momento en que habla sobre el estatuto de empleados públicos, comenta lo siguiente: "Originalmente las relaciones entre el Estado y sus servidores se regían por el derecho administrativo y especialmente por las leyes del servicio civil; pero a partir de la promulgación de nuestra Constitución, el 5 de Febrero de 1917, el artículo 123 de la misma creó derechos en favor de los empleados tanto privados como al servicio del estado; teoría que fue recogida por las leyes locales del trabajo, sin más que a partir de la Ley Federal del Trabajo de 1931 equivocadamente se volvía a considerar la teoría del empleo como parte del derecho administrativo; sin embargo, el artículo 2 de la mencionada ley fue modificado por el estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, promulgado el 27 de noviembre de 1938 por el Presidente de la República, General Lázaro Cárdenas, y publicado en el Diario Oficial del 5 de Diciembre del mismo año. En efecto, a iniciativa del Presidente Cárdenas, el Congreso de la Unión expidió el mencionado estatuto para proteger los derechos de los trabajadores al servicio del estado, creándose en favor de ellos preceptos proteccionistas y tutelares quedando el estado autolimitado en los términos del referido estatuto."²⁰

²⁰ Trueba Urbina, Alberto: Estatuto de los Empleados Públicos, Editorial Botas, México 1941, pág. 175.

Independientemente de las diversas normas que fueron creadas por el artículo 123 Constitucional en 1917, se fueron dando para los Trabajadores al Servicio del Estado, otro tipo de prestaciones, como el derecho de la asociación profesional y la huelga. Así, el ordenamiento estatutario establece y define las relaciones jurídicas de trabajo, en dos: de base y de confianza, fijaba la duración máxima de la jornada diurna y nocturna, regulaba el salario, las obligaciones de los trabajadores, las causas de suspensión de los efectos del nombramiento y que la Ley Federal del Trabajo sería supletoria.

Se inicia entonces, una larga diferencia entre los diversos empleados, dependiendo siempre de su función que desarrollaran en la dependencia pública.

Ahora bien, este estatuto, fue modificado para 1941, fecha en que se expide el estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, modificándose el primero.

De este último estatuto, el mismo autor Alberto Trueba Urbina comenta: "El Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1941, sigue los mismos principios sociales del estatuto anterior, excepto en lo relativo a empleados de confianza cuya nómina fue aumentada; sin embargo, se conserva la línea revolucionaria del anterior estatuto en cuanto a la protección, tutela y reivindicación de los trabajadores al servicio del Estado, y cuya efectividad dependerá de que en su lucha se intensifiquen con la clase obrera. Cuando se discutió el estatuto burocrático en la Cámara de Diputados, sostuvimos la constitucionalidad del mismo dentro del Estado moderno de

tendencia social y defendimos el derecho de huelga de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión.²¹

Evidentemente que la naturaleza del trabajo, entre un empleado particular y un empleado del servicio público, no podría ser semejante, ya que mientras el empleado particular, favorece la producción en búsqueda de utilidades y de lucro, en lo que es el servicio del Gobierno del Estado, encontraremos otro tipo de utilidad que se traduce en un servicio social a la comunidad.

Esta es una circunstancia que revela como el poder público también requiere empleados y el fin directo no es el hacer utilidades, sino que el fin directo de lo que es el poder público, será brindar los servicios públicos que la comunidad necesita.

Para entender esta naturaleza que marca la diferencia entre lo que es el trabajo particular y el trabajo burocrático debemos tomar algunas ideas de la teoría general de estado, mismas que en voz de Hans Kelsen, nos comenta cómo el gobierno ó el poder público tiene que formalizarse en una agrupación ó comunidad, dicho autor considera lo siguiente: "El poder del estado suele mencionarse como el tercero de los llamados elementos de éste. El estado es concebido como un agregado de individuos, es decir, como un pueblo que vive dentro de una parte limitada de la superficie de la tierra, y que se encuentra sujeto a un determinado poder: Un estado, un territorio, una población y un poder. Aún cuando la unidad del poder estimase tan esencial como la del

²¹ Trucha Urbina, Alberto: Ob. Cit., pág. 176

territorio y la del pueblo, se admite, sin embargo, que es posible hablar de tres diferentes poderes del estado, Legislativo, Ejecutivo y Judicial.²²

El servicio público del poder, es en sí el objetivo principal que contiene esa organización llamado gobierno, que sirve para organizar al pueblo, y darle a éste posibilidad de desarrollarse.

Así, todo lo que es el concepto de la actividad administrativa pública, esta encaminada a llevar a cabo los cometidos estatales que se reflejan a través de los servicios públicos gubernamentales que la sociedad requiera para su organización, su existencia y su permanencia como sociedad.

Sin duda, el ejercicio del poder es una de las circunstancias más especiales que se deben de tomar en cuenta para llevar a cabo un imperio sobre el pueblo, a fin de que este tenga que respetar las normas y las leyes que se estructuran para que dicho pueblo pueda subsistir en una forma organizada.

De ahí, que la naturaleza jurídica entre las relaciones estatales y trabajadores, son diferentes, y por tal razón, en los estatutos de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión se fueron estableciendo bases; sino diferentes, si especiales para los Trabajadores al Servicio del Estado

D.- El Apartado B del Artículo 123 Constitucional.

²² Kelsen, Hans: *Teoría General del Derecho y del Estado*, Cuarta Reimpresión, Universidad Autónoma de México, México 1988, pág. 302.

Desprendiéndose de las ideas establecidas, vamos a encontrar como la lucha política de los burócratas, originó el Estatuto dado en 1938, para que elevara una esencia hacia el régimen constitucional, de tal manera que sobrevendría para 1960, una reforma al artículo 123 Constitucional agregándole un párrafo.

Este párrafo, constituyó un inciso nuevo, que fue establecido como el apartado "B" directamente enfocado a los Servidores del Estado, y fue elaborado en forma constitucional el 21 de octubre de 1960 y publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 5 de diciembre del mismo año, quedando de esta manera integrado el artículo 123 en dos apartados, y el texto original del apartado "B" del citado artículo 123 es el siguiente:

" B. Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores:

I.- La jornada diaria máxima de trabajo diurno y nocturno será de ocho y siete horas, respectivamente . Las que excedan serán extraordinarias y se pagaran con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio diario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

II.- Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

III.- Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;

IV.- Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general;

V.- A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

VI.- Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;

VII.- La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;

VIII.- Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad;

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

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

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

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

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y

maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajador por el tiempo que determine la ley.

c) Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de otros dos después del mismo. Durante el periodo de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles .

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.

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

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados;

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

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

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

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

Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.²³

Una vez que se empieza a dar o para mejor decir así a gestar una modernización de trabajadores al servicio del estado, también se empieza a

²³ Trucba Urbina, Alberto: Ob.Cit., págs. 181, 182 y 183.

requerir que su protección este directamente establecida desde el ámbito constitucional.

Es así, como el desarrollo de los estatutos jurídicos de los empleados del servicio civil, establecen su posición dentro del ordenamiento constitucional.

El autor Euquerio Guerrero, en el momento en que nos comenta el origen de éste apartado B, nos expresa lo siguiente: "Todo ello fue creando un sentimiento de injusticia en relación con los empleados públicos, y por ello el Presidente de la República General Lázaro Cárdenas, en 1941, inició la expedición del estatuto jurídico de los empleados al servicio de la federación. En 1960 el Presidente López Mateos inició la reforma al Artículo 123 Constitucional para incluir dos aparados, el A, que se refiere a las relaciones jurídico patronales y el B, que abarca las relaciones entre los poderes de la unión los gobiernos del Distrito y Territorio Federales y sus trabajadores. Por último en Diciembre de 1960, se expidió la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del Artículo 123 Constitucional."²⁴

A lo largo del devenir histórico del pueblo mexicano, la estructura de la normatización, va cambiando, en relación directa con las necesidades de la propia sociedad.

De tal manera, que este apartado B del Artículo 123 Constitucional, marca la satisfacción a los intereses de los grupos que estaban interesados en

²⁴ Guerrero, Euquerio: *Manual de Derecho del Trabajo*, Décima Séptima Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1990, pág. 508.

lograr una norma especializada a través de la cual pudieran considerar sus derechos en una forma satisfactoria.

Así tenemos que empiezan a surgir instituciones semejantes a las del apartado A como por ejemplo el Instituto Mexicano del Seguro Social , en el apartado B se encomienda la seguridad social de los trabajadores al servicio del estado al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; y al Fondo de Vivienda del ISSSTE y de esta forma se van aplicando las diversas prestaciones que fueron logradas por el movimiento laboral en general.

Braulio Ramírez Reynoso, cuando comenta la incorporación del apartado B al Artículo Constitucional, dice lo siguiente: "El 5 de diciembre de 1960 se publicó la reforma que incorpora al texto constitucional los derechos de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión y los Territorios Federales, así como del Departamento del Distrito Federal; estas directrices constitucionales serían reglamentadas por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. En materia de seguridad social, la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado precisó las modalidades de ésta forma de solidaridad.

Se recogieron elementos de la legislación burocrática Cardenista, debemos comentar sin que ignoremos o menospreciemos las particularidades que reviste la prestación de los servicios públicos en esta materia., no ha resultado fácil compatibilizar las prioridades públicas, con la suprema prioridad

social que deben tener los derechos laborales, sobre todo en el ámbito colectivo; por ejemplo: No puede firmarse un contrato colectivo, se formulan por las autoridades las llamadas condiciones generales de trabajo, oyendo simplemente la opinión de los trabajadores pero sin la obligación de incorporar sus demandas, sugerencias u observaciones.²⁵

El contexto sistemático del artículo 123 Constitucional, fue tomando consistencia a lo largo de las diversas reformas de que ha sido objeto, de tal manera que se le han ido incorporando mecanismos a través de los cuales se ha de dar la relación jurídico-laboral entre el gobierno y su trabajadores.

Así, tenemos como el apartado B del artículo 123 Constitucional, marca ya la garantía de seguridad jurídica que los Trabajadores al Servicio del Estado reclamaban para llevar acabo sus servicios en pro de la comunidad.

E.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

Como consecuencia del establecimiento del apartado B del artículo 123 Constitucional en 1960 , se exigía necesariamente establecerle una ley reglamentaria a fin de que pudiera llevarse a cabo la seguridad jurídica que se requiere en esa relación laboral.

Manuel Mora Rocha, nos comenta la aparición y creación de esta Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, mencionando lo siguiente:

²⁵ Ramírez Reynoso, Braulio: **Comentarios al Artículo 123 Constitucional**, México dentro de: **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Comentada**, Universidad Nacional Autónoma de México, 1985, págs. 304 y 305

"Como ya se ha mencionado en páginas anteriores, fue hasta el año de 1960 la creación del apartado B del artículo 123 Constitucional, dando lugar a tres años más tarde, en diciembre de 1963, se expidiera su ley reglamentaria; la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, homóloga del apartado B Ley Federal del Trabajo entrecomillamos Ley Reglamentaria del apartado A, toda vez que para algunos doctrinólogos en materia de trabajo, resulta impropio hablar de reglamentación, por lo que quizá resultaría más conveniente referirse a la ley o leyes constitucionales; sin embargo, atenderemos por esta vez al sentido positivo del derecho y no al sentido doctrinal, siendo congruentes con el título del presente trabajo, y buscando el aspecto práctico con la utilización del derecho del trabajo burocrático."²⁶

 Sin lugar a dudas, la reglamentación que significa la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, va a significar la composición de la seguridad jurídica que se exige en la prestación laboral, a fin de que se normen las conductas, y estas se basen exactamente en reglas que permitan su desarrollo y composición.

 Consideramos necesario establecer cuando menos un concepto de qué es la Seguridad Jurídica, ya que continuamente hemos ocupado su nomenclatura.

 Rafael Preciado Hernández en el momento en que nos ofrece un concepto sobre el particular dice: " En su sentido más general, la seguridad es la garantía dada al individuo de que su persona, sus bienes y sus derechos no serán objeto de ataques violentos o que si éstos llegan a producirse le serán

²⁶ Mora Rocha, Manuel: Ob. Cit., pág. 15

asegurados, por la sociedad, protección y reparación. En otros término, esta en seguridad aquél que tiene la garantía de que su situación no será modificada sino por procedimientos societarios y, por consecuencia regulares, legítimos y conforme a la ley.²⁷

Con la redacción del Artículo 123 Constitucional en su texto original de 1917, no se satisfacían los intereses de lo que es el poder público en relación con el servicio público que presta. La población exige un órgano de poder, que no solamente brinde los servicios públicos, sino que organice a la sociedad también, así, a través de la legislación, a través de la administración de justicia, y a través de la administración de los recursos naturales la recaudación tributaria y la erogación de un gasto público estatal, hacia obras de beneficio social para la sociedad.

La raíz y objetivo, es diferente, a la prestación del servicio personal subordinado en forma particular, de ahí, que la protección de la persona, sus bienes y sus derechos, tiene que ser llevada desde otro punto de vista, y en este caso, encontramos que ese punto de vista, tiene que ser de ordenamiento público, a fin de que los derechos de los Trabajadores al Servicio del Estado, no sean objeto de ataques violentos o peligrosos, pero que si éstos llegan a producirse, entonces los mismos Trabajadores al Servicio del Estado podrán ocurrir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en busca de una reparación de su daño a través del ejercicio de la acción que le conceda la Ley

²⁷ Prociado, Rafael: *Lecciones de Filosofía del Derecho*, Vigésima Edición, Editorial Jus Semper, México 1989, pág. 233.

Reglamentaria al Servicio del Estado, pero la Seguridad Jurídica no llega hasta ahí, sino también otorga la posibilidad al gobierno del estado de poderse defender, de que antes de que su situación jurídica pueda ser cambiada, se requiere que deba de ser oído y eventualmente vencido en juicio.

Esto es el contexto generalizado de lo que constituye la seguridad jurídica. Así, otro de los vocablos que es necesario también definir, es la noción, de lo que debemos de entender por servicio público.

Evidentemente, que los objetivos directos del planteamiento gubernamental, irán directamente a ofrecer servicios públicos como son los legislativos, los judiciales y los ejecutivos. Esa es la gran diferencia que se marca entre lo que es el trabajador del Estado frente al trabajador particular y es la causa que le da origen a la composición no solamente del apartado B sino de su Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Razón por la cual es necesario elaborar un concepto de lo que es el servicio público, en virtud de que esta diferencia la seguiremos invocando a lo largo de nuestro trabajo.

Para esto ocuparemos las palabras de Miguel Acosta Romero quien sobre el particular comenta: "Uno de los conceptos institucionales más discutidos y menos precisos en sus perfiles y en su determinación material y objetiva es el del servicio público, nace y se desenvuelve en el ambiente jurídico doctrinal francés, dentro del cual llena una orientación y una necesidad peculiar de la organización del estado francés, la escisión clara entre la competencia del

Tribunal Administrativo y el Tribunal Jurisdiccional, su evolución es en la doctrina, muy característica, lo que originalmente consideró servicio público posteriormente, dejó de serlo y nuevos contenidos fueron ocupando el vaso de cristal de los vocablos Servicio Público.... Desde el punto de vista gramatical, público del latín publicus, significa notorio, patente, manifiesto, potestad, jurisdicción y autoridad para hacer una cosa, contrapuesto o privado perteneciente a todo el pueblo, administración común del pueblo o ciudad, conjunto de personas que participan en unas mismas aficiones o preferencias o concurren a determinado lugar.

Servicio, del latín servitium: acción y efecto de servir, mérito que se hace sirviendo al estado o a otra entidad o persona. Utilidad o provecho que resulta a uno de lo otro quien ejecuta en atención suya un servicio. Organización y personal destinados a cuidar intereses o satisfacer necesidades del público o de alguna entidad oficial o privada.²⁸

Ese servicio se hace en beneficio de otro y con atención del otro, y que significa la administración común del pueblo, de la ciudad, tiene su relieve en lo que es el servicio público.

De tal manera, que la necesidad de una legislación especializada en el ofrecimiento del servicio público que es uno de los objetivos principales del Gobierno tanto Federal, Estatal y Municipal, requerirá de una organización si no especial cuando menos diferente a la que se lleva a cabo en el contexto de los

²⁸ Acosta Romero, Miguel: *Teoría General del Derecho Administrativo*, Novena Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1990, pág. 730.

servicios particulares que conllevan directamente el lucro o la utilidad en la prestación de dichos servicios o en la producción de bienes.

Esa es la razón filosófica, jurídica y social, por la cual, surge independientemente del artículo 123 Constitucional, la necesidad de estatutos de servicios civiles, especialmente de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, y por lo mismo, debido al crecimiento sistemático de las dependencias gubernamentales, se empieza a formar la necesidad de una estructura de tipo constitucional que da paso a la aparición del apartado B del artículo 123; como consecuencia, se hace indispensable la composición de una Ley reglamentaria, que permita llevar a cabo ese servicio público, que requiere la administración común del pueblo y que por no conllevar el lucro o la utilidad, se torna en un trabajo diferente que por supuesto debe tener sus normas diferentes.

Aunque, en la actualidad existen movimientos de alguna forma fundamentados, que consideran al trabajador burocrático como un trabajador de segunda en virtud de que sus derechos están de alguna manera limitados a los intereses del propio gobierno. Pero éstas son circunstancias bastantes especiales, de las que hablaremos ya en capítulos subsecuentes.

CAPITULO II

EL PROCESO LABORAL

Toca ahora llevar el análisis de cuales serán las características especiales del procedimiento que se sigue ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Antes de iniciar, quisiéramos hacer la aclaración en el sentido de que para este capítulo se tocarán puntos de lo que es el Derecho Procesal Laboral , además de los principios generales de derecho procesal desde el punto de vista civil.

Así, iremos analizando desde diversas ópticas, cuales han de ser los lineamientos generales bajo los cuales el proceso laboral burocrático funciona.

Este capítulo nos servirá para tener una visión panorámica de dicho proceso, y así analizar los medios de impugnación contemplados en la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado A del artículo 123 Constitucional, en el capítulo III, y por último, tener los elementos necesarios para evaluar correctamente la naturaleza jurídica de la revisión como medio de impugnación en el procedimiento laboral burocrático.

Tomaremos ideas no solamente del derecho laboral burocrático, si no también del laboral privado y por supuesto del derecho procesal civil

A.- Proceso y Procedimiento

Antes de iniciar con nuestra exposición, es necesario dilucidar el término proceso y procedimiento.

Sin duda éstos dos términos al parecer son iguales o bien sinónimos, pero realmente esto no es así, ya que el llamado proceso denota una cierta formalidad en la exposición de las partes, a través de las cuales se desahoga un juicio, y el procedimiento fija más que nada la secuencia en que estas etapas deben de desarrollarse.

Eduardo Pallares en el momento en que nos ofrece una explicación respecto de lo que es el proceso y el procedimiento señala lo siguiente: "Una exigencia metodológica imprescindible para el estudio del procedimiento, que se resuelve, como ocurre siempre, en una exigencia terminológica, me induce a aclarar y a observar con el mayor rigor posible la distinción entre la suma de los actos que se realizan para la composición del litigio; y el orden y la sucesión de su realización; el primero de éstos conceptos denota la palabra proceso; el segundo la palabra procedimiento. Aún cuando sea tenue, por no decir capilar, la diferencia de significado entre los dos vocablos, que por muy extendida que se haya la costumbre de usarlos indistintamente, invito a los estudiosos de tener en cuenta la distinción, sin cuya ayuda hace casi imposible poner orden en el

monto de fenómenos que la teoría del procedimiento puede enseñar a conocer.²⁹

Como dice el maestro citado, a pesar de que la diferencia sea capilar, de todos modos si existe una cierta diferencia dentro de lo que es el concepto proceso, procedimiento, o incluso en lo que es el concepto de juicio.

Evidentemente que el proceso denota los periodos o etapas a través de las cuales se desenvuelve el ejercicio de una acción; así tenemos como la etapa preliminar a través de la cual se incita al órgano jurisdiccional a actuar, y cuando sobreviene el emplazamiento encontramos una nueva etapa en la contestación, en este momento se forma una resistencia en contra de una pretensión.

Así tenemos como la pretensión del actor en el ejercicio de su acción, va a encontrar enfrente una resistencia respecto de la actividad del demandado, el cual en ejercicio de su derecho de audiencia, lleva a cabo y realiza la oposición a dicha pretensión.

Tenemos como sobreviene una etapa contradictoria, la cual provoca la posibilidad de una etapa probatoria en donde encontraremos el ofrecimiento de la prueba, y por supuesto su desahogo con la terminación de las alegaciones pertinentes que las partes consideren a efecto de intentar probar cada una su propia posición; un actor que pretende y un demandado que se resiste a tal pretensión.

²⁹ Pallares, Eduardo: *Diccionario de Derecho Procesal Civil*, Vigésima Edición, Editorial Porrúa, S.A. México, 1991, pág. 635.

De tal manera, que el proceso, nos indicará la formalidad en cada uno de los periodos en que se divide la administración de justicia.

Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, cuando nos explican algunos aspectos respecto de lo que es el proceso hacen las consideraciones siguientes: "El proceso supone una actividad generadora de actos jurídicamente reglados, encaminados todos a obtener una determinada Resolución Jurisdiccional.

La palabra proceso equivale a dinamismo, actividad etcétera por lo que puede hablarse de procesos biológicos, físicos, químicos etc. y al aplicar esta palabra al ámbito judicial, proceso significa la actividad jurídica de las partes y del Juez tendientes a la obtención de una Resolución vinculatoria.

El proceso abarca tanto la actividad tendiente a la declaración de un derecho en un caso controvertido, como los actos posteriores tendientes a la ejecución de la Sentencia que dicte el Juez, es decir, comprende tanto el aspecto puramente declarativo como el ejecutivo, ya que la sentencia firme carecería de razón de ser si las partes o el Juez no tuvieran los medios adecuados para ejecutarla y para obtener de esta manera la completa satisfacción del derecho declarado en la sentencia."³⁰

La palabra proceso significa proceder en una secuencia; asimismo, se distingue como esa relación o situación que declara el principio o la directriz que ha de seguir los periodos para la administración de justicia, y el procedimiento indica la secuencia de estos actos jurídicos dentro del proceso.

³⁰ Morales Hugo Italo y Tena Suck Rafael: Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, México, 1996, págs. 17 y 18.

Así, la esencia del proceso esta totalmente aplicada a lo que es el derecho del trabajo, en virtud de que éste genera las diversas reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de las Juntas de conciliación y Arbitraje o bien del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para que se mantenga un orden jurídico en las diversas relaciones obrero-patronales.

De estas ideas generales que fincan el proceso, encontramos que dicho proceso tendrá que estar asentado directamente en una actividad de tipo jurisdiccional, esto es una realización de la función jurisdiccional, que llevan a cabo las Juntas o el Tribunal del Trabajo.

Ahora bien, para conocer a ciencia cierta en que consiste esta función jurisdiccional, es indispensable hacer la descripción de la misma, para esto, utilizaremos las palabras de Gabino Fraga quien sobre esta función jurisdiccional comenta lo siguiente: "La función judicial, como la legislativa, puede observarse desde dos puntos de vista: como la función formal o como función material; desde el punto de vista formal, la función inicial esta constituida por la actividad desarrollada por el poder que normalmente dentro del régimen constitucional está encargado de los actos judiciales, es decir, por el poder judicial.

Como función considerada material, denota la función jurisdiccional la actitud a través de la cual se concretiza o se exterioriza, o sea la sentencia."³¹

Otro vocablo que es necesario analizar, es la palabra juicio, la cual también se utiliza indistintamente para designar el proceso y/o el procedimiento.

³¹ Fraga, Gabino: *Derecho Administrativo*, Trigésima Tercera Edición, Editorial Porrúa S.A., México 1993, pags. 33 y 35.

De ésta utilización indistinta que se realiza del vocablo juicio, Cipriano Gómez Lara, considera lo siguiente: "Precede la lógica, entendida, ésta, como la ciencia del conocimiento, como ciencia del razonar, como ciencia del pensar, y es que, en su aspecto lógico, el juicio es un mecanismo de pensamiento. El concepto original de la denominación juicio corresponde o proviene de la lógica aristotélica y no es, sino en este sentido, un mecanismo del razonamiento mediante el cual llegamos a la afirmación de la verdad."³²

La valoración que hace el Juez de las dos posiciones contrapuestas de las partes, va a proceder sobre un razonamiento que haga respecto de dichas posiciones, en la relación directa que tengan sobre la probanza, esto es que dichas posiciones hayan quedado debidamente probadas.

De esa forma, el Juez, en este caso el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje o bien la Junta de Conciliación y Arbitraje, respectivamente, hace una evaluación respecto de dicha probanza, y en lo que se refiere a la materia laboral, el criterio juicioso del valor de la prueba conforme a la verdad sabida es el que predomina; esto es la legislación laboral, no impone una tasación a cada una de las pruebas, y sólo se atiende a la conciencia y criterio de aquellos que han de resolver.

Así observamos como la idea del juicio, va a implicar el razonamiento y que se hace en virtud de la valorización de las pruebas del proceso, las cuales a través de un procedimiento, se van a preparar en una secuencia lógica para poder ser desahogadas.

³² Gómez, Lara Cipriano: *Derecho Procesal Civil*, Quinta Edición, Editorial Trillas, S.A. 1995, pag. 3

B.- Generalidades del Proceso

En términos generales, la connotación proceso a de denotar en mejor técnica, lo que se ha de realizar a través del proceso laboral, a tal grado, que los lineamientos sistemáticos que se emplean, van a establecer generalidades que redundan en la existencia de un órgano jurisdiccional capacitado, y con la competencia de autoridad necesaria para que éste pueda llevar a cabo la administración de justicia.

Así podemos señalar que en el proceso laboral, una vez ejercitada la acción dentro del término legal que la Ley concede a los trabajadores y patrones para reclamar o hacer valer sus derechos ante las autoridades laborales, etapas procedimentales en estricto orden como lo señala el artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, como nos podemos dar cuenta para poder incitar la función jurisdiccional es necesario emprender una acción o ejercitar un derecho y al respecto el autor Néstor de Buen, señala: " La acción es, simplemente, el derecho de poner en movimiento la organización jurisdiccional. Se trata de un derecho público subjetivo integrado en el derecho constitucional de petición."³³

De lo anterior, se deduce que la acción es indispensable para poder reclamar algún derecho y a mayor abundamiento y mejor comprensión de lo que

³³ De Buen L., Néstor: Ob. Cit., pag. 325.

se entiende por acción citamos el criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la siguiente tesis jurisprudencial:

ACCION, DERECHO SUSTANTIVO COMO ELEMENTO DE LA.

No es posible establecer una línea tajante entre el ejercicio de la acción y el de un derecho subjetivo, pues como se ha expuesto insistentemente en la doctrina procesal (Chiovenda, Calamendrei y Micheli), el primer requisito constitutivo de la acción es la preexistencia, que en el campo substancial, de un derecho subjetivo a hacer valer en juicio.

La estructura constitucional del Estado de Derecho está cimentada en el ordenamiento de justicia en la pronta y expedita administración de ella. Por ello, el derecho es, más que la fuerza, el reconocimiento de la libertad en la expresión objetiva en la Ley. Cuando entran en conflicto dos intereses, tiene que haber el predominio de uno sobre el otro, surgiendo, en una perspectiva, el derecho subjetivo que se substancializa en la acción, y, en la otra la obligación de satisfacer esos derecho subjetivo. En ese sentido la acción resulta ser como expresa certeramente Calamandrei , la facultad de dirigirse al Estado para obtener el respeto de un derecho mediante una declaración de justicia contra el obligado, siendo de advertirse que la propia facultad de invocar , en beneficio propio, la garantía d la observancia del derecho por el Estado, es, dentro de un concepto amplio lo que define la esencia de la acción. Sin duda: es imposible

aceptar ya la teoría de los civilistas del siglo anterior, que negaron autonomía a la acción y consideraron que ésta constituye uno de los modos de ejercicio del derecho subjetivo substancial; como tampoco es posible contemplar esa acción como un derecho exclusivamente abstracto, por ello, equivaldría a “ Confundir el derecho de acción, con la mera posibilidad de obrar: La acción, como actividad, como la acción como un derecho” (Calamandrei, Instituciones de Derecho Procesal, Volumen I, Pág. 250).

Indiscutible resulta que dentro de los elementos de la acción entra el relativo al derecho de obtener, del Estado, la tutela jurídica dado que dentro de los fines imputados a la organización estatal sobresa le el de imponer la observancia del derecho al través del ejercicio de la función pública de administrar justicia, con lo cual reafirma, aquel, su potestad amenazada por la falta de satisfacción de una norma jurídica, lo que implica, en último análisis, el reconocimiento en favor de toda persona física o moral, de poder excitar al Estado para que se cumpla con la norma de derecho y se satisfaga su interés. Sin embargo de ella en el concepto de acción debe conjugarse, perfectamente, el interés individual y el interés público, es decir, la satisfacción de un derecho subjetivo substancial, con el ejercicio de la función pública a cargo del estado, a fin de que éste imponga la observancia del derecho. En este aspecto, resulta preeminente que el primer requisito constitutivo de la acción es la coexistencia de un derecho subjetivo a hacer valer en juicio, por lo que, como expresa

Chiovenda, la acción tiene el carácter de un sucedáneo que sirve para hacer valer el derecho subjetivo substancial, concretado en un poder potestativo.

Revisión fiscal 267/ 1966. Fianzas Monterrey, S. A. Noviembre 18 de 1970. 5 votos. Ponente: Mtro. Luis Felipe Cánudas Orezza.

SALA AUXILIAR Séptima época, Volumen 23, Séptima parte, Pág. 13"

Asimismo, dicha acción deberá ejercitarse dentro del termino legal, es decir, todo derecho de acción por garantía y seguridad jurídica tiene un término de vigencia durante el cual válidamente se podrá reclamar un derecho, de lo contrario prescribirá . Al respecto, Trueba Urbina indica lo siguiente : " En el Derecho procesal del trabajo operan por disposición de la Ley la prescripción y la caducidad. En efecto, la prescripción tiene lugar cuando ha transcurrido el tiempo que fija la ley para el ejercicio de un derecho, concepto diferente a la preclusión que tiene lugar cuando no se hace valer oportunamente; en tanto que la caducidad no es más que la extinción de la instancia por falta de promoción de parte..."³⁴

El citado Trueba Urbina, además de dar la explicación de la prescripción, también nos habla de otras figuras jurídicas que tienen aplicabilidad en la substanciación del juicio laboral cuando se dan los supuestos de las mismas. Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo y en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, nos enmarcan las excepciones a la regla general de que las acciones de trabajo prescriben en un año; así, el primer ordenamiento legal

³⁴ Trueba Urbina, Alberto: Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Quinta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1980, pags. 218 y 219.

en sus artículos 517, 518 y 519 nos señalan dichas excepciones, y en el segundo ordenamiento en sus correlativos 113 y 114, que por motivos de que nuestro tema de tesis está enfocado al procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se reproducen para su mejor comprensión :

Artículo 113.- Prescriben :

I. En un mes:

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

II.- En cuatro meses:

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

b) En supresión de plazas, las acciones para que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o la indemnización de Ley, y

c) La facultad de los funcionarios para suspender, cesar o disciplinar a sus trabajadores, contando el término desde que sean conocidas las causas

Artículo 114. Prescriben en dos años:

I.- Las acciones de los trabajadores para reclamar indemnizaciones por incapacidad provenientes de riesgos profesionales realizados;

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

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

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

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

Como se desprende de los preceptos legales citados, los plazos de prescripción se amplían en favor de los empleados públicos en los casos de despido o suspensión injustificada de trabajo, esto en comparación a los términos establecidos en la ley reglamentaria del apartado A del artículo 123 Constitucional.

La forma de materializar la acción por parte de los trabajadores o los patrones es por medio de la demanda y la interposición de la misma ante la autoridad laboral competente. El maestro Néstor de Buen L. nos comenta al

respecto: " La demanda es, simplemente, un instrumento formal, el vehículo indispensable para hacer valer el derecho de acción y el continente de las pretensiones.

Pero tiene, además, un valor histórico: la demanda es sólo la petición inicial , la que pone en movimiento la maquinaria jurisdiccional. No obstante, en el lenguaje de nuestra ley, el concepto es ambivalente: significa el escrito inicial y, además, las pretensiones que posteriormente se hayan podido incorporar a la litis."³⁵

Como es evidente la demanda es el punto de inicio del proceso y en donde el accionante formulará sus pretensiones y hará una narración de los hechos que dieron origen a que recurriera a la jurisdicción laboral, demandando el cumplimiento de sus condiciones de trabajo, el pago de su indemnización constitucional o la rescisión de contrato de trabajo por causas imputables al patrón.

Desde luego, otro de los aspectos generales del proceso lo constituye la contestación a la demanda, donde el demandado negará o aceptará los hechos constitutivos del escrito inicial de demanda e interpondrá sus excepciones y defensas.

Al respecto el autor Miguel Bermúdez Cisneros señala lo siguiente: " La contestación a la demanda es el acto por el cual el demandado responde a las razones de hecho y de derecho que hace el actor en su demanda, con el fin de

³⁵ De Buen L., Néstor: Ob. Cit., pag. 325.

aclearar su situación jurídica discutida. En nuestro sistema procesal laboral, el acto de la contestación es la consecuencia directa de la citación o emplazamiento que hace el órgano respectivo, después de haber dado curso a la demanda. La contestación resulta de la intervención del órgano jurisdiccional, llámese Junta de Conciliación y Arbitraje, ante quién ha presentado la demanda, el cual requiere la presencia y respuesta del demandado para actuar el principio fundamental de la contradicción y de la bilateralidad del proceso.³⁶

La contestación a la demanda permite al demandado oponerse a las pretensiones del actor, fijándose la litis con los hechos controvertidos los que serán materia de prueba. La contestación de la demanda pueda hacerse en forma oral o escrita pero debiendo ser ratificada por la demandada, en cualquiera de los casos.

La demanda está integrada por seis partes fundamentales que son : I el nombre y domicilio del actor , II el nombre y domicilio del demandado, III. la cosa demandada, designándola con toda precisión, IV. los hechos en que se funde, explicándolos claramente, V. los fundamentos de derecho, y VI. la petición en términos claros y concretos.

En cuanto las excepciones y defensas el mismo Bermúdez Cisneros nos comenta lo siguiente: "Consideramos que las excepciones propiamente dichas son las que se dirigen a poner un obstáculo a la actividad del órgano jurisdiccional; propiciado esto por la falta de presupuestos o requisitos

³⁶ Bermúdez Cisneros, Miguel: *Derecho Procesal del Trabajo*, Primera Reimpresión, Editorial Trillas, Encro 1991, pag- 138

necesarios para que pueda hablarse de una relación procesal perfecta. En cambio, la defensa es una oposición, pero no a la actividad del órgano jurisdiccional, sino al reconocimiento del derecho material que se pretende a través de la demanda.

Si lleváramos estas nuevas corrientes de la doctrina hasta sus fuentes tradicionales, concluiríamos que si tradicionalmente las excepciones se han clasificado en dilatorias y perentorias, las primeras atacan el modo en que se ejercita la acción en juicio, mientras que las segundas atacan el fondo de la acción".³⁷

Es obvio que existe diferencia entre excepción y defensa ya que como lo señala el citado autor, las excepciones van a estar encaminadas a oponer un obstáculo a la labor del órgano jurisdiccional y entorpecer el procedimiento normal de un juicio; la defensa resulta ser los argumentos que se vierten al contestar la demanda en cuanto al reconocimiento o negación de los hechos en que se funda la acción ejercitada por el actor.

A mayor abundamiento el maestro Néstor de Buen, comenta lo siguiente: "El contraataque la pretensión puede ser de dos maneras: en la primera se afirma que son ciertos los hechos en que se funda la pretensión. En la segunda se acepta que son ciertos esos hechos pero se invocan otros que los destruyen. Es importante anotar que en el lenguaje habitual se denomina "defensas" a los primeros y "excepciones" a los segundos."³⁸

³⁷ *Ibidem*, pag. 99.

³⁸ De Buen L., Néstor: *Ob. Cit.*, pag. 263.

También es importante referirnos a las partes que intervienen en el juicio laboral como personas emprendedoras de la acción que originan el movimiento de la máquina jurisdiccional, así como las de que se oponen a las pretensiones de los accionantes y de las que estiman violados sus intereses jurídicos. El maestro Trueba -Urbina menciona en cuanto a las partes en el proceso laboral lo siguiente: "La capacidad de ser sujeto del proceso lleva en sí la capacidad de ser parte. En términos doctrinarios, es parte quién posee capacidad jurídica para demandar en nombre propio, por sí mismo o a través de representante, la actuación del derecho, así como aquél frente al cual es demanda dicha actuación o sea, son partes en el proceso el actor, el demandado y también los terceros. La determinación de este concepto no sólo tiene importancia teórica sino práctica, por cuanto que influye para identificar las acciones y excepciones, señalar la extensión de la litispendencia, acumulación y cosa juzgada.

Ser parte en el proceso laboral implica el ejercicio de acciones y pretensiones, así como excepciones, por personas físicas o jurídicas que gozan de la libertad de contratación, es decir, que tienen capacidad legal para celebrar contratos de trabajo o desempeñar empleos públicos."³⁹

Es evidente que para ser parte en un juicio es indispensable disfrutar de la capacidad jurídica, es decir, la capacidad de ejercicio con el objeto de poder ejercitar acciones o en su caso interponer excepciones y defensas cuando existe controversia en la relación laboral.

³⁹ Trueba Urbina, Alberto: Ob. Cit., pag. 363.

Otro de los aspectos generales del proceso lo constituyen las pruebas que se van ofrecer en la substanciación del juicio, con el objeto de formar convicción en el juzgador y probar los hechos en que se basa la acción ejercitada o probar las excepciones y defensas hechas valer. En relación a la prueba el Maestro Trueba Urbina, afirma: " La prueba es el medio más eficaz para hacer que el juzgador conozca la verdad de un hecho o de una afirmación, en el proceso. Por tanto, las aportaciones de pruebas son actos procesales de las partes, las cuales tienen la carga de probar los hechos o afirmaciones en que se fundan sus acciones y excepciones, es decir, sus pretensiones procesales, para poder obtener una resolución favorable. El éxito o fracaso de aquéllas descansa, indudablemente, sobre la base inmovible de la prueba; ya que las alegaciones de las partes, sin pruebas, carecen de eficacia, o sea, que las pretensiones de las partes que no se prueban en el proceso son meras "sombras de derecho o de hechos".

En sentido estrictamente gramatical, la prueba significa la acción y efecto de probar y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de un hecho."⁴⁰

Es muy claro que las pruebas tienen un papel relevante en todo proceso, porque sin ellas las partes no podrán obtener una resolución favorable a sus intereses a pesar que en muchos casos los hechos fundatorios de la acción, son verdaderos o las excepciones y defensas son procedentes, por el dicho del actor o el demandado respectivamente, pero esto no resulta suficiente ya que es

⁴⁰ *Ibidem*, pag. 371.

necesario aportar los elementos de convicción al juzgador, para tener resultados favorables al reclamar un derecho ante el órgano jurisdiccional competente.

Para que las partes puedan acreditar sus pretensiones la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 776, de aplicación supletoria al procedimiento burocrático, que son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial las siguientes: I.- Confesional, II.- Documental, III.- Testimonial, IV.- Pericial, V.- Inspección, VI.- Presuncional, VII.- Instrumental de actuaciones, VIII.- Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Una vez ejercitada la acción mediante la cual el actor pretende que el órgano jurisdiccional dicte una resolución definitiva que ponga fin a la controversia planteada por el accionante, llegamos al momento en que el juzgador que ha tenido elementos de convicción, dicte el laudo correspondiente que resuelva en forma clara y precisa sobre las pretensiones de las partes.

El maestro Trueba Urbina, nos da una definición del laudo en los siguientes términos: "El laudo es la resolución ipso iure pronunciada por las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje en el proceso que decide definitivamente el fondo de los conflictos del trabajo, ya sean jurídicos o económicos."⁴¹

Los laudos tienen una característica muy especial en virtud de que se dictan a verdad sabida y buena fe guardada, sin necesidad de sujetarse a reglas o

⁴¹ Ibidem, pag. 392.

formulismos sobre la estimación de la prueba pero expresará los motivos y aspectos legales en que se apoyen..

C.- Los Principios Procesales

La propia Ley Federal del Trabajo enumera cuales serán básicamente los principios sobre los cuales descansa el proceso laboral, no solamente el privado sino también el burocrático, aunque en este último no se aplican en su totalidad como en el privado tal y como lo veremos en su oportunidad.

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, en su primer párrafo establece la idea siguiente:

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

Los principios generales del derecho procesal burocrático, tienen una gran relevancia dentro del proceso, a fin de que el ejercicio de la acción pueda llevarse a cabo en una forma sencilla sin condiciones, ni tampoco reglas o requisitos específicos.

Así tenemos, como el conocido principio dispositivo, va a establecer que las juntas no pueden manifestarse si las partes o los interesados no actúan, esto es, que sencillamente los particulares deben por fuerza llevar a cabo el impulso dentro de lo que es el procedimiento.

Por otro lado, es necesaria la flexibilidad y sencillez que determina el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, así como las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, y en ningún momento existirá una forma determinada, pero definitivamente las partes deben de ofrecer una especial referencia a precisar sus puntos petitorios.

Otra circunstancia que es demasiado importante, se refiere a la posibilidad de la oralidad en el juicio, de la que Francisco Ross Gámez, nos comenta lo siguiente: "El proceso, así como los procedimientos de los cuales conoce y regula el derecho procesal laboral en la prestación de la actividad jurisdiccional, se desarrollan de acuerdo con el derecho positivo vigente a diferencia de otros procesos o procedimientos, a base de audiencias, en que las partes comparecen para hacer valer sus derechos. Precisamente por ello y ante la posibilidad de que las partes puedan con la facultad legal comparecer y exponer legalmente sus pretensiones ante las autoridades correspondientes, en cada una de las audiencias, es por lo que se ha definido el proceso laboral como un proceso oral, imprimiéndole al proceso laboral dicha característica en el que predomina la palabra hablada sobre la escrita."⁴²

⁴² Ross Gámez, Francisco: Derecho Procesal del Trabajo, Cárdenas Primera Reimpresión. Editorial Distribuidor, México 1991, pág. 22.

Nótese cómo el predominio de la palabra hablada, es uno de los aspectos de importancia que definitivamente tiene el procedimiento laboral, claro está que esto no significa una barrera para que los litigantes, puedan presentar sus respectivas ponencias en una forma escrita.

Otro de los principios básicos del derecho procesal laboral, será sin duda la posibilidad de concentración de tal manera, que este principio evita que se dispersen los elementos concurrentes a la misma causa, y que no se prologuen los juicios a efecto de que se resuelvan rápidamente.

Por otro lado y por lo que se refiere al principio de la publicidad resulta de sobremanera evidente que esta es una disposición de tipo constitucional, ya que la idea generalizada para cualquier evento de tipo judicial, es que este es público, y que definitivamente podrá estar presente cualquier persona.

Asimismo, otro de los principios es el de inmediatez del proceso, de éste, Armando Borras y López, dice lo siguiente: "El principio de inmediatez procesal, consiste en que el juez o tribunal que tengan que conocer y fallar el negocio o conflicto laboral, deberán estar en contacto directo y en relación próxima, cercana a las partes y deberán presidir, de ser posible, todas las audiencias a fin de que conozcan el negocio, no a través del Secretario de Acuerdos, sino personalmente en forma inmediata a fin de dictar una sentencia justa."⁴³

⁴³ Borras y López, Armando: *Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Textos Universitarios, México 1977, págs. 23 y 24.

Así tenemos, como los diversos principios que rodean la reglamentación del proceso laboral, deberán de estar presentes para el fin y efecto de que se lleve a cabo la administración de justicia laboral, en la que como hemos visto la materia que se discute, será la supervivencia de un trabajador y su familia, lo que lo hace un tipo especial que debe estar sujeto a principios también especiales, como lo hemos mencionado en este inciso.

D.- Características del Proceso Laboral

Luego de haber observado algunos de los principios procesales que norman el procedimiento laboral, vamos a puntualizar características especiales del mismo.

Antes de citar alguna de éstas características, quisiéramos señalar que en muchas ocasiones se utiliza indistintamente los términos principios y características del proceso laboral, lo que da origen a confusiones siendo evidente que los referidos términos no significan lo mismo. Con el objeto de poder diferenciar etimológicamente el correcto significado de los términos señalados, y poder estar en posibilidades de mencionarlos correctamente en nuestro presente trabajo, en el Diccionario para Juristas encontramos las siguientes definiciones: "Principio .origen, base, fundamento, razón fundamental sobre la cual se procede discurriendo en cualquier materia".

"Característico, ca, se aplica a la cualidad que da carácter o sirve para diferenciar una persona o cosa de sus semejante"⁴⁴

De lo anterior nos podemos dar cuenta claramente de que principios y características el proceso no son lo mismo, y al respecto Néstor de Buen comenta: " Mencionar cuáles son las características del derecho procesal del trabajo es determinar, más allá de su naturaleza, método y sistemática, aquellos atributos que permitir distinguirlo de otras disciplinas. Es prudente no confundir esos datos con los principios que lo presiden y a los que nos referiremos después.(*infra*, capítulo VI) aun cuando es obvio el parentesco que puedan guardar.

En realidad los principios expresarían la política seguida por el legislador al dictar las normas procesales. Las características son, en alguna medida, el resultado de esos principios vertidos ya en disposiciones concretas que atribuyen al derecho procesal del trabajo un modo de ser diferente."⁴⁵

Es indudable que el derecho procesal del trabajo tiene características muy propias que lo hace diferente de los demás derechos procesales y el mismo Néstor de Buen nos dice cuales son estas características:" Para nosotros las características que distinguen al derecho procesal del trabajo de otros derechos procesales serían las siguientes:

- a).- Es derecho tutelar de una de las partes en el proceso

⁴⁴ Palomar de Miguel, Juan: *Diccionario para Juristas*, Ediciones Mayo, S. de R.L., 1981.

⁴⁵ De Buen L., Néstor: *Ob. Cit.*, pág. 46.

b).- Las resoluciones de los tribunales de trabajo no solamente declara la inobservancia de un derecho y determinan sus consecuencias sino que, además dan nacimiento a nuevas condiciones que deberán ser cumplidas en una determinada comunidad laboral. Esto pone de manifiesto el propósito constitutivo de las denominadas sentencias colectivas que ponen fin a los conflictos colectivos de carácter económico.(art. 919 L.F.T.).

c).- Las autoridades laborales deben de apreciar los hechos "en consciencia" al dictar sus resoluciones.

d).- La integración de los tribunales de trabajo es esencialmente sectorial."⁴⁶

En la doctrina procesal, las características del proceso que menciona Néstor de Buen nos parecen las más acertadas porque definitivamente éstas hacen que el proceso laboral se distingan en una forma clara de los demás derechos procesales y estamos de acuerdo en que el derecho procesal del trabajo es proteccionista y tutelar de una de las partes. ya que en un conflicto laboral la parte más débil, la que no tiene recursos económicos y conocimientos suficientes para defender sus derechos, resulta ser el trabajador, en este sentido Trueba-Urbina hace el siguiente comentario:" En función de la esencia revolucionaria el artículo 123 de la Constitución de 1917, tanto las normas sustanciales como las procesales son esencialmente proteccionistas y tutelares de los trabajadores; la protección está no sólo en la ideología y entraña de sus disposiciones, sino en los textos mismos, pues la norma sustancial influye de

⁴⁶ Ibidem, pág. 48.

tal manera en la procesal que ambas se identifican en un sentido proteccionista y tutelar, de manera que el derecho procesal del trabajo es proteccionista de una de las partes, de la parte obrera, cuando su lucha aflora en los conflictos del trabajo y éstos se llevan a la jurisdicción laboral, no sólo para la aplicación del precepto procesal, sino para la interpretación tutelar del mismo en favor de los trabajadores."⁴⁷

Tal y como lo afirma Trueba Urbina, en las normas substanciales y procedimentales se tutela al trabajador en virtud de que a las Juntas corresponde subsanar las demandas, eximir al trabajador de cargas probatorias, requerir al patrón a exhibir los documentos que de acuerdo con las leyes debe conservar la empresa y en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

En cuanto que las autoridades deben apreciar los hechos en conciencia el autor Bermúdez Cisneros hace el siguiente comentario:..."Si tomamos en cuenta que la expresión "en conciencia" se utilizó por primera ocasión en los textos laborales de nuestro país, nada resulta mejor que buscar en nuestras propias fuentes el significado de dicho término. Así, encontramos que en la exposición de motivos de la ley se precisa que la apreciación de las pruebas " en consciencia", significa plenamente que, al apreciarlas, no se haga esto con un criterio estricto y legal, sino que se analice la prueba rendida con un criterio lógico, como lo haría el común de los hombres, para concluir y declarar después

⁴⁷ Trueba Urbina, Alberto: Ob. Cit., pág. 40.

de ese análisis que se ha formado en nuestro espíritu, una convicción sobre la verdad de los hechos planteados a nuestro juicio.

Al desear que las pruebas se aprecien por un criterio que no sea estricto y legal, se trata de evitar la formalidad extrema que muchas veces lleva a lo que podríamos llamar una verdad jurídica, y no un verdad real, que en todo caso es la buscada en el procedimiento laboral. De otra forma, la disparidad o desnivel económico y de formación cultural existente entre las dos partes que convergen en un juicio laboral, conduciría muchas veces a apreciaciones incongruentes con la realidad...⁴⁸

Sin duda, el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, establece como las resoluciones de las juntas no deben de identificarse con valores tasados para medir su valoración; esto es, no sucede como en otras ramas del derecho en donde la valoración de las pruebas y el juicio, están íntimamente ligados con la propia ley, y es la tasación de la ley la que obliga al juez, a hacer valoraciones de acuerdo con la propia regla.

En el Derecho Laboral no hay una posibilidad estricta de valoración, y solamente se establece el principio de verdad sabida en relación a lo que las partes hayan demostrado..

A mayor abundamiento Néstor de Buen, indica lo siguiente: "A propósito de la resolución en conciencia, que intenta ser una característica esencial del procedimiento laboral, es preciso señalar que la Corte,

⁴⁸ Bermúdez Cisneros, Miguel: Ob. Cit., págs. 89 y 90.

retiradamente, ha señalado que no se trata de una facultad libérrima y que, en todo caso, las juntas deberán actuar al dictar sus laudos, en términos lógicos, lo que constituye sin duda un freno importante a lo que de manera formal señala la ley.⁴⁹

En lo que se refiere a que los tribunales de trabajo son diferentes e independientes de los del orden común, considerados sectoriales esto es que los mismos conocerán de los conflictos que se presenten entre los trabajadores y los patrones, en donde para dar solución a estos conflictos intervendrán representantes de dichos sectores, además del representante del Gobierno. Al respecto Néstor de Buen cita lo siguiente: "En México la función jurisdiccional en materia laboral la ejercen las juntas de conciliación y arbitraje que tienen su origen en la fracción XX del apartado "A" del artículo 123 constitucional. Estos organismos son absolutamente autónomos del Poder Judicial aún cuando sus resoluciones puedan quedar sometidas a la revisión, sólo a efecto de tutela de las garantías constitucionales, de los tribunales de amparo. En particular es clara la diferencia en la integración misma de las juntas en lugar de quedar encomendadas solamente a expertos en derecho, se integran también con representantes de los sectores de la producción: capital, y trabajo."⁵⁰

E.- Los Procedimientos ante El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

⁴⁹ De Buen L., Néstor: Ob. Cit., pág. 74.

⁵⁰ Ibidem pág. 41.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

Resulta indispensable destacar antes de entrar al estudio de los conflictos individuales y colectivos, que son puntos a tratar en el presente inciso, que los principios procesales contemplados en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria y a los cuales nos hemos referido en incisos anteriores, en el procedimiento burocrático no todos ellos tienen aplicabilidad porque en lo que se refiere a la oralidad que es la que predomina en los juicios substanciados en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, esta no predomina en el procedimiento burocrático; así mismo, la inmediatez se consiste en que el juez del tribunal tenga contacto directo con las partes y presidir si es posible todas las audiencias para procurar un arreglo conciliatorio conociendo a las partes, este principio no se lleva a cabo en las Salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

En virtud de que en el presente inciso estudiaremos los señalados conflictos individuales y colectivos tramitados ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es indispensable referirnos a el como órgano jurisdiccional, abocado para resolver y conocer de los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores, asimismo, para conocer de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio; también conocer del registro de sindicatos o en su caso dictar la cancelación de los mismos. Por otro lado también tiene la facultad de conocer de los conflictos sindicales e intersindicales y por supuesto efectuar el registro de las Condiciones

Generales de Trabajo, Reglamento de Escalafón, Reglamento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y de los Estatutos de los sindicatos.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, funciona en forma colegiada; esto es, se integra con representantes de los trabajadores y del gobierno y funciona en pleno o en salas, integrándose por lo menos en tres salas las que podrán aumentarse cuando así se requiera.

Euquerio Guerrero comenta en relación lo siguiente: " Para conocer y decidir los conflictos que surjan entre los trabajadores sometidos a la ley y las autoridades señaladas en el artículo 1o., se creó un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que será colegiado y funcionará en Pleno y en Salas y se integrará, cuando menos, por tres Salas. Cada Sala estará integrada por un Magistrado designado por el Gobierno Federal, un Magistrado representante de los trabajadores, designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y un Magistrado Tercer Arbitro, que nombrarán los dos primeros y que fungirá como Presidente de Sala.

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

El presidente del Tribunal y los Presidentes de las Salas durarán en su cargo seis años. Habrá un Secretario General de Acuerdos y los demás

Secretarios, Actuarios, y el personal necesario para el funcionamiento del Tribunal.”⁵¹

Como señala el citado autor el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje cuando funciona en Pleno se integra con la totalidad de Magistrados de las Salas, y un Magistrado designado por el Presidente de la República, el cual será el Presidente del Tribunal, y tendrá las siguientes facultades y obligaciones:

- 1.- Ejercer la representación del Tribunal.**
- 2.- Dirigir la administración del mismo**
- 3.- Presidir las sesiones del Pleno**
- 4.- Cuidar el orden y la disciplina del personal del Tribunal y conceder las licencias que, de acuerdo con la Ley, le sean solicitadas.**
- 5.- Asignar los expedientes a cada una de las Salas, conforme a las normas que establezca el Reglamento Interior .**
- 6.- Vigilar que se cumplan los laudos dictados por el Pleno**
- 7.- Vigilar el correcto funcionamiento de las Salas y Salas Auxiliares**
- 8.- Rendir los informes relativos a los amparos que se interpongan en contra de los laudos y de las resoluciones dictadas por el Pleno**
- 9.- Llevar la correspondencia oficial del Tribunal salvo las reservadas a los Presidentes de las Salas.**

⁵¹ Guerrero, Eugenio: **Manual de Derecho del Trabajo**. Décima Sexta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1989 pág. 553.

Por su parte los Presidentes de cada una de las Salas tendrá las siguientes facultades y obligaciones:

- 1.- Cuidar el orden y la disciplina del personal de la Sala
- 2.- Vigilar que se cumplan los laudos dictados por la Sala
- 3.- Rendir los informes en los amparos, cuando las Salas tengan el carácter de autoridad responsable
- 4.- Informar al Presidente del Tribunal las deficiencias que observen en el funcionamiento de la Sala y sugerir las medidas convenientes para corregirlas.
- 5.- Tramitar la correspondencia relacionada con los asuntos de la competencia de la Sala.

Además de las Salas que integran el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en las capitales de las Entidades Federativas podrán funcionar las Salas Auxiliares del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que el Pleno considere necesarias, buscando la descentralización del Tribunal, aunque no se ha cumplido con dicho fin. Al respecto Miguel Acosta Romero comenta lo siguiente: " Por reformas a la ley en decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 12 de enero de 1984, se reformaron los artículos, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124 y 128, y se adicionaron los artículos 120-A., 120 B, 120 C, 121 A, 124 A, 124 B y 124 C.

Entre otras cuestiones, esta reforma prevé la creación y existencia de salas auxiliares del propio Tribunal en las capitales de las entidades federativas. Esto es un principio de descentralización del Tribunal, porque no deja de ser

notorio, el que los trabajadores se vean obligados a acudir al Distrito Federal a reclamar sus derechos y a tramitar los juicios. Y no obstante que la reforma es de 1983 y la idea de descentralizar ha abarcado a muchas instituciones, entre otras, el Tribunal Fiscal que ya tiene salas regionales y aún el Tribunal Federal Electoral de creación más reciente (que el de los trabajadores al Servicio del Estado) se ha descentralizado y tenga 5 salas regionales. El TFCATSE no ha podido descentralizarse y establecer salas regionales en las capitales de los Estados a septiembre de 1995. Situación que es preocupante, porque se observa de alguna manera, o un olvido o una discriminación en relación a la justicia laboral de los servidores públicos; pues tal parece que no merece la atención presupuestaria para que se establezcan las salas regionales auxiliares, previstas desde hace más de 11 años y manteniendo una situación que a todas luces es injusta en detrimento de los servidores públicos; que viven en la provincia y tienen que tramitar sus juicios en el Tribunal.³²

Corresponderá al Pleno del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, expedir el Reglamento Interior y Manuales de Organización del Tribunal; uniformar los criterios de carácter procesal; tramitar y resolver asuntos sobre conflictos colectivos; conceder el registro de los sindicatos o su cancelación; conocer de los conflictos sindicales e inter sindicales; efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo, Reglamento de Escalafón, Reglamentos de Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y de los Estatutos de los Sindicatos

³² Acosta Romero Miguel: *Derecho Burocrático Mexicano*, Editorial Porrúa. S.A., México 1995, pág. 349.

y, determinar en función de las necesidades del servicio en relación a la ampliación del número de Salas y Salas Auxiliares.

A cada Sala corresponde tramitar y resolver los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de las dependencias o entidades y sus trabajadores, y que le sean asignados conforme al Reglamento Interior del propio Tribunal.

Luego a las Salas Auxiliares corresponde conocer de los conflictos individuales que se susciten entre las dependencias o entidades y sus trabajadores cuando sus servicios se presten en las entidades federativas, tramitando todos los conflictos hasta agotar el procedimiento sin emitir laudo turnando el expediente al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para que éste a su vez lo turne dentro del término de diez días a la Sala correspondiente la cual dictará el laudo que en derecho proceda.

Por lo anterior, resulta evidente que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en una forma bastante genérica atenderá dos situaciones concretas, en relación a los conflictos laborales que pueden ser individuales y colectivos, mismos que para su desarrollo vamos a pasar a estudiar.

1.- De Conflictos Individuales.

Primeramente es necesario señalar que en la relación laboral de los trabajadores estatales no es aceptable la presunción de la misma, como sucede con los trabajadores privados; es decir, de acuerdo con el artículo 12 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es necesario el

nombramiento expedido por funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo.

Tal y como lo podemos apreciar los trabajadores que están regidos por el Apartado B del artículo 123 Constitucional, deberán acreditar la relación laboral con la documentación que hace mención el referido artículo 12 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que en el caso de existir una controversia con el órgano estatal donde labora, la prueba testimonial no será la idónea para acreditar la relación laboral como lo puede ser en las controversias laborales que son substanciadas en las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Al respecto citamos la tesis jurisprudencial.

TRABAJADORES DEL ESTADO, CARACTER DE .-Para ser trabajador al servicio del Estado, se requiere, como condición específica, que se le haya expedido nombramiento o que figure en las listas de raya de trabajadores temporales; por ende, no puede darse el caso de que se presuma la existencia de relación jurídica de trabajo entre el titular una dependencia y un particular por el sólo hecho de la prestación de un servicio, puesto que no es aplicable en forma supletoria, el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo.

Amparo directo 5739/86. Sergio Bravo Bravo. 14 de octubre de 1987.

Unanimidad de 4 votos. Ponente: José Martínez Delgado. Secretaria: Clementina Ramírez Miguel G.

Precedentes:

Amparo directo 4619/86. Hugo Jiménez Méndez. 3 de junio de 1987.

Unanimidad de 4 votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Rolando Rocha Gallegos.

Amparo directo 1038/78. Gloria E. Monroy Domínguez y otra 18 de septiembre de 1978.

Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Miguel Bonilla Solís.

Dentro de la relación jurídica del trabajo de los llamados burócratas y el estado, al igual que con los trabajadores particulares, va existir derechos y obligaciones que cuando se ven violados por algunas de las partes, origina una relación a disgusto en donde al no poder dirimir la situación por vía de arreglo conciliación interna, recurren a hacer valer sus derechos ante la autoridad correspondiente; Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y Juntas de Conciliación y Arbitraje respectivamente, ejerciendo la acción por vía de la demanda reclamando en el caso de los Trabajadores al Servicio del Estado su

reinstalación o la indemnización correspondiente con fundamento en la fracción IX del apartado B del artículo 123 Constitucional, misma que se reproduce textualmente:

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

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

Ahora bien, ningún trabajador puede ser cesado sino por justa causa, dejando de tener efectos su nombramiento en los casos que señala el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que a la letra señala lo siguiente:

Artículo 46.- Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas:

I.- Por renuncia, por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o

equipo, o a la atención de personas, que pongan en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los Reglamentos de Trabajo aplicables a la dependencia respectiva;

II.- Por conclusión del término o de la obra de terminantes de la designación;

III.- Por muerte del trabajador;

IV.- Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores;

V.- Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los casos siguientes:

- a) Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.
- b). Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.

c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

e). Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.

f) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren.

g) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores.

h) Por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

i) Por falta comprobada de cumplimiento de las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva.

j) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.

En los casos a que se refiere esta fracción, el Jefe superior de la oficina respectiva podrá ordenar la

remoción del trabajador que diere motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, a oficina distinta de aquella en que estuviere prestando sus servicios, dentro de la misma Entidad Federativa cuando esto sea posible, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

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

improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento.

Cuando el Tribunal resuelva que procede dar por terminados los efectos de nombramiento sin responsabilidad para el Estado, el trabajador no tendrá derecho al pago de los salarios caídos.

El ejercicio de la acción en las controversias de trabajo que se presentan entre trabajadores y los titulares de las dependencias de los Poderes de la Unión y demás instituciones que señala el artículo primero de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado estarán sujetos a un procedimiento donde la acción o derecho se materializan con la presentación de la demanda la cual puede hacerse en forma escrita o verbal. Una vez contestada ésta se lleva a efecto una audiencia en la que se recibirán las pruebas de las partes se formularán alegatos y si no hay diligencias que practicar se dictará laudo, tal y como lo dispone el artículo 127 del ordenamiento legal invocado. Dicho precepto legal a la letra señala lo siguiente:

Artículo 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.

Las normas del procedimiento ordinario ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, va a tener ciertas variantes en cuanto a términos en los casos de controversias que versan sobre la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores, ya que en estos casos el procedimiento estará sujeto a que la dependencia de que se trate deberá presentar su demanda por escrito anexando el acta administrativa formulada en contra del trabajador y demás documentos que acrediten su acción. Una vez admitida la demanda se notificará y emplazará al demandado corriéndole traslado del escrito inicial de demanda, para que dentro del término de nueve días hábiles dé contestación a la demanda acompañando las pruebas que crea necesarias para acreditar sus excepciones y defensas, y en el caso de que no obren en su poder los documentos que les sean necesarios para exhibirlos como pruebas, deberá de señalar el lugar o lugares donde se encuentran para que el Tribunal los solicite. Una vez recibida la contestación y reunida las pruebas se señalará fecha de audiencia donde se desahogaran las mismas, formularán alegatos y se dictará los puntos resolutive del laudo, lo anterior siempre y cuando no exista diligencia

por practicar, fundamentándose en el artículo 127-bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, cuyo contenido es el siguiente:

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

I.- La Dependencia presentará por escrito su demanda, acompañada del acta administrativa y de los documentos a que alude el artículo 46 bis, solicitado 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 encuentran 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 contestación, el Tribunal citará a una audiencia que se celebrará dentro de los quince días siguientes de recibida la contestación, en la que se desahogaran pruebas, se escucharán los alegatos de las partes y se dictarán los puntos resolutivos del laudo, salvo cuando a juicio del Tribunal se requiera la practica 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.

Todo conflicto individual de trabajo debe iniciarse por la demanda según el artículo 129 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, esta demanda debe de contener lo siguiente:

- 1.- El nombre y domicilio del reclamante
- 2.- El nombre y domicilio del demandado.
- 3.- El objeto de la demanda
- 4.- Una relación de los hechos, y
- 5.- La indicación del lugar en que pueda 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, los documentos que acrediten la personalidad de su representante, si no ocurre personalmente.

Veremos cómo a través del ejercicio de la acción se va a solicitar la intervención jurisdiccional del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual al recibir la demanda la turnará a la Sala correspondiente donde se dictará auto admisorio ordenando la notificación y emplazamiento del demandado, corréndole traslado de la demanda para que dé contestación en un término que no exceda de cinco días contados a partir del día siguiente a la fecha de su notificación, debiéndose referir a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda y ofrecer pruebas en los términos que se establecen para la presentación de la demanda.

Claro que si el demandado radica lejos del Tribunal, entonces se podrá ampliar un día más por cada 40 kilómetros de distancia o fracción que exceda de la mitad.

El Tribunal tan luego reciba la contestación de la demanda o una vez transcurrido el plazo para contestarla, ordenará la práctica de diligencias que fueren necesarias y citará a las partes a una audiencia en donde se ha de proceder al desahogo de pruebas, alegatos e incluso puede determinarse la misma resolución

Respecto de lo que es la contestación de la demanda, es evidente que ésta va a formar un punto de debate, va a formar la llamada "litis" sobre la cual versará la contienda.

Así tenemos la siguiente tesis jurisprudencial sobre el particular que dice:

**CONTESTACION DE LA DEMANDA . NECESIDAD DE PROBAR
LOS HECHOS QUE CONTIENEN AUN CUANDO HAYAN SIDO
OBJETADOS POR LA PARTE ACTORA. (Art. 130.)**

En los juicios laborales y en los seguidos conforme al Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, no rige el sistema de réplica y duplica, sino que la litis se forma con las cuestiones que de hecho y de derecho que plantean el actor y el demandado, respectivamente, en la demanda y la contestación. Los hechos que expone el demandado al contestar la demanda quedan, por tanto, sujetos a prueba sin que sea exacto que deban tenerse como ciertos por no haberlos controvertido la contraria. "(Ejecutoria B.I.J., No.103, p.162, de lo de marzo de 1956 A.D. 4543/1954, Secretario del Trabajo y Previsión Social. R. el 3 de febrero de 1956)

Dentro de lo que son los conflictos individuales, en el momento en que sobreviene la contestación de la demanda, se forman puntos de debates controvertidos, que definitivamente deben probar.

Además la propia jurisprudencia establece, que a pesar de que la otra parte no contravenga alguna posición de la contraria, de todos modos está obligada a probarla.

De tal manera, que el día y hora que se abra la audiencia de recepción de las pruebas, el tribunal deberá calificar dichas pruebas, admitiendo y desechado las que considere pertinentes, y se desahogaran en primer lugar las del actor y posteriormente las del demandado en la forma y términos en que el propio Tribunal considere oportuno, teniendo en cuenta la naturaleza misma de la probanza.

En la audiencia solamente se aceptan las pruebas ofrecidas previamente, a no ser que se refieran a hechos supervinientes en cuyo caso se dará vista a la contraria para que pueda alegar lo que a su derecho convenga.

Una vez que las partes han comparecido, en términos de los instrumentos que acredite su personalidad- en caso del actor, si actúa por medio de apoderado será por carta poder; los apoderados de los titulares de las dependencias, mediante oficio de nombramiento, en ambos casos deberán exhibirse dichos documentos con la demanda y la contestación de la misma respectivamente- entonces el Tribunal deberá apreciar en conciencia las pruebas establecidas sin sujetarse a las reglas fijas para su estimación y resolver los

asuntos a verdad sabida y de buena fe guardada, debiendo expresar en su laudo las condiciones en que funde su decisión.

El laudo que emite el Tribunal, definitivamente estará basado en una conciencia o verdad sabida por parte del propio Tribunal en donde la buena fe guardada, debe en cierto momento de beneficiar al trabajador, pero debemos de recordar que en este caso la entidad demandada es el mismo gobierno.

2.- De los Conflictos Colectivos.

Los Trabajadores la Servicio del Estado al igual que los trabajadores particulares tienen derecho de asociarse para la defensa de sus intereses; este derecho, tiene su fundamento en la fracción X del apartado B del artículo 123 Constitucional y en los artículos 67, 68, 69 y demás relativos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Al momento en que los trabajadores se han asociado y formado un sindicato que puede ser en cada dependencia, deberán de cubrir los requisitos del fondo que marca el artículo 71 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que a la letra dice:

Artículo 71.- Para que se constituya un sindicato, se requiere que lo formen veinte trabajadores o más, y que no existan dentro de la dependencia otra agrupación sindical que cuente con mayor número de miembros.

Los requisitos de forma van ligados con los de fondo en el momento en que queda legalmente constituido el sindicato para el ejercicio de sus fines; el

artículo 72 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado nos señala dichos requisitos de forma, precepto legal que a la letra dice:

Artículo 72.- Los sindicatos serán registrados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, a cuyo efecto remitirán a éste, por duplicado, los siguientes documentos:

I.- El acta de la asamblea constitutiva o copia de ella autorizada por la directiva de la agrupación;

II.- Los estatutos del sindicato;

III.- El acta de la sesión en que se haya designado la directiva o copia autorizada de aquélla, y

IV.- Una lista de los miembros de que se componga el sindicato, con expresión de nombres, de cada uno, estado civil, edad, empleo que desempeña, sueldo que perciba y relación pormenorizada de sus antecedentes como trabajador.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, al recibir la solicitud de registro, comprobará por los medios que estime más prácticos y eficaces, que no existe otra asociación sindical dentro de la dependencia de que se trate y que la peticionaria

cuenta con la mayoría de los trabajadores de esa unidad, para proceder, en su caso al registro.

En el momento de que el sindicato ha quedado legalmente constituido y en el ejercicio de la defensa de sus derechos contemplados en las Condiciones Generales de Trabajo cuya revisión es cada tres años y en donde los trabajadores solo pueden ofrecer sugerencias y planteamientos para su formulación, en la defensa de esos derechos es cuando se presentan conflictos con los titulares de las dependencias. Al respecto Alberto Trueba Urbina, afirma lo siguiente: "Los conflictos colectivos jurídicos, como los individuales, tienen el mismo origen: violan el contrato o relación de trabajo, en este caso colectivo, o de la ley, sin más que la contienda se desarrolla entre un sindicato de trabajados y uno o más patrones. Esta clase de conflictos son jurídicos, por cuanto que se refieren concretamente a la aplicación e interpretación del contrato o relación colectiva de labor o de las prescripciones de la ley."⁵³

En el caso de los trabajadores burócratas al organizarse en un sindicato, las Condiciones Generales de Trabajo es el instrumento que regula la relación laboral colectiva entre éste y la dependencia de que se trate. Cuando se da una inobservancia o errónea interpretación de las disposiciones contenidas en las Condiciones Generales de Trabajo o de las disposiciones de la ley aplicable, en violación a los derechos de los trabajadores, y a falta de una solución amigable entre las partes los trabajadores recurren a la jurisdicción del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que es la autoridad competente para dirimir sus

⁵³ Trueba Urbina, Alberto: Ob. Cit., pág. 185.

diferencias tal y como lo establece la fracción II del artículo 124 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El procedimiento para resolver los conflictos colectivos esta contemplado en el artículo 125 del ordenamiento legal invocado, de tal manera que en el momento en que se recibe 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 en que se cite a las partes.

En la misma audiencia la conciliación será el motivo principal, de ahí, que el Presidente del Tribunal tratará de avenir a las partes, para que de alguna manera logren resultados sanos para cada una de ellas.

Ahora bien, una circunstancia muy especial refleja la conciliación en materia burocrática, en los conflictos colectivos en donde opera únicamente, ésta, el artículo 122 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece lo siguiente:

Artículo 122.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje contará con un Secretario General de Acuerdos. El Pleno contará con el personal que sea necesario para atender los asuntos de su competencia. En cada Sala o Sala Auxiliar, habrá un Secretario General Auxiliar y el número de Secretarios de

Acuerdos, Actuarios y personal administrativo, que sean necesarios para atender el volumen de asuntos. El Tribunal tendrá también el número de Conciliadores que sean necesarios para prestar el servicio público de conciliación en los asuntos de la competencia del Tribunal o que les encomiende el Presidente de éste, interviniendo y dando fe pública de los convenios que las partes celebren en su intervención. El nombramiento de los Conciliadores será hecho por el Presidente del Tribunal.

Contará asimismo, con una Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado integrada por un Procurador y el número de Procuradores Auxiliares que se juzgue necesario para defensa de los intereses de los trabajadores y que, en forma gratuita, representará o asesorará a los trabajadores, siempre que lo soliciten, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de esta Ley, interponiendo los recursos ordinarios y el juicio de amparo, cuando procedan, para la defensa del trabajador y proponiendo a las partes interesadas soluciones conciliatorias para el arreglo de sus

conflictos haciendo constar los resultados en actas autorizadas. Los nombramientos del Procurador y los Procuradores Auxiliares los hará el Presidente del Tribunal, con el acuerdo del Pleno. Las autoridades están obligadas a proporcionar a la Procuraduría los datos e informes que solicite para el mejor desempeño de sus funciones. El Reglamento determinará las atribuciones y obligaciones de la Procuraduría. Los Secretarios de Acuerdos, Actuarios y el personal administrativo del Tribunal son de base y estarán sujetos a la presente Ley; pero los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de la misma, serán resueltos por las autoridades federales del trabajo. El Secretario General de Acuerdos, los Secretarios Generales Auxiliares, los Secretarios de Acuerdos y el Jefe de Actuarios, deberán satisfacer los siguientes requisitos:

- I.- Ser mexicanos, mayores de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II.- Tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho, y

III.- No haber sido condenados por delito internacional, sancionado con pena corporal."

Si en un momento determinado se celebra un convenio, éste tendrá la categoría de elevarse a una sentencia ejecutoriada, como a una resolución dada por el órgano jurisdiccional a la cual ya no se le puede interponer recurso alguno, y éste convenio obligará a las partes a que se lleven a cabo en todos sus términos lo que hayan convenido.

Por otra parte, si no se avienen, si no se concilian, el expediente será remitido a la Secretaría General de Acuerdos del Tribunal para que se proceda al arbitraje respectivo .

Es indispensable tomar en cuenta como la naturaleza del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, tiene a su cargo la responsabilidad de responder rápidamente a un conflicto de tipo colectivo, en virtud de que por otro lado y por lo que respecta al demandado, en este caso será la dependencia gubernativa, ésta presta un servicio público de gobierno necesario para que la comunidad prosiga con su actividad.

Sobre este particular, Euquerio Guerrero nos hace el siguiente comentario: "Tanto en los conflictos colectivos como en los individuales, el procedimiento se reduce a la presentación de la demanda, a las que se acompañarán las pruebas que tenga el actor y en su caso las que comprueben su personalidad, así como la indicación del lugar en que puedan obtenerse aquellas pruebas que el reclamante no pudiera obtener y que tengan por objeto la

demonstración de los hechos en que funden su demanda y las diligencias cuya práctica solicite con tal fin.

De esta demanda se corre traslado al funcionario de quien se trate, quien deberá contestarla en un término que no exceda de cinco días y ofrecerá las pruebas como en el caso del actor. Habrá una audiencia de pruebas, alegatos y resolución en la que calificarán las pruebas que se ofrezcan y ordenará su desahogo primero las del actor y luego las del demandado. Sólo se aceptarán las pruebas que hayan sido ofrecidas previamente, a menos que se refieran a hechos supervinientes o para probar tachas o la confesional."²⁴

Así tenemos como en todo lo que es el procedimiento ante los conflictos colectivos, el Tribunal Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, deberá requerir a las partes, para que éstas ofrezcan sus diversas ponencias y de ésta forma pueda tener el criterio suficiente para resolver como dice la ley, a verdad sabida, y buena fe guardada.

Resulta necesario, citar que por lo que se refiere a los conflictos de carácter colectivo, el gobierno tiene el derecho de la requisa, lo anterior en virtud de que se trata de un servicio público indispensable para la persecución de diversos programas planteados por la Administración Pública Gubernamental.

De ahí, que a través de la requisa, se logra que dicho servicio público no se interrumpa y se siga prestando con otro tipo de trabajadores, a fin de que se

²⁴ Guerrero, Euquerio: Ob. Cit., pág. 518

prosiga con el conflicto cuando éste refleja un paro de labores o bien la amenaza de huelga.

Esto es un derecho que el gobierno del Estado se adjudica, en virtud de la necesidad del servicio.

Sobre de este particular, Rafael de Pina Vera, nos comenta el concepto de requisición en el siguiente aspecto: "Es el acto unilateral de la Administración Pública, consistente en posesionarse de los bienes de particulares o en exigirles la prestación de algún trabajo para el aseguramiento del cumplimiento de algún servicio público en casos extraordinarios y urgentes"⁵⁵

Tenemos cómo el servicio público que prestan las entidades ya sean federativas, estatales o municipales, reflejan la necesidad de un servicio público; y por tal motivo en los conflictos colectivos especialmente en la huelga en los paros laborales, pues evidentemente se requerirá de que dichos servicios puedan seguir funcionando.

F.- Las Resoluciones Laborales.

En la substanciación de la controversia laboral, la autoridad va a dictar resoluciones que pueden ser de mero trámite o den solución definitiva a la controversia planteada por las partes. Al respeto Néstor de Buen señala lo siguiente: "La función jurisdiccional se manifiesta tanto en la dirección del

⁵⁵ Pina Vera, Rafael: Diccionario de Derecho, Décima Segunda Edición, Editorial Porrúa, S. A., 1990, pág. 291.

proceso como en su resolución definitiva. Ello implica que las juntas de conciliación, como las autoridades judiciales, deban dirigir de alguna manera las diferentes etapas en que el proceso se manifiesta, en parte porque les corresponde hacerlo de acuerdo a su naturaleza y funciones y, en especial, porque la Constitución les impone esa obligación para hacer efectiva la garantía prevista en el art. 8° que consagra el derecho de petición. Su segundo párrafo dispone, precisamente, que "A toda petición deberá recaer un acuerdo escrito de la autoridad a quien se haya dirigido, la cual tiene la obligación de hacerlo conocer en breve término al peticionario".

En ese andar del proceso, se pueden plantear cuestiones de diferente grado.

Algunas atienden, simplemente, a la necesidad de tramitar el proceso; otras a la resolución de cuestiones que se plantean por las partes y que exigen una determinación especial. Finalmente, las juntas deben resolver, en definitiva, la cuestión de fondo.⁵⁶

De lo señalado por el citado autor, y aplicando supletoriamente la Ley Federal del Trabajo, en donde encontramos la clasificación de las resoluciones laborales concretamente en el artículo 837 el cual se reproduce textualmente:

Artículo 837.- Las resoluciones de los tribunales laborales son:

⁵⁶ De Buen L., Néstor: Ob. Cit., pág. 497.

- I Acuerdos: si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio;
- II Autos incidentales o resoluciones interlocutorias: cuando resuelven dentro o fuera de juicio un incidente; y
- III Laudos: cuando decidan sobre el fondo del conflicto.

En las controversias laborales se pretende la celeridad en el procedimiento lo cual nos parece de lo más acertado porque una de las partes que intervienen en él, carece de los recursos económicos para poder subsistir durante todo el tiempo en que se lleva a cabo las diferentes diligencias que son necesarias para llegar a la resolución definitiva; dicha parte es desde luego el trabajador.

La preocupación del legislador de la que la impartición de justicia sea pronta y expedita a sido plasmada en el artículo 17 de nuestra Carta Magna, y siguiendo este principio constitucional las leyes secundarias que emanan de ella, deben de observarlo. En tal virtud, la Ley Federal del Trabajo señala los términos en que deben dictarse las resoluciones en el proceso laboral, resultando aplicable supletoriamente dicho ordenamiento legal en los juicios seguidos ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, por ser omisa en ese sentido la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. El mismo autor Néstor

de Buen comenta lo siguiente: "En el proceso laboral existe una permanente pretensión de celeridad, lo que a llevado al legislador a concentrar sus etapas en el menor número de diligencias posibles. Con el mismo espíritu, al hacer referencia a las resoluciones de trámite, la L F T establece términos perentorios para que las juntas las dicten.

Si se trata de providos relacionados con una diligencia, el art. 838 indica que se dictarán en el acto. Tratándose de promociones por escrito, la ley fija un plazo de cuarenta y ocho horas "salvo disposiciones en contrario de esta ley".

No menciona el artículo 838 la regla de juego cuando la promoción la hace cualquiera de las partes en comparecencia fuera de una diligencia, pero por ser evidente la analogía, debe estimarse que el plazo es también de cuarenta y ocho horas.

El artículo 838 menciona las cuarenta y ocho horas "siguientes", pero lógicamente debe entenderse que se refiere a días hábiles.

Aunque la ley no autoriza a hacerlo de una manera expresa, en la práctica de los tribunales de trabajo se sigue el procedimiento de "reservar" ciertos acuerdos que se tienen que tomar con motivo de una diligencia. En esos casos se dicta también un provido que no resuelve sino suspende la resolución hasta que la junta no haga el debido estudio de las constancias.

La ley utiliza la expresión "resolver de plano" (v.gr.: arts. 763 y 765), lo que significa resolver "de inmediato", pero aún en casos se utiliza el acuerdo de

reserva que suele emplearse también con respecto a los ofrecimientos de pruebas si las propuestas por las partes y las objeciones hechas ameritan un estudio más detenido."⁵⁷

Ahora bien, las resoluciones dictadas tanto por las Juntas de Conciliación y Arbitraje como las del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje deben de ser firmadas por los integrantes de las Juntas Especiales y de las Salas respectivamente, para que tengan plena validez.

De las resoluciones laborales, el laudo es la más importante, porque es la decisión final que emite la autoridad laboral después de haber concluido la instrucción. El laudo se dictará a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de las pruebas, pero expresando los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

Existen elementos que integran el laudo los cuales están clasificados en el artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que se reproduce textualmente:

Artículo 840 El laudo contendrá:

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

⁵⁷ Ibidem, pág. 498.

V. Extracto de los alegatos;

VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento ; y

VII. Los puntos resolutivos

Por otro lado, los laudos deben de ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente. En cuanto a los requisitos del laudo Néstor de Buen analiza cada uno de ellos afirmando lo siguiente: "En el artículo 842 L .F T se dispone que "Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente". Es interesante analizar, por separado, cada uno de esos requisitos.

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

7.2. Precisión. Dice la Real Academia (1992) que precisión es, tratándose del lenguaje y estilo "conciación y exactitud rigurosa", lo que no ayuda mucho a desentrañar esa exigencia de la ley.

Quizá, analizando el requisito en sentido inverso, podrá entenderse que se trata de no andarse por las ramas, con apreciaciones subjetivas y juicios de valor, sino atendiendo al problema en sí mismo, objetivamente, lo que obliga a las juntas a observar rigurosamente las reglas del silogismo.

Un laudo impreciso irá más allá de las constancias de autos, pasando por encima de la litis, refiriendo las pruebas sin atender a su adecuada valuación, simplemente listándolas e invocando reglas de la ley que no se apoyen en la expresión concreta de su origen y numeración. Enunciará criterios de jurisprudencia sin citar, como lo ordena el artículo 196 de la L. A., las ejecutorias que las sustenten.

7.3. Congruencia. Se trata, sin duda alguna, de la exigencia mayor de la ley respecto de los laudos. Sobre la necesidad de congruencia existen variados criterios jurisprudenciales y hay, además, una clara tendencia a no hacerle mucho caso, motivada en parte por la propia jurisprudencia y, partir de 1980, por mandato de la misma ley.

La congruencia se produce cuando en el laudo se resuelve sobre las pretensiones oportunamente deducidas y sobre las excepciones y defensas planteadas.

Habrá incongruencia, en consecuencia, cuando se condena más allá de lo pedido o sobre algo que no fue reclamado o se tomen en cuenta excepciones o defensas que no fueron opuestas.¹³⁸

³⁸ *Ibidem*, págs. 503 y 504.

Las resoluciones que dictan las Juntas de Conciliación y Arbitraje son inapelables. Una vez que el laudo ha quedado firme, a petición del parte se dictará auto de ejecución para requerir a la parte condenada al pago y cumplimiento de las prestaciones a la que le obliga el laudo.

En el procedimiento burocrático al llegar a la etapa de ejecución del laudo, el accionar del Tribunal no es nada eficaz, en muchas ocasiones transcurre un tiempo excesivo para cumplir cabalmente con el contenido de la resolución definitiva, ocasionando al trabajador perjuicios en su familia como en lo personal. El actuar tan tibio que muestra el Tribunal en la ejecución del laudo, se debe en que en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no existen medios de apremio lo suficientemente eficaces para lograr el cumplimiento inmediato del mismo. Los artículos 150 y 151 del ordenamiento legal invocado, a la letra dicen lo siguiente:

Artículo 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.

Artículo 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.

El segundo precepto legal invocado, nos remite a las medidas de apremio que serán aplicables a los servidores públicos que como titulares de dependencias se nieguen a cumplir con el contenido del laudo, resultando totalmente fuera de tiempo e inclusive risorio aplicar una multa hasta de mil pesos, que en la actualidad con los cambios que ha sufrido nuestra moneda resulta ser el de un peso. para el que no cumpla con los laudos dictados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tal y como lo dispone el artículo 148 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que textualmente se cita:

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

En relación de la ejecución de los laudos que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje emite, Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera comentan: "La ejecución de los laudos queda a merced de las autoridades superiores o sea de los titulares de las dependencias, pues independientemente de la falta de disposiciones adecuadas el Tribunal no siempre procede con la

energía que el caso requiere, aplicando las leyes supletorias, o sea la Ley Federal del Trabajo. Para muestra basta el siguiente botón:

En el expediente número 94/59 formado con motivo de la reclamación promovida por el C. Inocencio Ramírez Padilla contra el Secretario de Salubridad y Asistencia en ejecución del laudo dictado en favor del trabajador, el Tribunal de Arbitraje dictó el siguiente acuerdo con fecha 30 de octubre de 1963, que a la letra dice:

"VISTA la razón del actuario de fecha 15 del mes en curso. Digase al C. Secretario de Salubridad y Asistencia que tratándose de una sentencia ejecutoriada debe reinstalar al C. Dr. Ignacio Ramírez Padilla en la plaza precisamente donde fue cesado y con la misma adscripción, puesto que así se resolvió en la sentencia y que HECHO LO CUAL PODRA EN EJERCICIO DE SUS FUNCIONES CAMBIARLO DE ADSCRIPCION O NO ...".

El propio Tribunal le esta indicando al titular del Salubridad la forma de eludir el cumplimiento del laudo que tiene el carácter de sentencia ejecutoriada, en virtud de que se le negó el amparo a dicho titular.⁵⁹

⁵⁹ Trucba Urbina, Alberto y Trucba Barrera. Jorge: *Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Comentarios y Jurisprudencia, Disposiciones Complementarias*, Trigésima Cuarta Edición. Editorial Porrúa. S.A., México 1995, pág. 71.

CAPITULO III

MEDIOS DE IMPUGNACION CONTEMPLADOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO "A" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

A.- La Revisión

Antes de iniciar con algunos aspectos de lo que es los medios de impugnación contemplados en la Ley Federal de Trabajo reglamentaria del Apartado "A", quisiéramos hacer cuando menos y por el momento, una definición de lo que por impugnación debemos entender.

Sobre este particular, José Ovalle Favela, nos ofrece la siguiente concepción: "El vocablo impugnar, proviene de "in" y "pugnare", que significa luchar contra, combatir, atacar. El concepto de medios de impugnación, alude, precisamente a la idea de luchar contra una resolución judicial, combatir jurídicamente su validez o la legalidad. En este mismo sentido y de acuerdo con Briseño Sierra la peculiaridad que singulariza la instancia impugnativa, es la pretensión de resistir la existencia, producción de los efectos de ciertas clase de actos jurídicosSon actos procesales de las partes a tener un nuevo examen, total o limitada a determinados extremos y un nuevo proveimiento acerca de una resolución judicial que el impugnador no estima

apegada a derecho, en el fondo o en la forma o que reputa errónea en cuanto a la fijación de los hechos.⁶⁰

Dentro de lo que son en general los medios de impugnación debemos de encontrar que son actos procesales de las partes, y, esos actos procesales tienen como objetivo principal, una revisión, un nuevo examen total y limitado de los lineamientos que en un momento determinado se resolvieron en una sentencia de primera instancia.

Definitivamente el medio de Impugnación, hace que se abra una instancia revisora, en la cual se establece un medio de control a través del cual, las resoluciones son revisadas por un Tribunal Superior.

En el contexto del derecho procesal laboral, éstos medios de impugnación, están limitados, esto es que las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son recurribles, de acuerdo con el artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo, que textualmente señala lo siguiente:

Artículo 848.- Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones.

Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la Junta.

Nótese como aquella idea del medio de impugnación que comentaba el autor Ovalle Favela no va a estar presente en el proceso laboral de trabajadores

⁶⁰ Ovalle Favela, José: *Derecho Procesal Civil*, Cuarta Edición, Editorial Harla, México, 1989, pág. 198.

en servicio de particulares; así esos actos procesales dirigidos a obtener un nuevo examen, una nueva revisión que haga que exista un medio de control revisor, no lo vamos a encontrar en la Ley Federal de Trabajo.

Sin embargo la Ley Federal del Trabajo da a las partes el derecho de solicitar la revisión de los actos de los Presidentes de las Juntas y de los Actuarios única y exclusivamente en la fase de ejecución del laudo. Miguel Bermúdez Cisneros, hace el siguiente comentario al respecto: "El legislador de 1931 ya preveía que "Las resoluciones de las juntas no admiten recurso" y, sin embargo, a continuación regulaba el recursos de revisión. Tal vez debido a ello, en la actual Ley Federal del Trabajo, al tratar de no incurrir en la virtual contradicción, se a suprimido la "prohibición" a admitir recurso alguno. Pese a que conserva la misma línea de evitar en lo posible la tramitación de recursos, prevé el recurso de revisión, aunque sin mencionar la denominación de "recurso". Así, vemos cómo el artículo 849 trata de la revisión de los actos de ejecución. Tal vez se haya optado por eliminar la denominación de recurso, por estar destinado única y exclusivamente a la fase ejecutiva del procedimiento.

Se previene que esta revisión deberá promoverse por escrito de la parte interesada, la cual deberá hacerla ante la autoridad revisora dentro de los tres días siguientes al que tenga conocimiento del acto que considera le resulta violatorio de sus derechos."⁶¹

⁶¹ Bermúdez Cisneros, Miguel: Ob. Cit., pág. 185

Tal y como lo señala el citado autor, en los actos de ejecución si encontramos la revisión que señala el artículo 849 de la Ley Federal de Trabajo, que a la letra dice:

Artículo 849.- Contra actos de los presidentes, actuarios o funcionarios legalmente habilitados, en ejecución de los laudos, convenios, de las resoluciones que ponen fin a las tercerías y de los dictados en las providencias cautelares, proceden la revisión.

Así mismo tenemos cómo el artículo 850 de la Ley Federal del Trabajo establece las autoridades indicadas para llevar a cabo dicha revisión, por su importancia vamos ha pasar a transcribir:

Artículo 850.- De la revisión conocerá:

- I.-** La Junta de Conciliación o la Junta Especial de la de Conciliación y Arbitraje correspondiente, cuando se trate de actos de los presidentes de las mismas;
- II.-** El Presidente de la Junta o el de la Junta Especial correspondiente, cuando se trate de actos de los actuarios o funcionarios legalmente habilitados; y
- III.-** El Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de actos del Presidente de ésta o

cuando se trate de un conflicto que afecte a dos o más ramas de la industria.

Ahora bien, es indispensable tomar en cuenta alguna idea respecto de lo que es la ejecución y su posibilidad de revisión, que es la única instancia en donde podemos encontrar un medio a través del cual, se hace revisable la actividad de aquellas autoridades que ejecutan.

En voz del autor Euquerio Guerrero tenemos la naturaleza directa de la ejecución y la necesidad de su revisión.

Dicho autor comenta lo siguiente: "Naturalmente que para poder despachar una ejecución se requiere saber el importe líquido de la condena, lo que de no contenerse en el laudo la base por la que se infiera el monto de la liquidación, será necesario previamente se tramite un incidente para ese efecto, pero una vez éste ha concluido y que se conoce la cantidad del adeudo, la ejecución validamente podrá despacharse. Si el contenido del laudo implicara la obligación para el deudor de no hacer alguna cosa, el quebrantamiento de este mandato dará derecho al acreedor para pedir que se repongan las cosas al estado en que se hallaban, si fuera posible y a costa del deudor, o que se le indemnice por daños y perjuicios.

Cuando el laudo imponga una obligación de hacer consistente en firmar un convenio o escritura, se fijará al deudor un plazo para que lo haga y en caso de desobediencia el Presidente de la Junta procederá a firmar el convenio o a otorgar la escritura correspondiente en rebeldía del obligado. Naturalmente que

hay una gran variedad de objetos que pueden ser materia de embargo y, consecuentemente, una serie de disposiciones que analizan la manera de proceder cuando se embarguen títulos de crédito, rentas, semovientes, bienes inmuebles, fincas urbanas, fincas rústicas, negociaciones industriales, etc.,⁶²

Nótese inicialmente que en el contexto jurídico de la ejecución del laudo, vamos a encontrar diversas actitudes, esto es, vamos a encontrar que si la obligación que se falla va en relación a otorgar una indemnización, a pagar una cantidad líquida, la obligación de firmar un contrato, de aceptar una circunstancia, o una obligación de hacer o de no hacer, o de dar o de no dar, o bien se practiquen embargos hacia títulos de créditos, rentas, bienes inmuebles, fincas urbanas, negociaciones industriales, etc., entonces el procedimiento de ejecución, conlleva circunstancias que definitivamente ameritan que se revisen continuamente los actos realizados por cada una de las autoridades ejecutoras, para observar si éstas se han llevado de acuerdo con la ley, y si se han cumplido con las determinaciones de que el juez a impuesto por tal razón, en el momento en que se pide la revisión, deben de observarse las reglas siguientes:

- 1.- Debe promoverse por escrito ante la autoridad competente, dentro de los tres días siguientes al en que se tenga conocimiento del acto que se impugne.
- 2.- Al promoverse la revisión se ofrecerán pruebas respectivas.
- 3.- Del escrito de revisión, se dará vista a la parte contraria por tres días para que exponga lo que estime pertinente y, en su caso, ofrezca pruebas.

⁶² Gerrero Equeurio: Ob. Cit., págs. 842-843.

4.- Se citará a una audiencia de pruebas y alegatos que habrá que verificarse dentro de los diez días siguientes a la presentación de la revisión en la que se admitirán y desahogarán las pruebas procedentes y se dictara resolución.

Declarada procedente la revisión, se modificará el acto que la originó en los términos que procedan y por supuesto, se aplicarán las sanciones disciplinarias que correspondan de conformidad con la ley.

B.- La Reclamación

Otro medio de impugnación que contempla la Ley Federal del Trabajo en su artículo 853 es el de la reclamación; mismo que se interpone contra las medidas de apremio que impongan los Presidentes de las Juntas de Conciliación, de las Juntas Especiales y de las de Conciliación y Arbitraje, así como de los auxiliares de éstas.

La reclamación a diferencia de la revisión si se podrá interponer dentro del procedimiento pero no suspenderá la tramitación del juicio laboral, ya que su substanciación será única y exclusivamente como ya se señaló contra medidas de apremio dictadas por funcionarios de la Junta y de las Juntas Especiales; es decir, dicho recurso no procede en contra de resoluciones judiciales dictadas en la etapa de instrucción del procedimiento, conservándose el interés de la celeridad y la admisibilidad de recurso alguno dentro del juicio laboral en contra de las resoluciones de trámite o definitivas. Bermúdez Cisneros hace el siguiente

comentario respecto del recurso de reclamación que nos ocupa, afirmando que: "Como una novedad más, la Ley Federal del Trabajo, presenta en su artículo 854 "la reclamación", sin especificar su naturaleza procesal; y si bien es cierto que por su nominación no encajaría en los recursos tradicionalmente abordados por los juristas en sus obras, también es verdad que el concepto de recurso que conocemos coincide con el de la mencionada "reclamación". Para confirmarlo, comprobemos que la doctrina entiende como recurso, el medio que concede la ley a la parte o al tercero que son agraviados por una resolución judicial, para obtener revocación o modificación, sea que éstas últimas se lleven a cabo por el propio funcionario que dictó la resolución o por un tribunal laboral.

Ante tal definición, reconozcamos que la finalidad buscada por la llamada "reclamación" no es otra cosa que modificar, en lo que proceda, una medida de apremio dictada por un funcionario de la Junta. Por esta razón, consideramos que aunque el legislador quiso, con mucha habilidad, quitar la imagen del "recurso" en la ley, la verdad es que estableció dos, aunque con denominaciones diferentes."⁶³

En la exposición de motivos de las reformas procesales de la Ley Federal del Trabajo, en 1980 se expresan los razonamientos del porque de los recursos de reclamación y revisión. Exposición de motivos que se reproducen para fines ilustrativos: "Nuestro sistema jurídico garantiza, mediante la intervención de los Tribunales Federales, la posibilidad de enmendar, en su caso,

⁶³ Bermúdez Cisneros, Miguel: Ob. Cit., pág. 186.

cualquier error de procedimiento o de fondo en que hubieren incurrido las Juntas al aplicarse e interpretarse las disposiciones legales correspondientes; es por eso que el Capítulo XIV da a las partes el derecho de solicitar la revisión de los actos que realicen los presidentes, actuarios o funcionarios habilitados, en ejecución de los laudos, convenios, resoluciones que ponen fin a las tercerías y de los dictados en las providencias cautelares. En los artículos 852 y siguientes se establece la forma de iniciar y tramitar este recurso y se procura que, sin dejar de cumplir con las formalidades esenciales del procedimiento, su desahogo y resolución se despache en corto plazo. También se otorga a la persona que sea objeto de la aplicación de medidas disciplinarias o medios de apremio, el derecho de interponer una reclamación en contra de esos actos, la cual se tramitará en forma incidental, pero sin que ello implique la interrupción del juicio. El funcionario que resulte responsable de alguna falta en la aplicación de medidas disciplinarias o de apremio, será sancionado de acuerdo con lo que establece la propia Ley.⁶⁴

A mayor abundamiento en cuanto los medios de impugnación con contemplados en la Ley Federal del Trabajo, nos permitamos citar el comentario de Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera: "La denominación del Capítulo es incorrecta, ya que no sólo se refiere a revisión de actos de ejecución, sino también a la reclamación contra las medidas de apremio que

⁶⁴ Cavazos Flores, Baltazar; Cavazos Chena, Baltazar; Cavazos Chena Humberto; Cavazos Chena, J. Carlos: Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada, Décima Octava Edición, Editorial Trillas, Enero 1985, pág. 415.

impongan las autoridades laborales; incluso estimamos que también pueden ser impugnadas las correcciones disciplinarias a que se refiere el artículo 729 de esta Ley, con apoyo a lo dispuesto en el artículo 732 de la misma, debiéndose seguir el procedimiento señalado en el artículo 854. Tomando en cuenta lo anterior, consideramos que es más correcto que este capítulo se denomine Medios de Impugnación.¹⁴⁵

Estamos totalmente de acuerdo con el comentario hecho por los citados Trueba Urbina y Trueba Barrera de ahí el título del tercer capítulo que estamos desarrollando.

Hemos señalado anteriormente que el recurso de reclamación es procedente contra medidas de apremio impuestas por autoridades laborales, por lo que es necesario mencionar las medidas de apremio que consagran la Ley Federal del Trabajo, en contra de las cuales es procedente el recurso de reclamación, citando textualmente el artículo 731 del ordenamiento legal invocado.

Artículo 731.- El Presidente de la Junta, los de las Juntas Especiales y los Auxiliares, podrán emplear conjunta e indistintamente, cualquiera de los medios de apremio necesarios, para que las personas concurran a las audiencias en las

¹⁴⁵ Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge: Ley Federal del Trabajo, Quincuagésima Séptima Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1988, pág. 402.

que su presencia es indispensable o para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones.

Los medios de apremio que pueden emplearse son:

I.- Multa hasta de siete veces el salario mínimo general, vigente en el lugar y tiempo en que se cometió la infracción;

II.- Presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública; y

III.- Arresto hasta por treinta y seis horas.

El artículo 732, del ordenamiento legal señalado, nos consagra el derecho de poder impugnar de igual forma las correcciones disciplinarias que al igual que las medidas de apremio no están debidamente fundadas y motivadas. Las correcciones disciplinarias son las que contempla el artículo 729 de la ley de la materia, mismo que a la letra dice:

Artículo 729.- Por su orden las correcciones disciplinarias que pueden imponerse, son:

I.- Amonestación;

II.- Multa que no podrá exceder de siete veces el salario mínimo general, vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación; y

III.- Expulsión del local de la Junta; la persona que se resista a cumplir la orden, será desalojada del local con el auxilio de la fuerza pública.

Los mismos autores Trueba Urbina y Trueba Barrera, comentan en relación a la impugnación de las medidas disciplinarias lo siguiente: "Las correcciones disciplinarias y medios de apremio pueden ser impugnadas dentro de los tres días siguientes en que se tenga conocimiento de ellos, a través del recurso de reclamación previsto en el artículo 853 y en su tramitación se observaran las normas contenidas en el artículo 854,"⁶⁶

La reclamación dentro de los tres días siguientes a que se tenga conocimiento de la medida de apremio, se podrá hacer valer por escrito, y al admitirse la reclamación se solicitará al funcionario que haya dictado la medida impugnada, rinda un informe por escrito fundado y motivando respecto del acto que se impugnó, adjuntando las pruebas correspondientes, y por supuesto se citará a una audiencia que deberá llevarse a cabo durante los diez días siguientes de aquel en que se admitió la reclamación para recibir y aceptar pruebas y dictar una resolución.

En el momento en que se lleva a cabo la tramitación de una reclamación, frente a la Junta de Conciliación, ante la Junta Especial, ante el Presidente de la Junta, o en el Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje, entonces, lo único

⁶⁶ *Ibidem*, pág. 368.

que se ha de discutir será si es viable o no la medida de apremio impuesta a cualquiera de las partes.

De resultar procedente la reclamación, se modificará exclusivamente la medida de apremio, y se aplicará una sanción al funcionario responsable.

Los Presidentes de las Juntas, podrán imponer a las partes que interpongan la revisión o la reclamación, cuando éstas son notoriamente improcedentes, una multa que puede ser de dos a siete veces el salario mínimo general que rija en el momento, por considerar que se a interpuesto el recurso con el objeto evidente de retardar o entorpecer la administración de justicia.

De tal manera, y con lo ya expresado, es indispensable tomar en cuenta un punto determinado, como es el hecho de que la revisión, esta limitada a conocer de actos de ejecución y la reclamación también estará limitada exclusivamente, a impugnar una medida de apremio.

CAPITULO IV

NATURALEZA JURIDICA DE LA REVISION COMO MEDIO DE IMPUGNACION EN EL PROCEDIMIENTO BUROCRATICO

En este último capítulo, es necesario llevar a cabo un análisis drástico respecto de lo que es la revisión.

Para esto, vamos a ocupar ideas de lo que es el Derecho Procesal Civil, que nos darán la tónica y la naturaleza jurídica de la revisión, para que a partir del número dos del inciso A de este capítulo, cuando empecemos hablar ya de la revisión en relación directa con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, tengamos ya una panorámica de este recurso de revisión, y cual deberá ser su verdadera naturaleza jurídica.

A.- Concepto de Revisión

Tal como la idea literal lo establece, el solicitar la revisión, será solicitar que se lleve a cabo un análisis o un nuevo examen de alguna circunstancia.

Ahora bien, es indispensable observar la idea de lo que debe de consistir los medios de impugnación, de tal manera, que en términos generales, podemos tomar las palabras de José Chioyenda, quien sobre los medios de impugnación, dice lo siguiente: "Debe aceptarse expresada o tácitamente la sentencia, y esto lleva consigo la renuncia al derecho de impugnarla y, por lo tanto, la hace definitiva. La aceptación expresa de la sentencia es un acto procesal y

precisamente una declaración unilateral de renuncia al derecho de impugnación. No es válida si se requiere a una sentencia aún no producida. La aceptación tácita de la sentencia esta constituida por cualquier acto, clara y necesariamente e incompatible con la voluntad de impugnar la sentencia....Las características comunes sobre los medios de impugnación son las siguientes:

"a.- Con los medios ordinarios se puede denunciar cualquier vicio de la sentencia impugnando, por el solo hecho de ser parte en el pleito, mientras que con los medios extraordinarios las partes sólo pueden denunciar determinados vicios de la sentencia; y el tercero no puede impugnar la sentencia sino a base de determinadas condiciones.

b.- Por consecuencia el juez pronuncia basándose en un medio ordinario, la impugnación tiene el mismo conocimiento y de los mismos poderes instructores a base de los cuales fue pronunciada la primera sentencia.

c.- Los medios ordinarios suspenden la ejecución de la sentencia si no ha sido ordenada la ejecución provisional, a diferencia del Sistema Francés, en el cual transcurrido ocho días, la suspensión no tiene lugar sino en cuanto al gravamen que sea propuesto por el impugnante.

d.- Los medios extraordinarios se distinguen también por su admisibilidad la cual esta subordinada a un depósito por otorgar fianza...⁶⁷

⁶⁷ Chioyenda, José: *Derecho Procesal Civil*, Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1990, págs. 509 a 512.

Dentro de lo que son los medios de impugnación, vamos a encontrar medios ordinarios y medios extraordinarios, sobre los cuales se lleva a cabo la revisión de la sentencia.

Ahora bien, la idea de revisión, esta inmersa con otros medios de impugnación como son la revocación, la reposición, la queja y por supuesto la apelación.

Siendo que, a través del recurso de revisión, se podrá solicitar al juez, que le dé nueva cuenta, y se haga un análisis de la sentencia.

En lo que es el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, el recurso de revisión, fue derogado a través del decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 27 de diciembre de 1983, pero, por razones de antecedentes, y en virtud de que requerimos buscar una idea respecto de la revisión, vamos a citar el texto derogado del artículo 716 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, el cual decía a la letra:

Artículo 716 La revisión de las sentencias recaídas en los juicios sobre rectificación de actas del estado civil, y sobre nulidad de matrimonio por las causales expresadas por los artículos 241, 242 y 248 a 251, del Código Civil, abre de oficio la segunda instancia, con intervención del Ministerio Público y aunque las partes no expresaren agravios ni promovieren

pruebas, el Tribunal examinará la legalidad de la sentencia de primera instancia, quedando entre tanto sin sujetarse ésta.

La revisión, abre una segunda instancia, esto es, hace que la causa sea revisada por una autoridad superior a la autoridad que ha dictaminado la resolución recurrida.

Nótese como los diversos medios de impugnación como son la revocación, la reposición, la queja y la apelación, competían grandemente con el recurso de revisión a través del cual también se abría una segunda instancia tal como lo hace el recurso de apelación.

Desde el punto de vista genérico, la revisión, tendría que estar sujeta a todo el contexto de la idea sobre lo que es la teoría general de impugnación.

Para encontrar la naturaleza jurídica de la revisión y observar los lineamientos establecidos para lo que es todo el medio de impugnación vamos a citar las palabras de Cipriano Gómez Lara quien sobre el particular considera lo siguiente: "Es conveniente que nos remitamos al estudio de la teoría de la impugnación, relativo de la impugnación y de la distinción entre lo que se denomina recurso y medios de impugnación, así como de la naturaleza de la impugnación en general. Lo mismo que la prueba o confirmación, es un tema no exclusivo del proceso, la impugnación es tema que rebasa las fronteras de lo estrictamente procesal o jurisdiccional. La impugnación constituye en general,

una instancia reclamadora de la legalidad o procedencia de un acto de autoridad, instancia que se hace valer ante la misma autoridad y otra jerárquicamente superior o ante algún órgano revisor específico, para que califique la procedencia o la legalidad, o ambas cosas, respecto del acto que se reclama. De las instancias, son fundamentalmente la queja y el reexamen de la que pueden representar los medios impugnativos de actos y resoluciones de autoridades.

“Por otro lado, la impugnación procesal, la que se da y vive dentro del proceso, si es parte de la temática de la teoría general del proceso y cabe hacer sobre de ella la siguiente consideración: La impugnación procesal es un segmento del derecho de accionar de las partes aunque implique también la utilización de una instancia impugnativa, y insertada en el proceso jurisdiccional”⁶⁸

La revisión, es definitivamente un medio de impugnación por medio del cual, se solicita un nuevo examen de una sentencia o de un laudo, siendo que, a través de esta manera de impugnar, se abrirá la llamada segunda instancia, para que el juez superior pueda y deba revisar lo hecho por el juez inferior.

Así, antes de la reforma, la revisión constituiría en un recurso extraordinario, que abría una segunda instancia.

Rafael de Pina Vera, al hablarnos del concepto de revisión considera:

“Es el recurso extraordinario que tiene por objeto la revisión de una sentencia

⁶⁸ Gómez Lara, Cipriano: Ob. Cit., pág. 135

dictada con error de hecho, para hacer posible la resolución justa, en un nuevo juicio, de la cuestión a que el fallo anulado se refiere; es también la potestad conferida al Tribunal Superior de Justicia, para rectificar la sentencia recaída en primera instancia, en los juicios sobre rectificación de las actas de estado civil y nulidad de matrimonio en las causas reflejadas en la ley; es también el medio de impugnación utilizado por la Ley de Amparo contra las resoluciones que se refiere el Artículo 83 es decir:

“1.- Contra resoluciones que desechen o tengan por no interpuesta la demanda.

2.- Contra las resoluciones del juez de Distrito o Superior del Tribunal responsable, en caso, en que concedan o nieguen la suspensión definitiva.

3.- Contra los autos de sobreseimiento

4.- Contra las sentencias dictadas en la audiencia constitucional.

5.- Contra las resoluciones que en materia de Amparo Directo pronuncien los Tribunales Colegiados de Circuito.

En algunas legislaciones extranjeras, es el medio de impugnación autorizado contra la sentencia pasadas en autoridad de cosa juzgada fundado en la existencia de un error de hecho.”⁶⁹

Con todo lo que hasta el momento hemos podido exponer, utilizando la idea de la teoría de impugnación establecida por Cipriano Gómez Lara, notamos como la definición de revisión, recae como un medio de control impugnativo de

⁶⁹ Pina Vera, Rafael: *Diccionario de Derecho*, Vigésima Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1995, pág. 294.

una resolución en cuanto al error de hecho, o en la incorrecta valorización de los hechos establecidos por las partes, lo que permite hablar de un medio de impugnación, puesto que abre una segunda instancia revisora, ante una autoridad superior.

1.- La Revisión en el Derecho Positivo Mexicano

Habíamos dicho ya, en lo que fue el inciso anterior, que en el contexto del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, se derogó en 1983, la posibilidad de establecer un recurso de revisión.

Esta circunstancia, definitivamente es viable, en virtud de que la apertura en segunda instancia, ya tendrá sus efectos con otro tipo de recurso como es la apelación.

Así, en este recurso de revisión, el Ministro o Magistrado, revisor, tiene a su cargo la posibilidad de formular el nuevo análisis que se lleva a cabo, en virtud de el nuevo examen que se realiza, de tal forma, que en la revisión en el derecho positivo mexicano, la encontraremos ahora más que nada en lo que es el Juicio de Amparo.

Eduardo Pallares, cuando nos habla de este recurso de revisión considera lo siguiente: "Algunas legislaciones extranjeras conceden al recurso de revisión contra las sentencias que se hayan fundado en un error notorio de hecho. En nuestra legislación no existe con tal carácter, pero la Ley de Amparo

lo otorga para impugnar las sentencias pronunciadas en el Juicio de Amparo en primera instancia, cuando el juicio de garantías tienen dos instancias."⁷⁰

Tenemos como la revisión desde un punto de vista del derecho procesal civil, ya no tuvo el sustento necesario por el cual se le dio origen.

De tal manera, que ese tipo de recurso, ya no encontrará su operancia respecto del proceso civil; pero, en una institución tan especial como es el Juicio de Amparo, encontraremos que éste todavía sigue teniendo su vigencia.

Así tenemos como los artículos 83 a 94 de la Ley de Amparo, establece y permite la posibilidad de una revisión, en contra de los actos que enumera el artículo 83 de la Ley de Amparo, y que ya el autor Rafael de Pina Vera nos los comentó en el inciso anterior.

Ahora bien, para encontrar la naturaleza jurídica de la revisión como medio de impugnación o como medio de control, vamos a pasar a citar la siguiente jurisprudencia:

**COMPETENCIA EN LA REVISIÓN EN AMPARO.
DEPENDE DE LA NATURALEZA DEL ACTO --
RECLAMADO, SIN QUE INFLUYAN LAS
IMPLICACIONES DE OTRO CARACTER.-** En caso de
que un reglamento se reclame, no por su sola promulgación
sino con motivo de un acto concreto de su aplicación en
perjuicio del quejoso debe atenderse a la naturaleza de este

⁷⁰ Pallares, Eduardo: Ob. Cit., pág. 690.

acto para determinar el órgano competente para conocer del juicio de garantías de conformidad con el sistema de competencia vigente. No obstante que el reglamento impugnado sea de tal carácter que suscite la competencia de la Segunda Sala de la Suprema Corte, no se surte la competencia de ésta en virtud de que para determinar la competencia de un órgano, debe atenderse la naturaleza del acto en el que tiene aplicación ese reglamento siendo de diferente naturaleza el acto en el que se aplicó el reglamento, el conocimiento del negocio compete a otra sala.

(AMPARO EN REVISIÓN 2238/73, SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, SEPTIMA EPOCA. VOLUMEN 68. AGOSTO DE 1974. EJECUTORIAS DE LA SEGUNDA SALA. TERCERA SALA. PAG. 49.).

Nótese como el recurso de revisión desde el punto de vista de la Ley de Amparo, se ha de interponer contra las circunstancias específicas que menciona el Artículo 83 de la Ley de Amparo, y una vez interpuesto este recurso, abrirá una segunda instancia.

Así, será competente la Suprema Corte de Justicia de la Nación para conocer la revisión, cuando estime que un Amparo en revisión de sus

características especiales debe de ser resuelto por ella, o bien en su defecto a beneficio o a petición fundada corresponderá a los Tribunales Colegiados de Distrito, el de revisar la resolución o bien el Procurador General de la República, aplicándose en lo conducente lo dispuesto por el artículo 182 de la Ley de Amparo..

Encontramos como el recurso de revisión al interponerse, en tiempo y forma, dará acuse a que se abra una nueva instancia en donde se tenga conocimiento del asunto y por supuesto se haya de modificar, revocar o confirmar la sentencia del Tribunal Natural.

Se calificará la procedencia del recurso de revisión admitiéndolo o desechándolo, y, se examinarán los agravios, pruebas y demás circunstancias que fundamenten para que dicte la revisión de la sentencia definitiva.

José Luis Soberanes Fernández afirma en cuanto al recurso que nos ocupa en presente inciso, lo siguiente: "Recurso de revisión. I. En el derecho adjetivo mexicano encontramos tres recursos de revisión diferentes: el que establece la C. en su a. 104, fr. I, para que las autoridades puedan impugnar ante la SCJ las resoluciones de los tribunales federales de lo contencioso administrativo, correspondiendo al recurso de amparo directo que los particulares tienen en contra de las mismas resoluciones. En este caso se trata de una casación.

En segundo lugar tenemos el recurso de revisión, que existe en el juicio de amparo para impugnar las resoluciones que en primera instancia dictan los

jueces de distrito o aquellas de los tribunales colegiados en que decidan la constitucionalidad de una ley o establezca la interpretación directa de un precepto de la C., y siempre y cuando, en ambos casos no estén fundados en la jurisprudencia de la SCJ. Aquí se trata de una apelación.

Por último, tenemos el recurso de revisión, que dentro del proceso fiscal se establece en favor de las autoridades para impugnar ante la sala superior las sentencias de las salas regionales, todas ellas del Tribunal Fiscal de la Federación. En este caso, también estamos en presencia de una apelación.

También se suele usar el término "recurso de revisión" para designar algunos recursos administrativos; los cuales los trataremos en esta oportunidad pues existe la "voz " correspondiente.

II. El recurso de revisión a que hace referencia el a. 104 de la C. se regula por las mismas normas que rigen el recurso de revisión en amparo indirecto, según dispone el propio precepto constitucional. A este recurso hace referencia el CFF en su a. 250 denominándolo "revisión fiscal", estableciendo las condiciones, por revisión expresa de la C, en consonancia con el a. 25, fr.VI, de la LOPJF. De igual modo, el a. 74 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos hace mención de este recurso.

Esta "revisión fiscal" procede contra las sentencias que en segunda instancia dicta la sala superior del Tribunal Fiscal de la Federación, desestimando la pretensión de la autoridad. De él conoce la segunda sala de SCJ.

Para que proceda este recurso de revisión, el escrito en que se interponga deberá ir firmado por el secretario de Estado, jefe del departamento administrativo o director del organismo descentralizado, recurrente; en el propio escrito se deberá justificar que se trata de un asunto de importancia y trascendencia (cuando es de cuantía superior al millón de pesos, ello se presume); el mismo es examinado desde luego por la segunda sala de la SCJ y admite o desecha el recurso, según sea el caso.

III. En segundo lugar mencionábamos el recurso de revisión en el proceso de amparo. Realmente se trata de una apelación, ya que es un recurso ordinario que se hace valer ante un tribunal de alzada en que se examina la resolución dictada por el juez a quo con el fin de modificarla, revocarla o confirmarla; notas, todas ellas, propias de la apelación y que se aplican a la revisión en el amparo.

La LA no define al recurso de revisión, solo lo reglamenta indicando causas de procedencia, competencia y procedimiento.

Este recurso procede, de acuerdo con el a. 83 de la LA, en contra de las resoluciones más importantes que los jueces de distrito dictan en los amparos indirectos (desechamiento de la demanda, suspensión definitiva, sobreseimiento y sentencia definitiva) así como en contra de las resoluciones de los tribunales colegiados mencionados en el primer punto de esta "voz".

En este último caso, lógicamente resuelve la SCJ, lo mismo que tratándose de las sentencias definitivas que dicten los jueces de distrito, siempre

y cuando rebasen la cuantía señalada por la LOPJF (amparo contra leyes, asuntos colectivos agrarios y de la pequeña propiedad, violaciones al a. 22 de la C. y amparos administrativos de cuantía superior al millón de pesos o de trascendencia para el interés nacional), en todos los demás casos conoce el tribunal colegiado del circuito que corresponda.

El procedimiento es el siguiente: en un plazo de 5 días se interpone ante el a quo o el ad quem, por escrito en que se expresen los agravios, con las copias de ley (una para el expediente y una para cada parte); si se interpone ante el ad quem, cuyo presidente lo admitirá o desechará, notificará al Ministerio Público Federal y continuará el trámite como si se tratara de un amparo directo.

IV. Por último, tenemos el recurso de revisión en el proceso fiscal. Solo procede para impugnar las resoluciones de sobreseimiento y las sentencias definitivas dictadas por las salas regionales del Tribunal Fiscal de la Federación . Conoce del mismo la sala superior del propio Tribunal.

Únicamente están legitimadas para interponerlo las autoridades y se debe tratar de un asunto de importancia y trascendencia a juicio del titular de la secretaría, departamento administrativo u organismo descentralizado que corresponda, así como por violaciones procesales que afecten las defensas del recurrente y trascienda al sentido del fallo.

Su tramitación esta regulada en el a. 249 del CFF.⁷¹

⁷¹ Soberanes Fernández, José Luis: Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo VII, P-Reo., Universidad Autónoma de México, 1984, págs. 367 y 368.

Como nos podemos dar cuenta, el recurso de revisión, también va a tener aplicabilidad en juicios de lo contencioso administrativo, en juicios fiscales y desde luego en el juicio de amparo.

2.- La Revisión en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En el procedimiento laboral burocrático, encontramos el recurso de revisión que permite que los acuerdos dictados por el Secretario de Audiencias, sean analizados por el Pleno del Tribunal o por las Salas respectivas cuando las partes lo interponen en tiempo y forma.

Dicho recurso, que es el punto principal de nuestra tesis, está contemplado en el artículo 128 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y que a la letra señala:

Artículo 128.- Las audiencias, según corresponda, estarán a cargo de los Secretarios de Audiencias, del Pleno o de las Salas y Salas Auxiliares. El Secretario General de Acuerdos del Tribunal o los Secretarios Generales Auxiliares de las Salas y Salas Auxiliares, resolverán todas las cuestiones que en ellas se susciten. A petición del parte, formulada dentro de las veinticuatro horas siguientes, estas

resoluciones serán revisadas por el Pleno o por las Salas respectivas.

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

- I. Las que versen sobre personalidad;
- II. Las que versen sobre competencia;
- III. Las que versen sobre admisión de pruebas;
- IV. Las que versen sobre nulidad de actuaciones;
- V. El laudo, en el caso de las Salas, y
- VI Las que versen sobre el desistimiento de la acción de los trabajadores, en los términos del artículo 140 de esta Ley.

Como se desprende del precepto legal invocado, en los juicios substanciados ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, existe dentro del procedimiento un medio de impugnación que se interpone en contra de los acuerdos dictados por los Secretarios de Audiencias y que va ha permitir que una autoridad superior -el Pleno del Tribunal o las Salas- revisen los acuerdos que los litigantes consideren infundados y que afecten sus intereses.

Una vez interpuesto en tiempo y forma dicho recurso, se le debe de dar trámite para no incurrir en una violación al procedimiento que pueda afectar la defensa del que lo hace valer. Al respecto citamos la siguiente tesis Jurisprudencial:

RECURSO DENTRO DEL PROCEDIMIENTO. LA NEGATIVA A TRAMITARLOS EQUIVALE AL DESECHAMIENTO, Y SI SE PRODUCE ILEGALMENTE SE AFECTAN LAS DEFENSAS DEL QUEJOSO . El artículo 159 fracción IV de la Ley de Amparo establece que en los juicios seguidos ante tribunales civiles, administrativos o del trabajo, se considerarán violadas las leyes del procedimiento y que se afectan las defensas del quejoso en los casos análogos a lo de las primeras diez fracciones de dicho precepto. De aquí se sigue que si la responsable, aduciendo razones jurídicas inaceptables se niega a

tramitar un medio de defensa hecho valer en la secuela del proceso de primera o segunda instancia, incurre en una violación análoga a la señalada en la fracción IX de dicho precepto que se refiere al desechamiento de los recursos ya que en ambos casos la consecuencia es similar, a saber: abstención del conocimiento de un recurso establecido en la ley, que lógicamente afecta las defensas del quejoso pues los argumentos enderezados en contra de la providencia que le perjudica, no serán atendidos.

Amparo directo 118/85. Humberto Salazar Pérez y otros. 10 de Abril de 1986. 5 votos. Ponente: Mariano Azuela Guitrón. Secretario: Carlos G. Ramos Córdova.

Como se desprende de la tesis jurisprudencial citada, una vez interpuesto el recurso de revisión contemplado en el artículo 128 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, este deberá ser substanciado para evitar como se ha señalado violaciones al procedimiento afectando las defensas del recurrente.

Para fines ilustrativos citamos el artículo 159 de la Ley de Amparo que textualmente señala lo siguiente:

Artículo 159 En los juicios seguidos ante tribunales civiles, administrativos o del trabajo se consideraran violadas las leyes del procedimiento y que se afectan las defensas del quejoso:

I.- Cuando no se le cite al juicio o se le cite en forma distinta de la prevenida por la ley;

II.- Cuando el quejoso haya sido mala o falsamente representado en el juicio de que se trate;

III.- Cuando no se le reciban las pruebas que legalmente haya ofrecido, o cuando no se reciban conforme a la ley;

IV.- Cuando se declare ilegalmente confeso al quejoso, a su representante o apoderado;

V.- Cuando se resuelva ilegalmente un incidente de nulidad;

VI.- Cuando no se le concedan los términos o prórrogas a que tuviere derecho con arreglo a la ley;

VII.- Cuando sin su culpa se reciban, sin su conocimiento, las pruebas ofrecidas por las otras partes, con excepción de las que fueren instrumentos públicos;

VIII- Cuando no se le muestren algunos documento o piezas de autos de manera que no pueda alegar sobre ellos;

IX.- Cuando se le desechen los recursos a que tuviere derecho con arreglo a la ley, respecto de providencias que afecten partes substanciales de procedimiento que produzcan indefensión, de acuerdo con las demás fracciones de este mismo artículo;

X.- Cuando el tribunal judicial, administrativo o del trabajo, continúe el procedimiento después de haberse promovido una competencia, o cuando el juez, magistrado o miembro de un tribunal del trabajo impedido o recusado, continúe conociendo del juicio, salvo los casos en que la ley lo faculte expresamente para proceder;

XI.- En los demás casos análogos a los de las fracciones que preceden, a juicio se la Suprema Corte de Justicia o de los Tribunales Colegiado de Circuito, según corresponda.

Del contenido del artículo citado, podemos señalar los casos en que por analogía es procedente el recurso de revisión ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

La substanciación de dicho recurso, es llevada a cabo en el Pleno del Tribunal o en las Salas respectivas; es decir, ante una autoridad superior jerárquicamente hablando dentro del mismo Tribunal, lo que permite que el acuerdo recurrido sea revisado una vez calificado su procedencia por haber cumplido con los requisitos que el propio artículo 128 señala -dentro de las veinticuatro horas de dictarse el acuerdo- por la totalidad de los Magistrados de las Salas y el propio Presidente del Tribunal o por los tres Magistrados que integran las Salas; es decir, el análisis del recursos interpuesto lo llevan a cabo los Magistrados representantes del Gobierno Federal, Magistrados representantes de los trabajadores y desde luego por el Presidente del Tribunal o el Presidente de la Sala, permitiendo de ésta manera que en forma colegiada se estudie el acuerdo dictado en audiencia y que es materia de la impugnación, para resolver si procede revocar o confirmar dicho acuerdo.

Por otro lado, el referido recurso de revisión es tramitado como de previo especial pronunciamiento, interrumpiendo el procedimiento hasta que obre en autos la resolución emitida por el Pleno del Tribunal o por las Salas, respecto del recurso hecho valer. Lo anterior implica el transcurrir de un tiempo excesivo porque la autoridad revisora no esta sujeta a un término para resolver el recurso dejando de aplicar el contenido del artículo 132 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que en su parte final señala que deberá de procurarse la celeridad en el procedimiento. En relación a la celeridad en el procedimiento el autor Ignacio Burgoa nos dice lo siguiente: "La garantía de

seguridad jurídica establecida a favor del gobernado en este caso, se traduce en la imposibilidad que tienen las autoridades judiciales de retardar o entorpecer indefinidamente la función de administración de justicia, teniendo en consecuencia, la obligación de substanciar y resolver juicios ante ellos ventilados dentro de términos consignados por las leyes procesales respectivas. La obligación estatal que se deriva de esta garantía de seguridad, es evidente positiva, puesto que las autoridades judiciales estatales o tribunales tienen el deber de actuar a favor del gobernado, en el sentido de despachar los negocios en que éste intervenga en forma expedita de conformidad con los plazos procesales. Es más el hecho de que un juez se niegue a despachar un negocio pendiente de él, bajo cualquier pretexto aún cuando sea el de obscuridad o silencio de la ley constituye un delito...⁷²

Dice bien el autor citado, no puede alegar el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que existe una obscuridad o silencio de la ley, todo porque el artículo 128 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no establece un término o un plazo a través del cual, el Pleno o la Sala respectiva deba de resolver la revisión interpuesta por cualquiera de las partes.

Es indispensable que el principio de administración de justicia, sea resuelto pronto, completo y dentro del marco de la legalidad ya que los Tribunales deben de satisfacer las diversas pretensiones de aquellos que ocurren a ellos en búsqueda de una pronta y afectiva administración de justicia.

⁷² Burgos, Ignacio: *Las Garantías Individuales*, Vigésima Sexta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1994, pág. 633.

Ahora bien, dentro de lo que es el Código Penal, vamos a encontrar el artículo 225 de dicho Código, en donde se previenen delitos cometidos por servidores públicos, y en los que, se les prohíbe completamente el retardar dolosamente la administración de justicia, tenemos como la fracción VIII del artículo 225 del Código Penal dice: "Retardar o entorpecer maliciosamente o negligentemente la administración de justicia...."

El hecho de que exista la hostilidad en la ley, hace que la propia autoridad que administra la justicia, deba por supuesto de aplicar en forma principal y supletoria el contenido de las garantías individuales.

Claro está que el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, dispone que se han de aplicar en forma supletoria la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las Leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad, pero esta disposición no es en ningún momento superior a lo que establece nuestra Carta Magna, de hecho, el artículo 133 de la propia Constitución Política establece y obliga a las autoridades a observar primero los lineamientos constitucionales en términos generales, así este artículo 133 dice a la letra:

Artículo 133.- Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, y que se celebren por el Presidente de la

República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados.

Inicialmente, todos los jueces están obligados a observar todos los principios constitucionales, y es definitivo que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no tienen mayor jerarquía que la propia Constitución Política, de hecho, la Constitución es el primer ordenamiento que tienen que observar en el procedimiento de administración de justicia, lo que nos conduce inmediatamente a observar la obligación del Pleno o la Sala respectiva para resolver lo más pronto posible el recurso de revisión interpuesto en contra de los acuerdos dictados en audiencias.

Definitivamente, cuando hablemos respecto del término legal para interponer la revisión, la forma legal de su interposición, y el alcance de la revisión en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, encontraremos que no hay en sí, una fijación de plazo, para que el Pleno o la Sala resuelvan rápidamente, y esto en relación directa con el objetivo de discusión de la litis, puede ser el cese injustificado del trabajador lo cual afecta sus ingresos económicos.

La tramitación o substanciación del recurso de revisión es contrario a la tan buscada celeridad en el procedimiento laboral ya que su tramitación provoca la interrupción del procedimiento porque como lo hemos señalado es substanciado como de previo y especial pronunciamiento; lo cual, desde luego, ocasiona perjuicios a las partes.

Miguel Bermúdez Cisneros en cuanto a la celeridad procesal laboral nos dice lo siguiente: "La declaración del derecho y, sobre todo, su ejecución, debe ser siempre realizadas con prontitud, porque en ellas reside el secreto de mantener la paz social y la integridad de las situaciones jurídico materiales de cada individuo. La demora, ya sea en la declaración del derecho o bien en la ejecución, lógicamente lesiona los intereses humanos puestos en juego. De ahí que la celeridad sea otro de los caracteres más significativos del proceso laboral, no sólo porque esté estructurado de forma apropiada para lograr esta celeridad, sino porque en cada uno de los casos planteados ante el tribunal, el juzgador debe buscar otra abreviación procesal, guardando los términos prefijados por la ley y ordenando de tal manera la secuela del juicio, que haga que la justicia impartida por los tribunales laborales sea rápida y expedita. Hay que tomar en cuenta, que la mayoría de las veces lo que se pleitea en juicio es tan fundamental para las partes, como lo es la utilidad para el patrón y el salario para el trabajador. En este sentido, Couture afirma que en el procedimiento, el tiempo es más que oro, es justicia. Quien dispone de él tiene en las manos las cartas del triunfo; quien no puede esperar, se sabe de antemano derrotado.

La justicia, creemos, debe ser rápida y barata, cualidades que se obtendrán con la sencillez de los actos procesales, así como con el principio económico del tiempo.⁷³

Tal y como lo señala el citado autor, el proceso laboral ha sido estructurado para dar celeridad al procedimiento, pero también debe de existir plena legalidad en su desarrollo y el recurso de revisión contemplado en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, como hemos visto, es precisamente para dar esa legalidad o seguridad jurídica en contra de los acuerdos dictados en audiencias y que por ser infundados causen afectación a los intereses del recurrente.

La ineficacia en la impartición de justicia en el proceso laboral, ya sea por error o negligencia de quiénes en sus manos está dicha labor, iría en contra a la naturaleza reivindicatoria de los derechos de los trabajadores contempladas en el artículo 123 Constitucional. Trueba Urbina afirma lo siguiente: "Destaca en forma especial la naturaleza reivindicatoria del derecho sustantivo y procesal del trabajo que se consigna en el artículo 123, pues como hemos dicho en otra obra nuestra, la legislación fundamental del trabajo contiene normas reivindicatorias para corregir las injusticias sociales y la explotación secular de que han sido víctima los trabajadores mexicanos; por ello, en el proceso mismo las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los tribunales del trabajo burocrático, están obligados a redimir a los trabajadores, afin de cumplir con los principios

⁷³ Bermúdez Cisneros, Miguel: Ob. Cit., pág. 72

de justicia social que contiene el mencionado estatuto constitucional. Volvemos a repetirlo una vez más, la justicia social cuyos principios emergen del artículo 123, no sólo tienen una función proteccionista, tutelar y dignificadora, sino que tiene como objetivo fundamental reivindicar los derechos del proletariado. En esta virtud, la función reivindicatoria la deben de ejercer los tribunales del trabajo en el proceso laboral, en donde pueden advertir fácilmente las injusticias y aplicar los principios reivindicatorios de los derechos de los trabajadores en el propio oficio laboral, para el aplazamiento del ejercicio del derecho a la revolución proletaria. La ineficacia de la justicia del trabajo provoca el estallido social reivindicatorio.⁷⁴

El proceso laboral burocrático es de por sí lento, por los múltiples trámites administrativos que se llevan a cabo en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y para muestra un botón: en el caso de que se tenga que girar un exhorto para diligenciar el desahogo de una prueba ofrecida por alguna de las partes, el expediente debe ser turnado a la Unidad de Trámite del propio Tribunal, para la elaboración y tramitación del exhorto, un vez que se giró a la autoridad exhortada que en muchos de los casos esta muy distante a la ubicación del tribunal, hay que esperar mucho tiempo para recibir el exhorto debidamente diligenciado; tiempo durante el cual se diferencian varias audiencias por no tener respuesta de la autoridad exhortada, girándose inclusive exhortos recordatorios y desde luego, la dependencia demandada no procura agilizar

⁷⁴ Trucba Urbina Alberto: Ob. Cit., pág. 41

dicho exhorto a pesar de tener los medios necesarios para tal fin y el trabajador que tiene mayor interés para que sea debidamente diligenciado el exhorto no tiene los medios económicos para trasladarse hasta el lugar de residencia de la autoridad exhortada y poder agilizar la diligencia materia del exhorto girado.

Lo anterior, también representa un obstáculo en la impartición de la justicia laboral burocrática y si a esto aunamos que la substanciación del recurso de revisión contemplado en el artículo 128 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en contra de resoluciones dictadas por el Secretario de acuerdos en las audiencias respectivas y como se ha indicado su substanciación reviste características de previo y especial pronunciamiento, aunque la ley de la materia no lo contemple como tal, al interrumpir el procedimiento va en contra de la tan buscada celeridad en el procedimiento. A mayor abundamiento nos permitimos citar el comentario de Bermúdez Cisneros que señala lo siguiente: "La rapidez a que hacemos alusión, como otro de los principios fundamentales del derecho procesal, salta a la vista cuando en todas las disposiciones procesales contenidas en la ley, el legislador busca aquella que dé prontitud a la resolución. En términos generales, puede afirmarse que la justicia suministrada a través de los procesos lentos o tardíos, aún siendo justicia, resulta ineficaz. Por lo tanto mediante esta celeridad, se busca una justicia que, contrariamente a la tradicional, sea pronta y expedita."⁷⁵

⁷⁵ Bermúdez Cisneros, Miguel: *Ob. Cit.*, pág. 20.

En el mismo sentido Trueba Urbina nos comenta lo siguiente: "También deben interpretarse las normas procesales en el sentido de hacer más rápidos y expeditos los juicios del trabajo, porque el principio de la celeridad jurisdiccional tiende a beneficiar a la clase obrera. Además, existen otros principios consagrados por la doctrina jurisprudencial, deducidos de interpretaciones equitativas de la ley procesal; por ejemplo, el que establece que en los casos de duda, la Ley Federal del Trabajo debe ser interpretada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en favor del trabajador, por ser el derecho del trabajo esencialmente protector y reivindicador de una clase social: la laborante. De aquí emerge el principio básico de interpretación: IN DUBIO PRO OPERARIO, que la nueva ley convierte en norma jurídica en el artículo 18, pero ordenando que prevalezca la interpretación más favorable al trabajador.

Esta teoría es aplicable en los conflictos entre los Poderes de la Unión y Gobiernos del Distrito y Territorios Federales y sus trabajadores."⁷⁶

Por lo anterior consideramos que el recurso de revisión que es procedente contra los acuerdos dictados en audiencias llevadas a cabo en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje debe de ser debidamente reglamentado para evitar las lagunas que en el se han podido distinguir y además de la legalidad que acertadamente se busca con su contemplación el proceso burocrático, también se debe procurar la celeridad procesal.

⁷⁶ Trueba Urbina, Alberto: Ob. Cit., págs. 45 y 46.

Ahora bien, para fundamentar esta idea, es necesario observar los términos, la forma y el alcance del recurso de revisión que nos ocupa este trabajo.

B) Término Legal para Interponer la Revisión.

En cuanto a la naturaleza que establece la idea procesalista de término, hemos de considerar que el derecho que genera el artículo 128 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, contiene un término totalmente improrrogable, para poder presentar la petición de revisión dentro de las veinticuatro horas siguientes de que dichas resoluciones fueran realizadas.

Para poder hablar sobre este término, es necesario citar inicialmente el párrafo que expresa la circunstancia, para después hacer una crítica genérica sobre el particular, y luego establecer los términos que fundamenten nuestra crítica.

La segunda parte del primer párrafo del artículo 128 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, dice: "A petición de parte, formulada dentro de las veinticuatro horas siguientes, estas resoluciones serán revisadas por el Pleno o por las Salas respectivas."

Inicialmente no menciona si esas veinticuatro horas deberán ser contadas después de que se ha notificado la resolución, o bien, si dichas veinticuatro horas empiezan a correr desde el momento en que surte sus efectos la notificación circunstancia que nos remite necesariamente al segundo párrafo del

artículo 142 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que textualmente señala:

"Artículo 142.-.....

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

Como se deriva del segundo párrafo del precepto legal invocado, el término para interponer el recurso de revisión será dentro de las veinticuatro horas siguientes a que surta sus efectos la notificación.

A mayor abundamiento citamos la Tesis siguiente en cuanto al término para interponer el señalado recurso:

**TERMINOS, FECHA A PARTIR DE LA CUAL
EMPIEZAN A CORRER. LEY FEDERAL DE LOS
TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.-**

El artículo 142 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado dispone en su párrafo segundo:

"todos los términos correrán a partir del día hábil siguiente a aquél en que se haga el emplazamiento, citación o notificación, y se contará en ellos el día del vencimiento"; por tanto, resulta ilegal la sentencia de primera instancia que negó el amparo argumentando

que por haberse notificado del acuerdo reclamado en la misma audiencia en la que se emitió dicho acuerdo surtió sus efectos la notificación en esa fecha y, por lo mismo, empezó a correr el término de veinticuatro horas para interponer el recursos de revisión a que alude el artículo 128 del precitado ordenamiento legal; tal argumento carece de sustentación legal y contraria lo dispuesto en el párrafo transcrito del artículo 142, pues el término de veinticuatro horas comenzará a correr a partir del día hábil siguiente al que se notifique la resolución que se pretenda impugnar.

Amparo en revisión 346/85. Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos, S.A. 30 de mayo de 1986.
Unanimidad de votos. Ponente: Hilario Bárcenas Chávez. Secretaria: Elsa Fernández Martínez.

Como se desprende de la tesis inserta, el término para interponer el recurso de revisión es dentro de las veinticuatro horas a que halla surtido efectos la notificación.

Es necesario saber contar debidamente los términos que consagra la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para evitar que el recurso de revisión no sea admitido por extemporáneo. En cuanto a los términos

procesales, Rafael Tena Suke y Hugo Italo Morales nos dicen lo siguiente: "El tiempo en el proceso es un factor de importancia decisiva, como en la vida. La eficacia de sus efectos se manifiesta por ejemplo en su concepción con los días y horas hábiles con los términos judiciales, con la caducidad de la instancia sin olvidar la trascendencia de la prescripción en el orden procesal. La influencia del tiempo en el proceso es pues ineludible y a de ser tenida muy en cuenta al regular las actividades en que la jurisdicción laboral se desenvuelve, por lo tanto lo más importante de los términos procesales, es saber contarlos con el objeto de abocarse adecuada y oportunamente a las diversas etapas del procedimiento..."⁷⁷

Inicialmente, hay que observar como el tiempo en el proceso, es una circunstancia que definitivamente se debe tomar en cuenta, no solamente por la garantía constitucional establecida por el artículo 17 del Pacto Federal, el cual se refiere a que la administración de justicia será pronta, completa e imparcial; sino también en virtud de que la naturaleza del procedimiento laboral, corre en relación directa con la posibilidad de obtener ingresos económicos de quien demanda indemnización de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal y de las demás instituciones señaladas en el artículo primero de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

1.- Forma Legal de Interposición de la Revisión

⁷⁷ Tena Suke, Rafael, Italo Morales Hugo: *Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Trillas, México 1986, pag. 84.

Para hablar de una forma legal respecto de la interposición del recurso de revisión, inicialmente hemos de decir que el término sobre el cual la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece la posibilidad de interponer dicha oposición dentro de las veinticuatro horas siguientes al en que surta sus efectos la notificación.

La forma legal de la interposición de la revisión, el propio artículo 128 del ordenamiento legal invocado, no menciona en ningún momento cual será la forma a través de la cual se a de ofrecer la interposición de esta oposición, de ahí, que es indispensable hablar de garantías individuales, como la contemplada en el artículo 80. Constitucional, en donde se establece el derecho de petición:

Artículo 80.- Los funcionarios y empleados públicos respetarán el ejercicio del derecho de petición, siempre que ésta se formule por escrito, de manera pacífica y respetuosa; pero en materia política solo podrán hacer uso de ese derecho los ciudadanos de la República.

A toda petición deberá recaer un acuerdo escrito de la autoridad a quien se haya dirigido, la cual tiene obligación de hacerlo conocer en breve término al peticionario.

A pesar de que el artículo 11 de la propia Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establezca cuales son las leyes que se

aplicarán supletoriamente, indicando inicialmente la Ley Federal de Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, y otras leyes, resulta aplicable la idea constitucional en este momento, en virtud de que el artículo 133 de nuestra Carta Magna, hace un llamamiento especial en cuanto a jerarquía de aplicación de la norma constitucional; ya que la propia Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por ser una ley que ha emanado del Congreso de la Unión, tiene su origen dentro de la propia Constitución en el apartado B del artículo 123, y por tal motivo es accesible el establecer las garantías individuales para subsanar las deficiencias de la propia legislación.

Así, es indispensable conocer como el recurso de revisión, debe interponerse en una forma escrita, de manera pacífica y respetuosa, además dentro de las veinticuatro horas siguientes en las que surta efectos la notificación ofreciendo en el mismo escrito mediante el cual se interpone dicho recurso, las pruebas que acrediten su procedencia.

La forma legal sería hacerlo de esta manera, situación que producirá que el expediente, tenga que irse al Pleno o a las Salas respectivas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y de esa manera esperar a que éste pueda ser resuelto.

2.- Alcance de la Revisión en la Ley Burocrática

El recurso de revisión tal y como se desprende del artículo 128 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, solamente puede interponerse contra las resoluciones que se dicten en las audiencias; esto es que

aquellas resoluciones que lleven a cabo los Secretarios Generales de Acuerdos del Tribunal o los Secretarios Generales Auxiliares de las Salas y Salas Auxiliares, serán revisables por el Pleno o por las Salas respectivas.

En efecto, el recurso de revisión no es procedente en contra de las resoluciones definitivas o laudos que dicten las Salas correspondientes del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ya que en contra de laudo deberá de formularse el juicio de amparo tal y como lo dispone el artículo 158 de la Ley de Amparo que a la letra dice:

Artículo. 158 El juicio de amparo directo es competencia del Tribunal Colegiado de Circuito que corresponda, en los términos establecidos por las fracciones V y VI del artículo 107 constitucional, y procede contra sentencias definitivas o laudos y resoluciones que pongan fin al juicio, dictados por tribunales judiciales, administrativos o del trabajo, respecto de los cuales no proceda ningún recurso ordinario por el que puedan ser modificados o revocados, ya sea que la violación se cometa en ellos o que, cometida durante el procedimiento, afecte a las defensas del quejoso, trascendiendo al resultado del fallo, y por violaciones de garantías cometidas en las propias sentencias, laudos o resoluciones indicados.

Para los efectos de este artículo sólo será procedente el juicio de amparo directo contra sentencias definitivas o laudos y resoluciones que pongan fin al juicio, dictados por tribunales civiles, administrativos o del trabajo, cuando sean contrarios a la letra de la ley aplicable al caso, a su interpretación jurídica o a los principios generales de derecho a falta de ley aplicable, cuando comprendan acciones, excepciones o cosas que no hayan sido objeto del juicio, o cuando no las comprendan todas, por omisión o negación expresa.

Cuando dentro del juicio surjan cuestiones, que no sean de imposible reparación, sobre constitucionalidad de leyes, tratados internacionales o reglamentos, sólo podrán hacerse valer en el amparo directo que proceda en contra de la sentencia definitiva, laudo o resolución que ponga fin al juicio.

El recurso de revisión como se ha señalado procede únicamente en contra de los acuerdos dictados en audiencia, por lo que es limitativo aunque sus alcances pueden llegar inclusive al juicio de amparo indirecto, ya que antes de promover éste es necesario observar el principio de definitividad porque de

lo contrario el juicio de amparo indirecto no será procedente tal y como lo establece la fracción XIII del artículo 73 de la Ley de Amparo que a la letra dice

Artículo 73. El juicio de amparo es improcedente:....

.....XIII.- Contra las resoluciones judiciales o de tribunales administrativos o del trabajo respecto de las cuales conceda la ley algún recurso o medio de defensa, dentro del procedimiento, por virtud del cual puedan ser modificadas, revocadas o nulificadas, aún cuando la parte agraviada no lo hubiese hecho valer oportunamente, salvo lo que la fracción VII del artículo 107 Constitucional dispone para los terceros extraños.

Se exceptúan de la disposición anterior los casos en que el acto reclamado importe peligro de privación de la vida, deportación o destierro, o cualquiera de los actos prohibidos por el artículo 22 de la Constitución.

Como podemos observar los alcances de recurso de revisión, van más allá del procedimiento burocrático ya que es necesario agotar dicho recurso como medio ordinario de impugnación que consagra la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado antes de interponer formal juicio de amparo indirecto.

CONCLUSIONES

1.- El texto original del artículo 123 Constitucional, consagraba derechos para todos los trabajadores en general; derechos que por mucho tiempo la clase trabajadora luchó y que en el Congreso Constituyente de 1917, quedaron plasmados en nuestra Carta Magna.

2.- De 1917 a 1929, se promulgaron diversas leyes laborales en los Estados de la República, en donde algunas de ellas como la de Aguascalientes, Chihuahua, Chiapas y Puebla, consignaban derechos sociales en beneficio de los empleados públicos.

3.- La facultad que el artículo 123 Constitucional dada a las Legislaturas Estatales para elaborar leyes en materia de trabajo, dio como resultado que se perdiera la uniformidad laboral, situación que se regularizó con la reforma a la fracción X del artículo 73 Constitucional y 123 en su preámbulo, en 1929.

4.- Con la promulgación de la reforma a la fracción X del artículo 73 Constitucional, era necesario elaborar una ley que tuviese observancia en todo el territorio nacional, por lo que el Congreso de la Unión elaboró la Ley Federal del Trabajo de 1931, misma que no incluía a los servidores públicos, pues

ordenaba que los Trabajadores al Servicio del Estado se regirían por leyes del servicio civil.

5.- Los derechos de los trabajadores llamados burócratas, se intentan reconocer y reglamentar mediante el "Acuerdo Sobre Organización y Funcionamiento de la Ley del Servicio Civil", de fecha 12 de abril de 1934.

6.- Con la modificación del artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo de 1931 se expidió el "Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión", promulgada el 27 de septiembre de 1938, siendo la primer legislación reglamentaria del trabajo burocrático.

7.- El referido Estatuto fue modificado con reformas y adiciones expidiéndose el "Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado", en 1941.

8.- Con la adición del Apartado B del artículo 123 Constitucional, el 21 de octubre de 1960 publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre del mismo año, se dan las bases para regular las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores elevando los derechos a nivel constitucional .

9.- Con la promulgación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en 1963, se regula definitivamente las relaciones laborales entre los servidores públicos y el Estado.

10.- En el proceso laboral burocrático imperan las mismas normas procesales que son aplicables a los trabajadores que se rigen por el apartado A del artículo 123 Constitucional, existiendo una apreciación de la prueba en conciencia, aplicación del derecho equitativo y una función tutelar y reivindicatoria de los tribunales en favor de los trabajadores.

11.- Las generalidades del proceso, son aplicables en los juicios substanciados ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, con la excepción que en la demanda se deberán ofrecer las pruebas para acreditar la acción.

12.- Los principios procesales como la oralidad y la inmediatez en el procedimiento burocrático, no tienen aplicabilidad porque predomina la forma escrita y en las audiencias nunca se da un acercamiento entre las partes y el Presidente de la Sala, en virtud de que en los conflictos individuales no hay conciliación.

13.- En los conflictos individuales de los Trabajadores al Servicio del Estado, no se presume la relación laboral sino que es necesario el nombramiento del trabajador que debe ser por escrito expedido por el funcionario facultado para ello, o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales.

14.- La revisión y la reclamación contemplados en la Ley Federal del Trabajo, proceden únicamente en contra de actos de funcionarios tendientes a la ejecución de laudos y contra medidas de apremio que impongan a las partes, los funcionarios de las Juntas, respectivamente.

15.- Definitivamente, no es la misma naturaleza u objetivo que el que se lleva a cabo en una empresa privada frente a la función del gobierno; así, en la empresa privada se persiguen siempre utilidades, y en lo que es la función gubernamental, se persigue un servicio público a la comunidad.

16.- El recurso de revisión contemplado en el artículo 128 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es definitivamente un medio de impugnación que permite que los acuerdos dictados en audiencias sean analizados por una autoridad superior - Pleno del Tribunal o las Salas - en cuanto a la ilegalidad del acto de autoridad.

17.- La forma legal para interponer el Recurso de Revisión tiene varios requisitos que hay que cubrir: Se interpondrá dentro de las veinticuatro horas siguientes a en surta sus efectos la notificación; se formulará por escrito donde se señalará el acuerdo impugnado y los agravios que el mismo pueda causar y también en el mismo escrito se ofrecerán las pruebas para acreditar la procedencia del recurso.

18.- La tramitación del Recurso de Revisión reviste la característica de previo y especial pronunciamiento lo que significa una interrupción al procedimiento, por lo que se propone que sea debidamente reglamentado y su tramitación sea por cuerda separada o en forma incidental.

19.- El Recurso de Revisión, definitivamente da lugar a una segunda instancia en donde el Pleno del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje o las Salas como autoridades superiores jerárquicamente hablando, analizan el recurso interpuesto, dictando una resolución que revoque, modifique o confirme el acuerdo impugnado.

20.- El tiempo que el Pleno del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje o las Salas emplean para el análisis del Recurso de Revisión, es excesivo por lo que su substanciación es contraria a la celeridad del procedimiento, motivo por el cual se propone de igual forma se reglamente el

término dentro del cual la autoridad deba de resolver el recurso que se hizo valer.

21.- El Recurso materia de nuestra tesis, es limitativo ya que es procedente únicamente en contra de los acuerdos dictados en audiencias, por lo que de igual forma se propone con la presente investigación, que se aplique en todo tipo de acuerdos dictados en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Acosta Romero, Miguel: **Derecho Burocrático Mexicano**, Editorial Porrúa, S. A., México 1995.
- 2.- Acosta Romero, Miguel: **Teoría General del Derecho Administrativo**, Novena Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1990.
- 3.- Alcalá Zamora y Castillo Niceto: **Derecho Procesal Mexicano**, Segunda Edición, Tomo II, Editorial Porrúa. S.A., México 1985.
- 4.- Burgos, Ignacio: **Las Garantías Individuales**, Vigésima Sexta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1994.
- 5.- Borras y López, Armando: **Derecho Procesal del Trabajo**, Editorial Textos Universitarios, México 1977.
- 6.- Bermúdez, Cisneros, Miguel: **Derecho Procesal del Trabajo**, Primera Reimpresión, Editorial Trillas, México 1991.
- 7.- Chiovenda, José: **Derecho Procesal Civil**, Cárdenas Editor y Distribuidor, 1990.
- 8.- De Buen L., Néstor: **Derecho Procesal del Trabajo**, Ediciones Primera, Cuarta y Cuarta Actualizada, Editorial Porrúa, S.A., 1988, 1990 y 1996.
- 9.- De Buen L., Néstor: **Derecho del Trabajo**, Sexta Edición, Editorial Porrúa, S.A., 1986.

- 10.- Guerrero, Euquerio: **Manual del Derecho del Trabajo**, Ediciones Sexta y Séptima, Editorial Porrúa, S.A., 1989 y 1990.
- 11.- Gómez Lara, Cipriano: **Derecho Procesal Civil**, Quinta Edición, Editorial Trillas, S.A., 1995.
- 12.- Kelsen, Hans: **Teoría General del Derecho y del Estado**, Cuarta Reimpresión, UNAM, México 1988.
- 13.- Mora Rocha, Manuel: **Elementos Prácticos del Derecho del Trabajo Burocrático**, Segunda Edición Editorial Pac, 1992.
- 14.- Morales, Hugo Italo y Tena Suke Rafael: **Derecho Procesal del Trabajo**, Editorial Trillas, México 1986.
- 15.- Ovalle Favela, José: **Derecho Procesal Civil**, Cuarta Edición Editorial Harla, 1989.
- 16.- Preciado, Rafael: **Lecciones de Filosofía del Derecho**, Vigésima Edición, Editorial Jus Semper, 1989.
- 17.- Ross Gámez, Francisco: **Derecho Procesal del Trabajo**, Primera Reimpresión Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1991.
- 18.- Ramírez Reynoso, Braulio: **Comentarios al Artículo 123 Constitucional**, México dentro de: **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, Comentada, UNAM, 1985.
- 19.- Trueba Urbina, Alberto: **Nuevo Derecho del Trabajo**, Ediciones Primera y Décima Editorial Porrúa, S.A., 1970 y 1993.

20.- Trueba Urbina, Alberto: **Nuevo Derecho Procesal del Trabajo**, Quinta Edición Editorial Porrúa, S.A., México 1980.

21.- Trueba Urbina, Alberto: **Estatute de los Empleados Públicos**, Editorial Botas, 1941.

LEGISLACION

1.- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, Centésima Segunda Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1994.

2.- **Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado**, Trigésima Segunda Edición Actualizada, Editorial Porrúa, S.A., 1994, Trueba Urbina, Alberto, Trueba Barrera, Jorge.

3.- **Ley Federal del Trabajo**, "Comentarios y Jurisprudencia", Climent Beltrán, Juan B., Séptima Edición, Editorial Esfinge, 1993.

4.- **Mexicano: Esta es tú Constitución**, Cámara de Diputados del Congreso de la Unión LII Legislatura, Edición 1984.

5.- **Ley Federal del Trabajo**, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía, Quincuagésima Séptima Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1988.

6.- **Nueva Ley Federal del Trabajo**, Tematizada y Sistemizada, Cavazos Flores Baltazar, Cavazos Chena Baltazar, Cavazos Chena Humberto, Cavazos Chena, J. Carlos, Décima Octava Edición, Editorial Trillas, 1985.

7.- Ley de Amparo, reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Sexagésima Novena Edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., México, 1996, Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge.

8.- Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal y Territorios, Décima Séptima Edición, Editorial Porrúa, México, 1973.

O T R A S F U E N T E S

1.- Diccionario para Juristas, Palomar De Miguel, Juan, Ediciones Mayo, S. de R.L., 1981.

2.- Diccionario de Derecho, Pina Vera, Rafael, Décima Segunda Edición, Editorial Porrúa, S.A., 1990.

3.- Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo VII, Soberanes Fernández José Luis, UNAM, 1984.

4.- Diccionario Procesal Civil, Pallares, Eduardo, Vigésima Edición, Editorial Porrúa, S.A., 1991.

5.- Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia, Tomo I y II, Escriche, Joaquín, Cárdenas Editor y Distribuidor, 1979.

6.- Manual de Acceso a Jurisprudencia Laboral, Secretaria del Trabajo y Previsión Social, 1917 a 1989.