

191
2 es.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

LA EJECUCION DE LOS LAUDOS EN EL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA JUAN MANUEL DAVILA HERNANDEZ



México, Ciudad Universitaria

Febrero, 1998.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

261518



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL

AUTONOMA DE MEXICO.

A LA FACULTAD DE DERECHO.

AL SEMINARIO DE DERECHO DEL
TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

A MIS PROFESORES.

A MI ABUELITA MARTHA SANTANA LUNA.

A MI MAMA MARTHA HERNANDEZ SANTANA.

A MI ABUELITO GENARO LOBATO.

AL LIC. OSCAR GOMEZ BURGUETE Y
PROFRA. ELVA A. PALACIOS VERA.

A NORMA ROMERO MARTINEZ.

A MIS TIOS JUAN Y DINA.

A MI HERNANO FERNANDO Y A SU FAMILIA.

A MI HERMANO FRANCISCO JAVIER Y A SU FAMILIA.

I N D I C E

	Págs.
INTRODUCCION.....	I
CAPITULO PRIMERO.....	1
ANTECEDENTES DEL DERECHO BUROCRATICO.....	2
1.1. Regulación Laboral de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión (1938).....	5
1.2. Regulación Laboral de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión (1941).....	13
1.3. Adición del apartado "B" al artículo 123 Constitucional.....	16
1.4. Promulgación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional....	19
CAPITULO SEGUNDO.....	43
CONCEPTOS GENERALES.....	44
2.1. Trabajadores al Servicio del Estado.....	44
2.2. Estado.....	47
2.3. Titular de una Dependencia.....	48
2.4. Laudo.....	50
2.5. Ejecución de los Laudos.....	52

	Págs.
2.6. Medios de Apremio.....	53
2.7. Eficacia.....	55
CAPITULO TERCERO.....	57
ANALISIS COMPARATIVO DEL PROCEDIMIENTO LABORAL ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE Y EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.....	58
3.1. El procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	58
3.1.1 Conciliación.....	60
3.1.2 Demanda y Excepciones.....	61
3.1.3 Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.....	63
3.1.4 Desahogo de Pruebas y Alegatos.....	66
3.1.5 Laudo y Medios de Impugnación.....	69
3.2. El Procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.....	72
3.2.1 Demanda y Auto de Admisorio.....	73
3.2.2 Emplazamiento y Contestación a la Demanda.....	76
3.2.3 La Audiencia y Desahogo de Pruebas.....	78
3.2.4 Laudo y Medios de Impugnación.....	83
CAPITULO CUARTO.....	87
LA EJECUCION DE LOS LAUDOS.....	88

4.1. Ejecución de los Laudos dictados en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	89
4.2. Ejecución de los Laudos dictados en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.....	96
4.3. Diferencias y Similitudes en la Ejecución de los Laudos dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.....	98
4.4. Irregularidades en la Ejecución de los Laudos dictados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.....	101
4.5. Propuestas para hacer eficaz la Ejecución de los Laudos dictados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.....	109
CONCLUSIONES.....	121
BIBLIOGRAFIA.....	124

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

Analizaremos las disposiciones contenidas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, respecto a la Ejecución de los Laudos dictados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, concretamente nos referiremos a los Laudos que son emitidos en juicios donde la parte actora lo es el trabajador y como consecuencia de ello, existe una resolución a su favor, condenando en los puntos resolutivos al Titular de la Dependencia Burocrática.

Al hacer mención de los antecedentes de lo que en general ha sido el Derecho Laboral Burocrático, observaremos que éste se a venido dando a lo largo de la evolución de la legislación para dicha clase trabajadora, que por el hecho de estar en una relación jurídica de trabajo con el Estado-patrón, es objeto tanto de beneficios como de desventajas en la normatividad que regula su relación de trabajo.

Hacemos mención de los conceptos generales en el Derecho Laboral Burocrático, concretándonos a los que se refieren o están desde nuestro punto de vista vinculados a la Ejecución de los Laudos dictados por la citada Autoridad Laboral, citando los conceptos expresados por los Doctrinarios de la materia, exponiendo, desde nuestro parecer una opinión y en su caso una definición de los conceptos a estudio.

Al revisar y comentar los procedimientos jurisdiccionales seguidos en la tramitación de los juicios laborales en las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, haremos notar las diferencias existentes en dichos procedimientos, divergencias que se encuentran plasmada y fundamentadas en las disposiciones legales aplicables a cada caso, como lo son la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentarias respectivamente de los apartados "A" y "B" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En relación a la Ejecución de los Laudos que son dictados, por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la misma la analizamos desde la perspectiva que se presenta en un juicio en el cual el Titular de la Dependencia Burocrática, es la parte demanda y el trabajador obtuvo un Laudo favorable, donde fue acreditada y procedente su acción, consecuentemente la patronal tiene una Resolución que al haber causado ejecutoria, previos los acuerdos respectivos, tiene la obligación de acatar en su términos cumplimentandolo a la mayor brevedad.

Así mismo, nos permitimos proponer una modificación al articulado de la Ley Burocrática, en la parte conducente de los que se refieren a la Ejecución de los Laudos dictados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, con el objeto de hacer eficaz y rápido el cumplimiento a dicha resolución.

C A P I T U L O P R I M E R O

ANTECEDENTES DEL DERECHO BUROCRATICO.

1.1. Regulación Laboral de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión (1938).

1.2. Regulación Laboral de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión (1941).

1.3. Adición del apartado "B" al artículo 123 Constitucional.

1.4. Promulgación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

ANTECEDENTES DEL DERECHO BUROCRATICO.

Debido a que en la Constitución de 1917, no se determinó regulación alguna respecto a las relaciones de carácter laboral entre el Estado y sus trabajadores, estableciéndose solo en el artículo 123, que el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, podrían legislar en materia laboral; situación que se modificó con la reforma del artículo 73 en su fracción X (publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de diciembre de 1929), misma que reservó al Congreso de la Unión, la facultad de expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123, esto es, la materia del trabajo.

En 1920, se intento crear una Ley del Servicio Civil del Poder Legislativo, la cual no tuvo los resultados esperados; en 1925, es cuando aparece una organización oficial de los trabajadores del Estado, conocida como burócratas, que fue la Dirección de Pensiones Civiles de Retiro; en 1928, los maestros lograron establecer el Seguro Federal del Magisterio, el cual era de tipo mutualista.

Como Presidente de la República Mexicana, el Lic. Pascual Ortíz Rubio, promulgó el 27 de agosto de 1931, la

Ley Federal del Trabajo, la cual normaría las relaciones laborales entre particulares.

En las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo de 1931, no se incluía a los trabajadores al servicio del Estado, pues claramente se estableció en su artículo segundo, que los funcionarios y empleados en su relación con el Estado debían regirse por las Leyes del Servicio Civil.

Y si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo, no reguló de manera alguna la relación entre los trabajadores y el Estado, si podemos afirmar que fue el ordenamiento jurídico que dio la pauta para la posterior expedición de los diversos Acuerdos y Estatutos tendientes a reglamentar dicha relación de trabajo.

"Siendo presidente Constitucional sustituto el General Abelardo L. Rodríguez, quién siempre manifestó interés por la situación de los empleados públicos, entre otros acuerdos dictó uno de gran importancia: El Acuerdo Sobre la Organización y Funcionamiento del Servicio Civil, que se publico en el Diario Oficial del jueves 12 de abril de 1934"¹.

¹CANTON MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Segunda Edición. PAC. México. 1988. p. 72.

Dicho acuerdo es considerando como el primer antecedente escrito tendiente a regular la relación jurídica de los servidores públicos, quienes hasta ese momento se encontraban en un total desamparo y fue el resultado de una larga lucha de esta clase trabajadora.

El Acuerdo sobre la Organización y Funcionamiento del Servicio Civil, regulaba en su primer capítulo, la aplicación de éste a todas las personas que desempeñaran cargo, empleo o comisiones dependientes del Poder Ejecutivo de la Unión, los cuales no tuvieran el carácter de militares y señalaba quienes quedaban excluidos del referido acuerdo, como lo eran los altos empleados y los contemplados como de confianza; así como también los supernumerarios y los de contrato; en el segundo capítulo, se refería a las llamadas Comisiones del Servicio Civil, que debería funcionar en las Secretarías, Departamentos de Estado y demás dependencias que tuvieran funciones referidas a la selección de personal y algunos aspectos escalafonarios; en las comisiones, los empleados quedaban debidamente representados; el tercer capítulo, señalaba las formas para poder ingresar al Servicios Civil, las categorías y los casos de preferencia; el cuarto capítulo, regulaba lo concerniente a las vacaciones, licencias y

permisos; el quinto capítulo, se refiere a las recompensas y ascensos; el sexto capítulo, se refiere a los derechos y obligaciones del personal del Servicio Civil; el séptimo capítulo, indicaba las sanciones y su forma de aplicación; el octavo capítulo, hablaba de la forma de separación del Servicio Civil por parte de su personal.

Este Acuerdo sobre la organización y Funcionamiento del Servicio Civil, beneficio a los trabajadores al servicio del Estado, y sobre todo fue el precedente para crear los Estatutos Jurídicos de los trabajadores del Estado de 1938 y 1941.

1.1. Regulación Laboral de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión (1938).

Originariamente las relaciones entre el Estado y sus servidores se regulaban por el Derecho Administrativo y específicamente por la Leyes del Servicio Civil; pero posteriormente a la promulgación de la Constitución de 1917, que de alguna manera otorgo en su artículo 123, derechos a favor de los empleados privados y públicos, se dio otro enfoque a dicha relación considerándola como de trabajo.

Esta idea fue asimilada por las leyes locales del trabajo, pero desde la Ley Federal del Trabajo de 1931, cuando se volvió a considerar equivocadamente al empleado publico como parte del Derecho Administrativo, sin embargo, el artículo segundo de la referida ley, fue modificado por el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, promulgada el 27 de noviembre de 1938, por el entonces Presidente de la República, General Lázaro Cárdenas del Río, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre del mismo año.

La exposición de motivos del Estatuto de 1938, hace una enumeración de los derechos garantizados hasta entonces a los trabajadores particulares, y concluye que no existe razón alguna para negar los mismo a los servidores del Estado. Reconoce y recoge los principios hasta entonces ya vertidos, tanto por las ley así como los asentados por la doctrina.

El citado Estatuto, se estableció con la finalidad de proteger los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, estableciéndose también principios proteccionistas y tutelares en favor de los empleados públicos, se crearon además los derechos de asociación, profesional y huelga.

Así, lo primero que establece el Estatuto de 1938, es que los empleados de la Administración Pública, tienen la riqueza de su trabajo, no tienen más patrimonio que su salario, constituyen un factor de la producción por su trabajo en sí, dando con ello, la integración de esta clase a la misma de los trabajadores en general.

Hasta la fecha en que surge el primer Estatuto Jurídico, el servidor público había carecido por completo del mínimo de los derechos que el trabajador particular o industrial ha logrado conquistar, observándose que tal desigualdad de ninguna forma se justifica aunque existan ciertas características diferentes entre el fin especulativo que persigue la empresa privada y la función reguladora que lleva a cabo el Estado, y debido a esta diferencia se busca evitar que el empleado público pueda ser víctima de injusticias por parte de sus jefes, traduciéndose por ejemplo en ceses arbitrarios.

Este instrumento legal estaba compuesto de 115 artículos y 12 transitorios y se estructuró de la siguiente manera: "Título primero. Disposiciones Generales, en las que se define la relación jurídica de trabajo y se clasifica a los trabajadores federales en dos grupos, de

base y de confianza; Título segundo. Derechos y obligaciones de los trabajadores; Título tercero. De la organización colectiva de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión; Título cuarto. De los riesgos profesionales y de las enfermedades profesionales; Título quinto. De la prescripción; Título sexto. Del Tribunal de Arbitraje para los trabajadores al servicio del Estado; Título séptimo. De las sanciones por infracciones a la ley y por desobediencia a las resoluciones del tribunal de Arbitraje².

"En el articulado del Título Primero, donde se refiere a las disposiciones generales, se determinó su aplicación, entendiéndose por ello, la observancia de dicha Ley para todas las autoridades y funcionarios de los Poderes de la Unión, Distrito Federal, Territorios Federales y los trabajadores de éstos. Define lo que es un servidor del Estado. Especifica que la relación de trabajo que se da, se entiende entre los trabajadores federales y los Titulares de los Poderes Legislativo, Ejecutivo, Judicial, Distrito Federal y Territorios Federales, según el caso. Divide a los Trabajadores Federales en dos categorías, de base y de confianza; enumerando casuísticamente a los de confianza y por exclusión los

²TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México. 1972. pp. 175 y 176.

puestos, plazas o cargos que no se encuentren comprendidos como de confianza, serian considerados por Ley como de base. Fija la aplicación de este Estatuto en favor de los trabajadores de base. Incluye el principio de la irrenunciabilidad de los derechos en favor del trabajador. En lo no previsto se debería atender supletoriamente a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, la costumbre, al uso, a las leyes del orden común, a los principios generales del derecho y a la equidad.

En el Título Segundo, integrado por siete capítulos regulaba: los derechos individuales de los trabajadores, como son la existencia de un nombramiento, una clasificación de la categoría del trabajador, entre otros; la jornada de trabajo y de los descansos legales; la percepción de un salario; las obligaciones de los titulares de los Poderes de la Unión, Distrito Federal y Territorios Federales con sus trabajadores, éstos considerados individualmente, entre las cuales se encontraban la de proporcionar gratuitamente a sus trabajadores el servicio médico y farmacéutico, proporcionar a sus trabajadores lo necesario para ejecutar su trabajo; las obligaciones de los trabajadores, como eran por ejemplo la de desempeñar sus labores sujetándose a las Leyes y Reglamentos que las regulen y a la dirección de sus jefes, con la intensidad,

cuidado y esmero apropiados; la suspensión de los efectos del nombramiento de los trabajadores; y la terminación de los efectos del nombramiento, conteniendo las causas por las que se da la terminación del nombramiento sin responsabilidad para el Estado.

En el Título Tercero, que se integraba de cuatro capítulos, se reguló lo relativo a la Organización Colectiva de los trabajadores, refiriéndose a: los Sindicatos de la burocracia; las condiciones generales de trabajo; la huelga; el procedimiento en materia de huelgas y de la intervención que corresponda al Tribunal de Arbitraje.

El Título Cuarto se refirió a los riesgos y enfermedades profesionales, determinando que éstas se registrarán por las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo, contemplándose también el derecho para los trabajadores de obtener según el caso la licencia respectiva como consecuencia de una enfermedad o riesgo profesional.

El Título Quinto se ocupó de las disposiciones tendientes a regular la figura jurídica de la prescripción, fijando el término para ejercitar las acciones otorgadas

por la Ley en favor de los trabajadores, determinando los casos en que dicho termino comienza, se interrumpe, no puede correr o fenece.

El Título Sexto, en sus tres capítulos se refirió al Tribunal de Arbitraje y Juntas Arbitrales para los trabajadores al servicio del Estado y el procedimiento a seguir ante estos, indicándose la forma de integración del Tribunal y de las Juntas Arbitrales, siendo ambos colegiados y éstas últimas deberían de existir en cada una de las unidades gubernamentales; fijaba la competencia tanto del Tribunal de Arbitraje y las Juntas; el procedimiento a seguir ante el Tribunal de Arbitraje y Juntas, se iniciaba con la presentación de la demanda, misma que podía ser por escrito o verbalmente por medio de comparecencia, reuniendo los requisitos de ley, dándose la contestación a la misma y una vez realizadas las diligencias necesarias, celebrar la audiencia respectiva y una vez pronunciado el laudo, el Tribunal lo pondría en conocimiento de las partes para su cumplimiento.

El Título Séptimo, en su único artículo se refirió a las sanciones por infracciones a la Ley y por

desobediencia a las resoluciones tanto del Tribunal como de las Junta."³

Este primer Estatuto, a nuestra manera de ver fue un avance significativo tendiente a regular la relación de trabajo suscitada entre el Estado y sus servidores; apreciando en relación con nuestro tema, por ejemplo una imprecisión cuando se habla del cumplimiento de las resoluciones dictadas por el Tribunal de Arbitraje, ya que al respecto sólo se refiere a los laudos condenatorios y que como consecuencia, ello implica que la respectiva autoridad (Titular de los Poderes de la Unión, Distrito Federal y Territorios Federales) siempre tenga el carácter de demandado; situación que de acuerdo con las disposiciones contenidas en dicho Estatuto puede ser diversa. No obstante ello y en base al contenido de sus disposiciones, el Estatuto de 1938, trató de regular en todas sus dimensiones la relación laboral surgida, y en base a que las leyes son susceptibles de perfeccionarse, nos parece un buen avance tendiente a garantizar e imponer los derechos y obligaciones a los empleados federales.

³ DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION. 5 de diciembre de 1938. Año CXI. Número 30. pp. 1 a 11.

1.2. Regulación Laboral de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión (1941).

El día 17 de abril de 1941, siendo Presidente de la República el Lic. Manuel Avila Camacho, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el nuevo Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. "En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y para su debida publicación y observancia, expido el presente decreto en la residencia del poder Ejecutivo Federal, en la ciudad de México, D. F., a los cuatro días de mes de abril de mil novecientos cuarenta y uno.- M. Avila Camacho.- Rubrica.- El Secretario de Estado y del Despacho de Gobernación, Miguel Alemán.- Rubrica."⁴. El cual vino a subsanar algunas fallas del Estatuto anterior.

"El Estatuto Jurídico estuvo en vigor tal como lo expidió el Presidente Lázaro Cárdenas hasta el año de 1941, en este año el Presidente de la República, que ya lo era el Gral. Manuel Avila Camacho, promulgó un nuevo Estatuto, pero podemos

⁴DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION. 17 de abril de 1941. Año CXIII. Número 27. pp. 3 a 28.

decir que en realidad se trato únicamente de una reforma al que estaba vigente"⁵.

En realidad no existe una gran diferencia de contenido entre el anterior Estatuto y el que se encuentra en análisis, ya que como podemos observar en ambos ordenamientos jurídicos se contiene el mismo número de artículos así como una similar estructura en sus títulos y capítulos.

Una modificación importante con respecto al Estatuto anterior, es la clasificación de los puestos considerados como de confianza, consignando además que serían considerados como empleados de confianza a aquellos que desempeñen funciones análogas a las realizadas en los puestos que se enumeran; por lo que se dio la posibilidad de fijar la categoría de un trabajador, no solo con su nombramiento sino tomando en cuenta las funciones a realizar.

Reafirmando el beneficio en favor de los trabajadores, considerando que los no incluidos en la enumeración del artículo cuarto del Estatuto, serán de base y por ello inamovibles; así mismo determina que los de

⁵CANTON MOLLER, Miguel. Op. cit. pp. 76 y 77.

nuevo ingreso serán de base una vez transcurridos seis meses en servicio y sin notas desfavorables en sus expedientes, incrustándose con lo anterior el principio de inamovilidad en favor del trabajador federal de base.

La modificación más notable entre ambos Estatutos, se observa en el Título Sexto, que se refiere al Tribunal de Arbitraje y el procedimiento que debe seguirse ante éste, suprimiéndose con ello las Juntas de Arbitraje, las cuales funcionaban como órgano de primera instancia en cada dependencia burocrática, dándole con ello al Tribunal de Arbitraje una jurisdicción más amplia, al conocer y resolver los conflictos individuales y colectivos y no actuando ya como un órgano revisor. Así mismo se consagra el principio de la gratuidad en el procedimiento ante el tribunal, ya que los gastos serían cubiertos por el Estado, tratando con ello de darle un carácter más social y accesible para la clase trabajadora al servicio del Estado. Con lo anterior podemos decir que el Estatuto de 1941 es un avance notable en la regulación del trabajo burocrático, así como en el procedimiento jurisdiccional seguido ante la autoridad competente para resolver los conflictos que se den entre los Titulares y los trabajadores federales.

1.3. Adición del Apartado "B", al artículo 123 Constitucional.

Como resultado de que el constitucionalista de 1917, abordó el problema social de los trabajadores, consagrándose por vez primera en una legislación, disposiciones tendientes a regular tal problema social, insertando el artículo 123; es así como los trabajadores vieron plasmados sus anhelos dentro de un ámbito Constitucional, al estar considerados en el Título VI que se denominó "DEL TRABAJO Y LA PREVISION SOCIAL", refiriéndose a ese núcleo de la sociedad que presta sus servicios a otro a cambio de una remuneración. Y al haberse expedido la Ley Federal del Trabajo de 1931, Reglamentaria del artículo 123 constitucional, siendo ésta la reglamentación que hiciera realidad y pusiera en practica lo consagrado en el referido precepto.

"Asimismo el trabajo queda comprendido en una ordenamiento Jurídico Social y de Interés Público, al igual que el Art. 27 de la Constitución como Norma Suprema de la Nación, previniendo el disfrute o goce de los derechos por ella consignada, así como el respeto e inviolabilidad a esos derechos o garantías, aún por los mismos poderes de la Unión, en su Art. 123, resultado del arduo trabajo del

Congreso Constituyente, como carta del trabajo y siendo el segundo en extensión en la Constitución Mexicana"⁶.

Por otra parte cabe hacer mención que el artículo 123 rigió inicialmente para los trabajadores contratados por particulares, y no así a los trabajadores al servicio del Estado; motivo por el cual el 5 de diciembre de 1960, siendo Presidente de la República el Lic. Adolfo López Mateos elevó a rango de norma constitucional el trabajo burocrático, adicionando el artículo 123 con un apartado "B" dedicado a las Garantías de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, Distrito Federal y de los Territorios Federales.

El referido apartado recoge las protecciones establecidas en el Estatuto que estaba en vigor, se destaca la necesidad del funcionamiento del Tribunal de Arbitraje, excluyendo de la competencia del Tribunal a los servidores del Poder Judicial Federal, siendo quien resuelva de los conflictos suscitados el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Unión. Quedando integrado el texto del artículo 123 constitucional, de la siguiente forma: "El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir leyes, las cuales regirán: A.- Entre los

⁶MORA ROCHA, J. Manuel. Elementos Prácticos de Derecho del Trabajo Burocrático. Editor Francisco Méndez Cervantes. México. 1985. p. 17.

obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo. B.- Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus Trabajadores". Las fracciones de éste segundo apartado contienen disposiciones relativas a las garantías de los trabajadores al servicio del Estado, tutelando entre otros derechos, su jornada de trabajo, descansos, vacaciones, salario, seguridad social.

Con la adición del apartado "B" al artículo 123 Constitucional, podemos considerar que se consiguió el objetivo de garantizar plenamente los derechos y obligaciones de los trabajadores al servicio del Estado, que fue producto de la lucha de esta clase trabajadora, motivada por la inseguridad de que eran objetos, ya que no contaban con una reglamentación adecuada, situación que comenzó a ser modificada con la expedición de los Estatutos, mismos principios que fueron incorporados al mencionado apartado y posteriormente con la expedición de su Ley Reglamentaria.

Al crearse un apartado diverso al que regulaba los derechos de los trabajadores en general, se fundamento de acuerdo con la exposición de motivos, donde se destaca "...el reconocimiento a que el trabajo no es una simple

mercancía, sino que forma parte esencial de la dignidad del hombre; de allí que deba ser siempre legítimamente tutelado. Con ese criterio y con ese propósito se establecieron, cuidadosamente, los derechos mínimos de los burócratas y las bases de previsión social que los igualaron con los otros trabajadores."⁷

1.4. Promulgación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

Tres años después de la incorporación del apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, el día 28 de diciembre de 1963, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley Federal de lo Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, la cual sigue vigente y regulando las relaciones de trabajo entre el Estado y sus trabajadores.

Con esta Ley se abrogó el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1941, quedando únicamente vigentes las disposiciones dictadas en favor de los veteranos de la Revolución.

⁷ CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Artículo 123 Constitucional y su Proyecto en Latinoamérica. Jus. México. 1979. pp. 226 y 227.

Esta Ley en lo que se refiere a los derechos individuales de los empleados públicos siguió de alguna manera los lineamientos generales que se habían consagrado en los anteriores Estatutos, estableciendo en términos generales una mayor protección de sus derechos, además de que se amplía la aplicación de éste régimen a diversas instituciones y organismos descentralizados que tenían a su cargo funciones públicas; establece en favor del trabajador diversas prestaciones económicas como los quinquenios, prima dominical y aguinaldo entre otras, lo cual constituyo una gran conquista de la clase trabajadora al servicio del Estado. Señala los derechos y obligaciones de los trabajadores ante los titulares de las unidades burocráticas; se establece una forma simple en el Sistema de Escalafón; respecto de la organización colectiva de los trabajadores, sigue la misma línea marcada por los Estatutos, dándose una mayor participación a la organización sindical dentro de cada dependencia burocrática; respecto de la huelga para que ésta se de, se requiere que exista una violación de manera general y sistemática de los derechos que consagra el apartado "B" del artículo 123 de la Constitución, con lo cual se buscó proteger y garantizar que la función pública que desarrolla el Estado se pudiera ver interrumpida o deteriorada por el paro de los empleados públicos. Se observó un adelanto en

la técnica jurídica al crear el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, al que se otorgó la jurisdicción Federal, concediéndole funciones conciliatorias entre las partes, fijándose un procedimiento para la substanciación de los conflictos promovidos ante él, procurando que el mismo fuera ágil, variando los términos respecto de los Estatutos.

Después de diversas reformas que ha tenido la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, las cuales no han desvirtuado esencialmente el contenido de la misma, esta actualmente integrada por 165 artículos.

En el Título Primero de ésta Ley, se contienen las Disposiciones Generales, en un sólo capítulo de los artículos 1o. al 11.

En su artículo 1o. determina en sus términos a quienes les será aplicable la presente Ley. El artículo 2o. fija que la relación jurídica de trabajo se establece entre los titulares de las dependencias o instituciones burocráticas y sus trabajadores. El artículo 3o. nos da la definición de trabajador, señalando la existencia de un nombramiento. El artículo 4o. divide en dos grupos a los trabajadores al servicio del Estado, de confianza y de

base. En el artículo 5o. enuncia a los trabajadores que son considerados como de confianza, destacándose que el carácter de trabajador de confianza va relacionado con las funciones que desempeñe en su cargo. El artículo 6o. indica que serán considerados trabajadores de base los no incluidos en el artículo anterior, y por consiguiente serán inamovibles. El artículo 7o. indica que los puestos o cargos de nueva creación y no comprendidos en el artículo 5o. se fijará su clasificación de base o de confianza por la disposición legal que lo cree. El artículo 8o. señala quienes están excluidos de las disposiciones de ésta Ley. El artículo 9o. reserva el derecho a los trabajadores mexicanos para ocupar las plazas de base, y no podrán ser sustituidos por algún extranjero, salvo que no existan mexicanos que puedan desarrollar el servicio respectivo. El artículo 10 consagra el principio de la irrenunciabilidad de los derechos que la presente Ley otorga. El artículo 11 fija el orden y las disposiciones que le serán aplicadas supletoriamente.

El Título Segundo contiene los Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Titulares, en sus VII capítulos, de los artículos 12 al 46 bis.

El artículo 12 determina que los trabajadores prestaran sus servicios por virtud de un nombramiento que se les expida o por figurar en las listas que para diversos tipos de trabajo existan. El artículo 13 se refiere a la capacidad de las personas para ser trabajadores al servicio del Estado, así como el hecho de ejercitar sus derechos. El artículo 14 indica que serán nulas y no obligatorias para los servidores, las condiciones de trabajo que no se ajusten a los mínimos a que se refiere la ley. El artículo 15 se refiere a los requisitos que debe contener el nombramiento expedido a un trabajador al servicio del Estado. El artículo 16 se refiere al traslado de un trabajador, que podrá ocurrir por diversas circunstancias, destacándose que éstas siempre deberán tener una justificación. El artículo 17 habla de que las actuaciones y certificación que se den con motivo de la aplicación de la propia ley no causan impuestos. El artículo 18 señala que un nombramiento aceptado obliga a su cumplimiento. El artículo 19 se refiere a que los cambios de los funcionarios de alguna dependencia no afectan a los derechos de los trabajadores de las mismas. El artículo 20 señala que los trabajadores del Estado serán clasificados conforme a los Catálogos de Puestos correspondientes, en los cuales intervendrán conjuntamente en la formulación, aplicación y actualización los Titulares de las

dependencias y los sindicatos. El artículo 21 precisa que los trabajos podrán ser diurnos o nocturnos, según su respectivo horario. El artículo 22 fija la duración máxima de la duración de la jornada diurna de trabajo. El artículo 23 señala la duración máxima de la jornada de trabajo nocturno. El artículo 24 se refiere a la jornada mixta de trabajo determinando su duración. El artículo 25 habla de aquel trabajo donde su jornada podrá ser reducida por la naturaleza del mismo. El artículo 26 determina la existencia y condiciones en que por circunstancias especiales se desempeñe trabajo extraordinario. El artículo 27 concede a los trabajadores el goce de un día de descanso pagado por cada seis de trabajo. El artículo 28 otorga en favor de las trabajadoras embarazadas el beneficio de ser modificada sus condiciones de trabajo en virtud del embarazo. El artículo 29 se refiere a los días de descanso obligatorios. El artículo 30 concede en favor del trabajador el derecho a gozar vacaciones. El artículo 31 obliga a los trabajadores a realizar las actividades cívicas y deportivas que les sean compatibles cuando lo disponga el titular de la dependencia. El artículo 32 se refiere al sueldo o salario que perciben los trabajadores, indicándose que podrán disfrutar de prestaciones adicionales, fijando lineamientos para su incremento. El artículo 33 determina la uniformidad del sueldo o salario

de los puestos consignados en el catálogo general del Gobierno Federal. El artículo 34 determina que el salario no podría ser disminuido y se refiere al pago a los empleados de una prima por concepto de cinco años de servicio y hasta llegar a veinticinco. El artículo 35 se refiere a la existencia de los tabuladores regionales para establecer el costo de la vida en diversas zonas del país. El artículo 36 se encuentra derogado. El artículo 37 se refiere al lugar y forma del pago del salario de los trabajadores. El artículo 38 señala los casos en que podrán hacerles a los trabajadores retenciones, descuentos o deducciones a su salario. El artículo 39 dispone el porcentaje en que serán cubiertas las horas extraordinarias laboradas. El artículo 40 reitera que serán pagados a los trabajadores sus días de descanso y vacaciones, fija el pago adicional a los trabajadores que labores el día domingo, determina la percepción adicional a los trabajadores que vayan a disfrutar de un periodo vacacional. El artículo 41 especifica que el salario no podrá ser objeto de embargo judicial o administrativo, a excepción de lo dispuesto por el artículo 38 de la Ley. El artículo 42 determina que es nula la cesión de salario en favor de terceros. El artículo 42 bis dispone en favor de los trabajadores el derecho de percibir el pago de un aguinaldo anual. El artículo 43 se refiere a las

obligaciones de los titulares de las dependencias, entre las que se encuentran la de cumplir con todos los servicios de higiene y prevención de accidentes; reinstalar a los trabajadores en cumplimiento a un laudo ejecutoriado. El artículo 44 determina las obligaciones de los trabajadores, entre las que se encuentran la de desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados; asistir puntualmente a sus labores. El artículo 45 indica que la suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador no es igual que el cese de éste, determinando las causas en que puede ocurrir la suspensión temporal. El artículo 46 se refiere a los casos en los que un trabajador podrá ser cesado justificadamente, dejando de surtir efectos el nombramiento del trabajador sin responsabilidad para el titular de la dependencia, entre las que se encuentran la renuncia, la conclusión del término, por muerte, por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en éste caso al actualizarse las hipótesis señaladas el Titular de la dependencia burocrática podrá acudir ante el Tribunal para iniciar el procedimiento respectivo. El artículo 46 bis determina la forma en que los Titulares deberán de instrumentar las actas administrativas a los trabajadores, dando la opción de que se inicie un procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

El Título Tercero contiene de los artículo 47 a 66 las disposiciones relativas al Escalafón y Permutas de Empleos.

El artículo 47 señala que el escalafón es el sistema organizado en una dependencia para que se de el ascenso de los trabajadores. El artículo 48 determina cuales trabajadores podrán participar en los concursos para ser ascendidos. El artículo 49 indica que deberá expedirse en cada dependencia un Reglamento de Escalafón, basado en las disposiciones de éste capítulo y el acuerdo entre el Titular y el Sindicato. El artículo 50 se refiere a los factores que son tomados en cuenta en el escalafón, tales como el conocimiento, aptitud, antigüedad, disciplina y puntualidad. El artículo 51 determina la forma y términos en que se otorgara una vacante. El artículo 52 señala la forma en que serán evaluados los factores escalafonarios. El artículo 53 indica que los trabajadores serán clasificados conforme a los catálogos generales de puestos respectivos. El artículo 54 se refiere al funcionamiento e integración de la Comisión Mixta de Escalafón. El artículo 55 determina que los Titulares proporcionaran a las comisiones los medios para su eficaz funcionamiento. El artículo 56 determina que las facultades, obligaciones,

atribuciones, procedimientos y derechos de las Comisiones, quedaran señalados en sus reglamentos. El artículo 57 señala que los titulares darán a conocer a las Comisiones la existencia de las vacantes. El artículo 58 indica que al tener conocimiento de una vacante, la Comisión convocará a un concurso a los trabajadores para ocuparla. El artículo 59 señala los requisitos que deberán contener las convocatorias que fije la Comisión en base a su reglamento. El artículo 60 dispone la forma en que se llevaran a cabo la evaluación de los concursos para ocupar vacantes. El artículo 61 señala que la vacante se otorgara al trabajador que obtenga la mejor calificación. El artículo 62 determina la forma en que serán cubiertas las vacantes de los puestos de última categoría y nueva creación. El artículo 63 especifica que las vacantes temporales que no excedan de seis meses se cubrirán por empleados interinos. El artículo 64 fija la forma en que serán cubiertas las vacantes temporales mayores de seis meses. El artículo 65 señala cuales serán las vacantes temporales mayores de seis meses. El artículo 66 señala que el procedimiento para resolver lo relativo a permutas e inconformidades por movimientos escalafonarios se fijará en el respectivo reglamento de la Comisión.

El Título Cuarto se refiere a la Organización Colectiva de los Trabajadores y las Condiciones Generales de Trabajo.

El artículo 67 define a los Sindicatos de los trabajadores burócratas. El artículo 68 señala que sólo habrá un sindicato en cada dependencia burocrática, en caso de que existieran varios, el Tribunal otorgará el reconocimiento al mayoritario. El artículo 69 especifica que todos los trabajadores tienen derecho a formar parte del sindicato, excluyéndoseles sólo por expulsión. El artículo 70 excluye a los trabajadores de confianza de formar parte del sindicato. El artículo 71 determina los requisitos para la constitución de un sindicato. El artículo 72 establece que los sindicatos serán registrados por Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, fijando los requisitos a satisfacer. El artículo 73 se refiere a la cancelación de los sindicatos y la solución al hecho de que se presentaran varias organizaciones que pretendan ser mayoritarias. El artículo 74 determina las consecuencias y términos en que se da la expulsión de un trabajador del Sindicato. El artículo 75 prohíbe la reelección en los cargos del sindicato. El artículo 76 prohíbe la cláusula de exclusión. El artículo 77 señala las obligaciones de los sindicatos. El artículo 78 da la opción de que un sindicato

se adhiera a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado. El artículo 79 determina las prohibiciones impuestas a los sindicatos. El artículo 80 determina la responsabilidad de la directiva del sindicato. El artículo 81 se refiere a las obligación en que pueden incurrir los directivos del sindicato. El artículo 82 señala los casos en que se disolverán los sindicatos. El artículo 83 determina la cancelación de un sindicato por haber violado lo dispuesto en el artículo 79. El artículo 84 establece que la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado se registrá por sus Estatutos, y de ésta no podrá ser expulsado ningún sindicato. El artículo 85 da la intervención al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para resolver los conflictos entre Sindicatos y la Federación. El artículo 86 fija que los gastos y remuneraciones relativos al Sindicato, serán cubiertos por su presupuesto y sus miembros. El artículo 87 dispone que las Condiciones Generales de Trabajo serán fijadas por el Titular tomando en cuenta la opinión del Sindicato y será revisado cada tres años. El artículo 88 señala los puntos mínimos que deben de contener las Condiciones Generales de Trabajo. El artículo 89 indica que en caso de que un Sindicato objetara sustancialmente las condiciones generales de trabajo, éste podrá acudir al Tribunal, quien resolverá en definitiva. El

artículo 90 indica que las Condiciones surtirán sus efectos a partir de que sean depositadas en el Tribunal. El artículo 91 da la intervención a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para la autorización de las Condiciones Generales de Trabajo de una dependencia. El artículo 92 define a la Huelga. El artículo 93 señala lo que se entiende como una declaración de huelga de los trabajadores de una dependencia burocrática. El artículo 94 determina los términos en que podrá ser ejercitado el derecho de huelga por los trabajadores. El artículo 95 se refiere al nombramiento de los trabajadores, mismo que sólo suspende sus efectos. El artículo 96 delimita la huelga al mero acto de suspensión de labores. El artículo 97 señala las consecuencias de que en la huelga ocurran actos de coacción o violencia. El artículo 98 fija las condiciones de los trabajadores en el extranjero de una dependencia en que ocurra una huelga. El artículo 99 señala los requisitos de la declaración de huelga. El artículo 100 da la intervención al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje antes de que se de la suspensión de labores para hacer saber al Titular acerca de la misma. El artículo 101 faculta al Tribunal para establecer la legalidad o ilegalidad de una huelga. El artículo 102 señala el único caso en que podrá suspenderse las labores como consecuencia de la legalidad de la huelga. El artículo

103 determina las consecuencias para el caso de que el Tribunal declare que no existe el estado de huelga. El artículo 104 señala lo conducente cuando el Tribunal califica de ilegal la declaración de huelga. El artículo 105 dispone que serán cesados los trabajadores que suspenda las labores previa la declaración de ilegalidad por parte del tribunal, de la declaración de huelga. El artículo 106 determina cuando una huelga es ilegal y delictuosa. El artículo 107 especifica que deberán ser respetados los derechos de los trabajadores con motivo de la declaración de huelga, en tanto ésta sea calificada por el Tribunal. El artículo 108 se refiere a los casos en que se tendrá por terminada la huelga. El artículo 109 otorga la posibilidad al Titular, en caso de haber sido declarado legal el movimiento de huelga, de solicitar al Tribunal, que a un número determinado de trabajadores se les permita seguir laborando, en virtud de las funciones cuya suspensión es perjudicial.

El Título Quinto se refiere a los Riesgos Profesionales y a las Enfermedades no Profesionales.

El artículo 110 dispone que los riesgos profesionales se regirán por las disposiciones contenidas en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales

de los Trabajadores del Estado y de la Ley Federal del Trabajo, según corresponda. El artículo 111 se refiere a los casos en que los trabajadores sufran alguna enfermedad no profesional, en cuyo caso y de acuerdo a su antigüedad gozaran de las licencias respectivas.

El Título Sexto atiende lo relativo a la Prescripción.

El artículo 112 en términos generales señala el plazo de un año para que opere la prescripción de las acciones derivadas de la Ley, nombramiento y Condiciones Generales de Trabajo. El artículo 113 especifica las acciones que prescriben según el caso en uno y cuatro meses. El artículo 114 determina el transcurso de dos años para que prescriban las acciones de los trabajadores para reclamar la indemnización por incapacidad proveniente de un riesgo de trabajo; las acciones de los dependientes económicos de un dependiente muerto para reclamar la respectiva indemnización y las acciones tendientes a ejecutar las resoluciones del Tribunal. El artículo 115 determina los casos en que la prescripción no puede correr. El artículo 116 fija los casos en que el término de la prescripción se interrumpe. El artículo 117 señala como

serán regulados los días y los meses para los efectos de la prescripción.

El Título Séptimo contiene las disposiciones relativas al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y del Procedimiento ante el mismo.

El artículo 118 determina la forma en que estará integrado el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, su funcionamiento y la designación de los Magistrados. El artículo 119 se refiere a la designación de nuevos Magistrados; así como quienes sustituirán en sus faltas al Magistrado Presidente, Presidentes de Sala y demás Magistrados. El artículo 120 fija el tiempo en que durarán en su cargo el Presidente del Tribunal y demás Magistrados, con la salvedad de que los Magistrados Representantes del Gobierno y de los Trabajadores podrán ser removidos. El artículo 120 A señala las facultades del Presidente del Tribunal. El artículo 120 B dispone las facultades y obligaciones de los Presidentes de cada Sala. El artículo 120 C determina las facultades de los Presidentes de las Salas Auxiliares. El artículo 121 precisa los requisitos para ser Magistrado del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. El artículo 121 A señala que los emolumentos que disfrutará el Presidente del Tribunal serán iguales a los

de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los demás Magistrados los equivalentes a los de los Jueces de Distrito. El artículo 122 señala que el Tribunal contará con un Secretario General de Acuerdos, el Pleno con el personal necesario, en cada Sala habrá un Secretario General Auxiliar, Secretarios de Acuerdos, Actuarios, personal administrativo, Conciliadores, una Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores, nombrando el Presidente al Procurador y Procuradores Auxiliares; determina quienes son considerados dentro del personal de base y en consecuencia les es aplicable la presente Ley por a través de las Autoridades Federales del trabajo, determinando los requisitos que deben de satisfacer el Secretario General de Acuerdos, Secretarios Generales Auxiliares, Secretarios de Acuerdos y el Jefe de Actuarios, respecto a los conflicto entre el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y sus trabajadores, consideramos que la Autoridad competente los es la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, sirviendo de apoyo a lo anterior el siguiente criterio de Tesis Jurisprudencial, que transcribimos: TRABAJADORES AL SERVICIO DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. SUS CONFLICTOS, QUE SE DIRIMEN ANTE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, DEBEN TRAMITARSE CONFORME AL PROCEDIMIENTO QUE SEÑALA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. De una correcta interpretación del

artículo 122 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado b) del artículo 123 constitucional, se desprende claramente que los secretarios, actuarios y empleados del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje estarán sujetos a las disposiciones de la citada Ley burocrática: y que los conflictos que se susciten con motivo de su aplicación, serán resueltos por las autoridades federales del trabajo. Así, ante un conflicto de aquella naturaleza, el juicio respectivo deberá seguirse ante la autoridad federal del trabajo, teniendo aplicación para resolverlo, por una parte, la citada Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en lo atinente a sus derechos como empleados públicos, y por otra, la Ley Federal del Trabajo en lo que corresponde a las normas reguladoras del procedimiento, pues es manifiesto que uno y otro aspectos se explican lógicamente si se tiene en cuenta que la primera de dichas Leyes regula los referidos derechos de carácter sustantivo, y la otra el procedimiento que debe observar la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, lo que se traduce en la aplicación de normas propias para cada uno de tales aspectos. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo en revisión 21/79. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. 28 de marzo de 1979. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso

Ugarte. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. 7a. Epoca. Volumen 121-126. Página: 226. Clave: .Tesis:.", El artículo 123 señala que el nombramiento, la remoción y suspensión de los trabajadores estará a cargo del Pleno del Tribunal; los gastos del Tribunal serán cubiertos por el Estado, a cargo del presupuesto de la Secretaría de Gobernación. El artículo 124 establece la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. El artículo 124 A precisa los asuntos que tendrá a su cargo el Pleno del Tribunal. El artículo 124 B señala los asuntos que corresponde conocer a las Salas del Tribunal. El artículo 124 C menciona los asuntos que conocerán las Salas auxiliares. El artículo 125 fija el procedimiento a seguir en los conflictos colectivos o sindicales. El artículo 126 excluye a la formalidad o solemnidad de las promociones o intervenciones ante el Tribunal. El artículo 127 describe a grandes rasgos el procedimiento a seguir en los conflictos tramitados ante el Tribunal. El artículo 127 bis determina en forma especial el procedimiento a seguir en las controversias que tengan por objeto la terminación de los efectos del nombramiento de un trabajador. El artículo 128 dispone que según el caso, las audiencias estarán a cargo de Secretarios de Audiencia, o el Pleno; se regula el recurso de revisión; da los lineamientos para el funcionamiento del Tribunal;

especifica las resoluciones de las cuales deberán conocer los tres Magistrados de cada Sala. El artículo 129 señala los requisitos que debe contener una demanda presentada ante el Tribunal. El artículo 130 fija los términos y requisitos que deberá de contener la contestación de una demanda. El artículo 131 determina el procedimiento a seguir una vez contestada o no la demanda. El artículo 132 indica la forma y términos en que se llevará a cabo la celebración de la audiencia. El artículo 133 determina las pruebas que válidamente podrán ser admitidas en el juicio. El artículo 134 se ocupa de la forma y términos en que podrán comparecer a juicio las partes. El artículo 135 da la opción a las partes de comparecer asesorados. El artículo 136 señala la consecuencia legal que deviene de la falta de contestación a la demanda o su mala representación. El artículo 137 señala de que manera deberá actuar el Tribunal al apreciar y valorar las pruebas de las partes. El artículo 138 faculta a lo Magistrados Representantes para solicitar la práctica de las diligencias para mejor proveer. El artículo 139 indica que si a juicio del Tribunal, éste resultara incompetente lo declarará de oficio. El artículo 140 precisa el término en que operaran la caducidad y el desistimiento de la acción. El artículo 141 especifica los incidentes que deberán de ser resueltos de plano. El artículo 142 determina las

resoluciones que deberán de ser notificadas a las partes y el computo de los términos procesales. El artículo 143 faculta al Tribunal para aplicar sanciones derivadas de las faltas de respeto realizadas por las partes en el procedimiento. El artículo 144 determina que el Tribunal no podrá condenar al pago de costas que se reclamen. El artículo 145 determina que los miembros del Tribunal no podrán ser recusados por las partes. El artículo 146 dispone que las resoluciones del Tribunal serán inapelables y cumplidas por las autoridades respectivas; así como notificadas a las partes. El artículo 147 determina que las autoridades civiles y militares estarán obligadas a prestar auxilio al Tribunal en el Cumplimiento de sus resoluciones.

El Título Octavo contiene las disposiciones relativas a los Medios de Apremio y de la Ejecución de los Laudos.

El artículo 148 faculta al Tribunal imponer multas para el cumplimiento de sus resoluciones. El artículo 149 determina la forma en que se harán efectivas las multas impuestas por el Tribunal. El artículo 150 obliga al Tribunal a proveer la eficacia e inmediata ejecución de los laudos que dicte. El artículo 151

determina el procedimiento que se sigue en la ejecución de los laudos dictados por el Tribunal.

El Título Noveno regula los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus Servidores.

El artículo 152 dispone que serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus Servidores. El artículo 153 señala que será una Comisión la que substanciará los conflictos y el Pleno de la Corte los resolverá. El artículo 154 dispone la forma de integración de la Comisión Substanciadora. El artículo 155 dispone el funcionamiento que tendrá la Comisión Substanciadora. El artículo 156 fija los requisitos que deberán llenar los miembros de la Comisión Substanciadora, así como el tiempo que durarán en su cargo. El artículo 157 se refiere a la substitución de los miembros que integran la Comisión. El artículo 158 determina que el procedimiento a seguir por la Comisión Substanciadora será el mismo que se sigue ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. El artículo 159 señala las autoridades del Poder Judicial Federal que sean partes en un conflicto, pudiendo ser auxiliar en dicho conflicto de la propia Comisión. El artículo 160 dispone que el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

resolverá los conflictos que ponga a su consideración la Comisión Substanciadora. El artículo 161 señala la forma y términos en que se llevará a cabo la audiencia en la tramitación de los conflictos de los servidores y el Poder Judicial de la Federación.

El Título Décimo se ocupa de las disposiciones que contiene las Correcciones Disciplinarias y la Sanciones.

El artículo 162 faculta al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje imponer correcciones disciplinarias a los particulares y a sus empleados. El artículo 163 señala los tipos de correcciones disciplinarias que puede imponer el Tribunal. El artículo 164 determina la forma en que se verificará la circunstancia del caso para la aplicación de las correcciones disciplinarias. El artículo 165 determina que las infracciones a la Ley serán castigadas con multas, todas las sanciones serán impuestas por el Tribunal.

Desde nuestro punto de vista la Ley Burocrática resulta ser un avance significativo en relación a los Estatutos, al convertirse en Ley Reglamentaria de una disposición Constitucional, no obstante ello aún

encontramos en ella deficiencias y excesiva supletoriedad de otras leyes, como lo comentaremos en capítulos posteriores, observando que es necesario reformar aquellas disposiciones que en nuestros días resultan inaplicables, para con ello obtener realmente una expedita y eficaz impartición de la justicia laboral para los trabajadores al servicio del Estado.

C A P I T U L O S E G U N D O

CONCEPTOS GENERALES.

- 2.1. Trabajadores al Servicio del Estado.
- 2.2. Estado.
- 2.3. Titular de una Dependencia.
- 2.4. Laudo.
- 2.5. Ejecución de los Laudos.
- 2.6. Medios de Apremio.
- 2.7. Eficacia.

CONCEPTOS GENERALES.

En el presente capítulo al señalar los conceptos que se analizarán, mismos que los identificamos con el vocabulario particular de las disposiciones contenidas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pretendemos, sin que implique mayor importancia o exclusión respecto de otros términos del Derecho, estudiar los que consideramos más importantes en el presente trabajo.

Así mismo, comentaremos las definiciones que en su caso hayan aportado los autores y doctrinarios de la materia, proponiendo a nuestro juicio aquellas que nos parecen las más adecuadas y prácticas para el desarrollo del tema.

2.1. Trabajadores al Servicio del Estado.

Este concepto se refiere a la persona física que realiza sus servicios como trabajador, con la particularidad de existir un nombramiento expedido a su favor por el Titular de la Dependencia Burocrática a la que pertenece o por figurar en las listas de raya de los

empleados temporales; resaltando la característica de que el trabajo realizado sea físico, intelectual o de ambos géneros.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, en el contenido de sus primeras disposiciones se refiere a las personas que en su relación de trabajo le es aplicable dicha Ley.

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

De la anterior transcripción advertimos la existencia de dos requisitos esenciales para que podamos hablar de una relación de trabajo, como los son el servicio prestado por un trabajador y el nombramiento expedido por el Titular de la Dependencia Burocrática o en su defecto figurar en las listas de trabajadores temporales.

Al referirnos al trabajador al Servicio del Estado, generalmente suponemos que sólo nos referimos a los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión,

Presidente de la República, Secretarías de Estado, Poder Legislativo y Judicial, a los del Departamento del Distrito Federal, así como a los de otras Instituciones enumeradas específicamente en el artículo 10. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, situación que obviamente no es así toda vez que hay otras Instituciones donde podemos afirmar que sus trabajadores también prestan un servicio al Estado, como por ejemplo los empleados de Caminos y Puentes Federales de Ingresos y Servicios Conexos, Colegio de Educación Profesional Técnica, por citar algunos, que son Organismos Descentralizados de la Administración Pública Federal.

En atención a lo dispuesto por el artículo 40. de la Ley de la materia, los trabajadores se dividen en dos categorías: de base y de confianza, y en virtud de que por disposición expresa de la Ley, quedan excluidos de ella los trabajadores de confianza, éstos sólo podrán ejercitar acciones tendientes a hacer valer sus derechos respecto de sus Salarios y de la Seguridad Social.

"Los trabajadores al Servicio del Estado son las personas físicas que prestan sus servicios en la realización de la función pública, de manera personal, bajo la subordinación del titular de una dependencia o de su

representante y en virtud de un nombramiento expedido por autoridad competente o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales"⁸.

De lo antes señalado podemos afirmar que al existir los requisitos esenciales a que se refiere la Ley Burocrática, se da la relación de trabajo entre el Titular de una Dependencia y una persona física.

2.2. Estado.

A diferencia del concepto anteriormente expuesto y de los siguientes, respecto al Estado se señalará el punto de vista de un autor en particular, haciendo la aclaración de que para el objeto de estudio del presente trabajo, el Estado lo observamos desde un punto de vista genérico y el cual resulta ser la parte patronal de la relación de trabajo que existe entre los empleados y el patrón, observando al Estado en sus diversas gamas.

"...el Estado es un fenómeno político producto de una realidad jurídica que tiene un ámbito de validez tanto territorial como personal. Es un fenómeno político pues no surge de manera natural, sino como resultado de la

⁸MORALES PAULIN, Carlos A. Derecho Burocrático. Porrúa. México. 1995. p. 79.

racionalidad humana, misma que le otorga un estatuto normativo que tiene vigencia en un territorio y población determinada. Este Estado como ficción jurídica actúa por conducto de sus agentes - funcionarios y empleados públicos -.⁹

2.3. Titular de una Dependencia.

En el ámbito del Trabajo Burocrático, por el Titular de una Dependencia se entiende la relación de trabajo, entre éste y sus trabajadores, en consecuencia es equiparado a un patrón, con sus determinadas características.

"Artículo 2o. Para los efectos de ésta Ley la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el Poder Legislativo las directivas de la Gran Comisión de cada Cámara asumirán dicha relación".

Desde nuestro punto de vista, la anterior disposición se debería de referir a los Trabajadores, sin delimitarlo a los de base, ya que el Titular de la

⁹ Ibidem. p. 72.

Dependencia también entabla la relación de Trabajo con los empleados de confianza.

Por otro lado existen argumentos respecto de que la relación jurídica de trabajo no se establece con el Titular sino con la Dependencia Burocrática, situación que nos parece equivocada, independientemente de ello para efectos de ejercitar cualquier acción encaminada al ejercicio y otorgamiento de un derecho, es irrelevante.

"Existen casos en que los sujetos de la relación laboral jurídicamente no son el titular (persona física) en un extremo y el trabajador en el otro, sino el órgano (persona moral) y el trabajador, ... posición que nos parece la correcta, pues la titularidad es consecuencia lógica de la ficción jurídica de la persona moral, por lo que corresponde a ésta el ejercicio de los derechos y obligaciones del Estado-patrón"¹⁰.

Al considerar que la relación jurídica de trabajo se entiende con el Titular de la Dependencia Burocrática, podemos afirmar que para el objeto de nuestro estudio, constituye la representación de la Dependencia u Organismo,

¹⁰Ibidem. p. 81.

con efecto directo en dicha relación y asumiendo desde luego el carácter de Estado-patrón.

2.4. Laudo.

Al referirnos al presente concepto lo haremos desde el punto de vista del Derecho del Trabajo, concretándonos a los laudos dictados tanto por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y la Junta Federal y Local de Conciliación y Arbitraje.

En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no se establecen las resoluciones que se dicten durante el procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, refiriéndose sólo en los siguientes términos:

"Artículo 146. Las resoluciones dictadas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje serán inapelables y deberán ser cumplidas, desde luego por las autoridades correspondientes...".

Debido al contenido del precepto anterior y en base a lo dispuesto en el artículo 11 de la propia Ley

Laboral Burocrática, se aplica supletoriamente la Ley Federal del Trabajo.

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

I. . . . ;

II . . . ; y

III. Laudos: cuando decidan sobre el fondo del conflicto".

En los términos que anteceden, es definido por disposición de ley los laudos, completándose dicho concepto con el contenido de los artículos 838 al 847 de la Ley Federal del Trabajo.

"Laudo es una sentencia arbitral. No se trata de una recomendación sino una resolución, un fallo. El laudo siempre es emitido por un tercero, ya sea individual o grupo colegiado."¹¹.

Respecto del presente concepto, haciendo uso de las definiciones propuestas por la doctrina y el contenido de las disposiciones de la legislación aplicable, nos permitimos exponer la siguiente definición:

¹¹CANTON MOLLER, Miguel. Op. cit. p. 231.

Laudos es la resolución dictada, una vez substanciadas las etapas procesales, por las autoridades jurisdiccionales del trabajo, que pone fin al resolver el fondo del conflicto laboral planteado ante esa instancia, siendo obligatoria su observancia para las partes, una vez que haya causado ejecutoria.

2.5. Ejecución de los Laudos.

Una vez que causa ejecutoria un laudo dictado por las Autoridades Jurisdiccionales del Trabajo, es entonces, que la parte que obtuvo, está en posibilidad jurídica de exigir el cumplimiento de la resolución respectiva.

Al respecto la Ley Federal del Trabajo, dispone en su artículo respectivo, lo siguiente:

"Artículo 940. La ejecución de los laudos a que se refiere el artículo anterior, corresponde a los Presidentes de las Juntas de Conciliación Permanente, a los de las de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales, a cuyo fin dictarán las medidas necesarias para que le ejecución sea pronta y expedita".

Precepto que es de aplicación exclusiva en los conflictos regulados por la Ley Federal del Trabajo, Reglamentaria del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional.

Sobre el particular la Ley del Trabajo Burocrático, al respecto establece:

"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 las medidas necesarias en la forma y términos que a su juicio sean procedentes".

En ambos casos la parte que obtuvo el laudo a su favor, tiene la carga procesal de instar a la Autoridad Jurisdiccional Laboral, para efectos de que sea cumplimentada en sus términos.

2.6. Medios de Apremio.

Los medios de apremio, dictados por las Autoridades Jurisdiccionales del Trabajo, están encaminados a hacer cumplir a las partes, sus resoluciones emitidas.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, dispone como medios de apremio, aplicables a los conflictos Laborales Burocráticos, las amonestaciones o multas, según el caso, aplicando también supletoriamente la Ley Federal del Trabajo.

"No existe pues, realmente, un medio efectivo de ejecución de los Laudos del Tribunal, pero debemos reconocer que la mayoría de sus resoluciones, que son a favor de los trabajadores, previo el juicio de amparo que siempre o casi siempre se interpone por la autoridad pasiva de la condena, se cumplen por los titulares"¹².

En sus diversas disposiciones la Ley Federal del Trabajo, establece de acuerdo con la carga procesal que imponga a las partes, entre otros medios de apremio, los siguientes: apercibimientos de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, tener por perdido el derecho de ofrecer pruebas, decretar la deserción de alguna prueba, declarar confeso al absolvente, requerimiento de pago, embargo, entre otros.

De lo anterior, consideramos que todos y cada uno de los medios de apremio impuestos por las Autoridades

¹²Ibidem. p. 233.

Jurisdiccionales del Trabajo, tienen por objeto hacer cumplir las resoluciones emitidas por estas, para que según el caso, se cumplan con las etapas en el procedimiento, así como sus determinaciones.

2.7. Eficacia.

Este concepto lo vinculamos con el tema de nuestro trabajo, específicamente con la obligatoriedad de las partes a cumplir con los laudos emitidos por las Autoridades Jurisdiccionales del Trabajo, concretamente los dictados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Desde nuestro punto de vista, la eficacia de los laudos, está relacionada con el carácter coercitivo y el tiempo en que deben de ser acatados, concretamente por aquella parte a la que se le impuso una condena; ya que en la práctica observamos que los laudos condenatorios, cuando se dan éstos, favorecen a la parte trabajadora, motivo por el cual las condenas consisten, por ejemplo, en la reinstalación del accionante laboral, el pago de alguna cantidad determinada o por determinar, el reconocimiento de algún derecho.

Como podemos observar, las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, Reglamentaria del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, que se ocupan de hacer cumplir sus determinaciones, son hasta cierto punto coercibles, obligando con ello a las partes al cumplimiento de las mismas, en consecuencia adquieren cierto grado de eficacia para efectos de ser cumplidas.

En virtud de que la eficacia de los laudos dictados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, depende del cumplimiento que hagan las partes a dichas resoluciones, resaltando particularmente que para el efecto de cumplir con los laudos, los apercibimientos en el particular sólo serán la imposición de multas, no siendo aplicables las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo, y como ya hemos expresado en la práctica, la parte demandada en el procedimiento laboral burocrático lo es el Titular de una Dependencia, y al emitir el Tribunal un laudo condenatorio a aquel, su cumplimiento se deja a la voluntad de dicho Titular, entendiéndose por ello que cumplirá con dicha resolución jurisdiccional hasta la fecha en que según sus tramites internos administrativos lo permitan.

C A P I T U L O T E R C E R O

ANALISIS COMPARATIVO DEL PROCEDIMIENTO LABORAL ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE Y EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

3.1. El procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

3.1.1 Conciliación.

3.1.2 Demanda y Excepciones.

3.1.3 Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

3.1.4 Desahogo de Pruebas y Alegatos.

3.1.5 Laudo y Medios de Impugnación.

3.2. El Procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

3.2.1 Demanda y Auto de Admisorio.

3.2.2 Emplazamiento y Contestación a la Demanda.

3.2.3 La Audiencia y Desahogo de Pruebas.

3.2.4 Laudo y Medios de Impugnación.

ANALISIS COMPARATIVO DEL PROCEDIMIENTO LABORAL ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE Y EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Con el objeto de tener una visión de los procedimientos a seguir ante las Autoridades encargadas de dirimir las controversias de carácter laboral, analizamos concretamente los procedimientos que se llevan a cabo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, haciendo notar sus diferencias y similitudes entre los procedimientos que se llevan a cabo entre ambas instancias jurisdiccionales, haciendo mención de las disposiciones a que están sujetas dichas Autoridades, como lo son las contenidas en el Artículo 123, Apartados "A", "B", la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio Estado, según el caso o su aplicación supletoria, cuando ésta procede.

3.1. El procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Se encuentra contenido en la Ley Federal del Trabajo, en su Título Catorce, Capítulo XVII, denominado PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y

ARBITRAJE, comprendido de los artículos 870 al 891, donde se establecen los lineamientos a seguir durante el procedimiento laboral.

En el contenido de las disposiciones antes citadas se señalan los requisitos, formalidades y términos procesales que se llevan a cabo al iniciar un procedimiento laboral, el que principia con el hecho de presentar la respectiva demanda por escrito ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; las etapas en que se divide la audiencia y el desarrollo de las mismas; y finalmente, previa certificación y cerrada que es la instrucción se elaborará el proyecto de resolución, mismo que al reunir los requisitos de ley se elevará a la categoría de laudo.

Obviamente los procedimientos ordinarios tramitados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son normados en sí por las disposiciones en el Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, denominado Derecho Procesal del Trabajo, en donde a través de sus capítulos y secciones, se refiere a los principios procesales, la capacidad y personalidad, las actuaciones ante las Juntas, las notificaciones las pruebas, las resoluciones laborales, entre otros aspectos del procedimientos a seguir ante las Juntas.

3.1.1 Conciliación.

La primera etapa en que se divide la Audiencia en el procedimiento laboral, se establece en los artículos 875 y 876 de la Ley Federal del Trabajo, teniendo por objeto que las partes comparezcan sin asesoría alguna y con la intervención de la Junta, lleguen a un arreglo conciliatorio, terminando con ello el conflicto laboral planteado, observando que dicho arreglo conciliatorio generalmente se materializa con la elaboración de un convenio celebrado y ratificado por las partes ante la respectiva Junta que al aprobarlo producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

En la práctica observamos que esta etapa, contrario a la disposición legal se lleva a cabo con la participación de los asesores de las partes, y al darse la conciliación, son los representantes de las partes quienes redactan el contenido del convenio por virtud del cual se da por terminado el juicio laboral, previa la ratificación que hagan las partes y la aprobación de la Junta.

Por otra parte también se contempla que las partes soliciten la suspensión de la audiencia en la etapa

de conciliación por una sola vez, con el objeto de dar por terminada la controversia, concretándose la Junta a señalar nuevo día y hora para la continuación de la audiencia, situación que en la práctica puede suceder no sólo una vez, ello con el objeto de que las partes pongan fin al conflicto planteado ante la Junta.

Para el caso de que en esta etapa las partes no concurran o concurriendo no conciliaran, la Junta las tendrá por inconformes con todo arreglo conciliatorio tendiente a poner fin al asunto, procediendo a cerrar la etapa de conciliación, continuando el procedimiento en su siguiente etapa.

Aún y cuando la etapa de conciliación haya sido cerrada, ello no es obstáculo para que en el desarrollo de cualquier etapa dentro del procedimiento, las partes concilien sus intereses.

3.1.2 Demanda y Excepciones.

El contenido de los artículos 877, 878 y 879 de la Ley Federal del Trabajo, dispone la forma en que ésta etapa se desahoga, observando que previa la exhortación que haga la Junta a las partes a conciliar, se concede el uso

de la palabra a la parte actora para que ratifique su escrito inicial de demanda o en su caso sean corregidas o subsanadas las irregularidades en que incurrió el trabajador en su demanda, hecho lo anterior será ratificado por la actora, continuando la audiencia y en uso de la palabra la demandada, quien en forma oral o por escrito contestara la demanda, exponiendo las excepciones y defensas que a su derecho convenga, dando contestación a cada uno de los hechos que integran la demanda concretándose a afirmarlos o negarlos, haciendo las explicaciones que estime necesarias.

Para el caso de que la parte demandada oponga la excepción de incompetencia de la Junta para conocer del conflicto plantado, no la exime de contestar la demanda, ya que en caso contrario, y para el supuesto de que la Junta sostenga su competencia, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, por lo que es común que al observarse que la Junta es incompetente, ad cautelam y sin que implique sometimiento a la jurisdicción de la Autoridad, se de contestación a la demanda, con el objeto de prevenir que contrario a lo manifestado, la Junta se declare competente para conocer de juicio.

Una vez contestada la demanda, las partes podrán replicar y contrareplicar por una vez, a solicitud de las mismas sus manifestaciones se asentarán en autos.

Si la demandada reconviene a la actora, ésta optará por contestarla o solicitar el diferimiento de la audiencia, procediendo la Junta a señalar nuevo día y hora para su continuación.

El artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo dispone que la audiencia de demanda y excepciones, se llevará a cabo con la comparecencia de las partes o sin ella, pero con apercibimientos distintos para las partes, a la actora no compareciente se le tendrá por ratificado su escrito inicial de demanda en los términos contenidos, si la demandada no comparece y esta legalmente emplazada se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

3.1.3 Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

El artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo, se refiere a ésta etapa, precisando que el actor ofrecerá sus pruebas relacionadas con los hechos, acto seguido el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su

contrario, quien a su vez también podrá objetar las probanzas ofrecidas por la demandada.

Ambas partes pueden ofrecer nuevas pruebas si se relacionan con las de su contraparte, ello para el caso de que la etapa no haya sido cerrada; lo mismo ocurre si la parte actora tiene que ofrecer pruebas en relación de hechos desconocidos que contenga la contestación de la demanda, en tales situaciones las partes podrá solicitar la suspensión de la audiencia, a fin de ofrecer nuevas pruebas respecto de tales hechos.

Al ofrecer pruebas las partes deberán ajustarse a lo dispuesto por el Capítulo XII del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, denominado De las Pruebas, donde se fijan las reglas a seguir respecto de las pruebas ofrecidas por las partes, señalándose en el artículo 776 de la ley citada lo siguiente:

"Artículo 776. Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

- I. Confesional;
- II. Documentales;
- III. Testimoniales;

- IV. Periciales;
- V. Inspección;
- VI. Presuncional;
- VII. Instrumental de actuaciones; y
- VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia."

En términos generales las pruebas ofrecidas por las partes, para ser debidamente admitidas y desahogadas deben reunir los siguientes requisitos: referirse a los hechos controvertidos; ser ofrecida por las partes en la audiencia, con la salvedad de las pruebas supervenientes o que tengan relación con la tacha o falsedad de los testigos; y se deberán acompañar todos los elementos para su desahogo.

Al concluir las partes con sus ofrecimientos y objeciones de las pruebas, la Junta tendrá por cerrada dicha etapa y resolverá sobre las pruebas que admitirá y desechará, teniendo por desahogadas las que por su propia y especial naturaleza se desahoguen en ese momento, resolverá particularmente sobre las pruebas que requieran ser desahogadas, señalando específicamente día y hora para cada una de las pruebas a desahogar, como por ejemplo las confesionales de las partes o testimoniales propuestas,

determinando el orden de las mismas y apercibiendo a las partes o a los terceros para que concurran y sea debidamente desahogada la prueba, con el objeto de darle agilidad y rapidez al procedimiento; la Junta acordara sobre aquellas pruebas que sean desahogas mediante exhortos, las que tengan que ser cotejadas por un actuario de la misma Junta o de una exhortada; solicitara en su caso los informes o copias que deba expedir otra Autoridad o dependencia.

3.1.4 Desahogo de Pruebas y Alegatos.

Una vez que la Junta haya emitido el correspondiente acuerdo respecto de la admisión de las pruebas ofrecidas, señalara día y hora para la verificación y continuación de la audiencia, misma que tendrá lugar dentro de los diez días siguientes, pero tal situación contrario a lo dispuesto por la Ley, no ocurre así, sino depende de la carga de trabajo de la Junta.

Por lo general se observa que tratándose de aquellas pruebas a desahogar ante la propia Junta, ésta ordena su preparación a efecto de ser recibidas y desahogadas, por lo general se refiere de la confesional, testimonial o alguna inspección, respecto de las cuales se

fijaran específicamente el día y hora en que se desahogarán, notificando personalmente o por conducto de sus apoderados a los absolventes; en su caso citando a los testigos o apercibiendo al oferente de la prueba para que por su conducto los presente, haciendo los apercibimientos que conforme a la Ley se establecen para cada caso, como lo es declarar al absolvente confeso de aquellas posiciones que previa su calificación de legales sean articuladas, para el caso de incomparecencia; declarar la deserción de la prueba testimonial si al oferente se le impuso la carga procesal de presentar a sus testigos y no hizo; o tener por presuntivamente ciertos los extremos que el oferente pretende acreditar, para el caso de que en la inspección ofrecida por la actora a cargo de la demandada sobre documentos que tenga la obligación de conservar y exhibir en juicio, no se exhibieran documentación alguna, haciendo notar que la Junta al admitir la prueba la pudo haber admitido sin prejuzgar sobre la existencia de los documentos materia d la inspección.

Respecto a las pruebas que se desahogarán fuera del local de la Junta, se acordará en su caso si se trata de solicitar informes o documentos a otras autoridades; si alguna prueba debe ser desahogada fuera de la residencia de

la Junta, situación en la cual se ordenara girar los exhortos correspondiente para la Junta competente.

En la audiencia que se señale para el desahogo de una determinada prueba, se hará siempre y cuando haya sido debidamente preparada, comenzando por las ofrecidas por el actor e inmediatamente las del demandado.

Para el caso de que la prueba a desahogar no se haya preparado su desahogo, al no haber sido citados en forma legal los absolventes o testigos, o siendo citados se justifica fehacientemente su imposibilidad legal para concurrir, situaciones en las cuales la Junta acordará nuevamente sobre su desahogo, señalando nuevo día y hora.

Por el contrario si llegado el día y hora en que la Junta señalo para el desahogo de una prueba, y esta debidamente preparada, esto es, que la personas o personas que deben comparecer, hayan sido notificadas y tal circunstancia conste de modo fehaciente, la Junta hará efectivo los apercibimientos a las partes decretando en su caso la deserción de la prueba o la confesión ficta de la persona que se abstuvo de comparecer, destacando que al tratarse de una testimonial ofrecida por una de las partes, donde al oferente no se le impuso la carga de presentar a

las personas a declarar y éstas fueron citadas la Junta decretará los medios de apremio que estime necesarios, como el de ser presentados por la policía, o aplicar una multa.

Una vez desahogadas todas y cada una de las pruebas ofrecidas, las partes podrán formular su alegatos, si así lo consideran necesario.

Con o sin la formulación de los alegatos por las partes, la Junta del conocimiento, a través del C. Secretario certificará que no quedan pruebas pendiente para ser desahogadas y tendrá por cerrada la etapa y la instrucción, procediendo en consecuencia a elaborarse el proyecto de laudo.

3.1.5 Laudo y Medios de Impugnación.

Una vez cerrada la instrucción se procederá a formularse el proyecto de laudo, donde se expresara un extracto de la demanda y contestación, réplica y contrarréplica, si se diera la reconvención y la contestación a la misma; el señalamientos de hechos controvertidos; la relación de las pruebas, su apreciación en conciencia, mencionado los hechos que se tengan como

probados; las consideraciones fundada y motivada sobre los alegado y probado; y los puntos resolutivos.

El proyecto será revisado por los integrantes de la Junta, quienes en su caso harán las observaciones y modificaciones que estimen necesarias, y una vez discutido y votado aprobado se elevará a la categoría de laudo y lo firmaran los integrantes de la Junta.

Los laudos son resoluciones de la Junta, deciden sobre el fondo del conflicto, en términos del artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo, deben contener:

"Artículo 840. El laudo contendrá:

- I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;
- II. Nombre y domicilio 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;
- 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."

Los laudos por disposición de ley deberán ser dictados a verdad sabida y buena fé guardada, claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás prestaciones deducidas en juicio.

Una vez firmado el laudo por los miembros de la Junta, será turnado con los actuarios para que sea notificado personalmente a las partes.

Cualquiera de las parte podrán promover, dentro del término de tres días seguidos a la notificación del laudo, la aclaración del mismo, respecto de corregir errores o precisar algún punto, sin que ello implique la revocación del laudo o variar su sentido; la aclaración solicitada no interrumpe el término para impugnar el laudo.

Los laudos emitidos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no admiten recurso alguno en su contra.

El medio de impugnación de los laudos dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es el Juicio de Amparo Directo, promovido ante los Tribunales Colegiados de

Circuito en Materia de Trabajo, en términos de lo dispuesto por el artículo 158 de la Ley de Amparo, toda vez que los laudos son resoluciones que ponen fin al juicio, dictado por Tribunales del Trabajo, respecto de los cuales no procede ningún recurso ordinario por el que pueda ser modificado o revocado, dicho término para la interposición del Juicio de Garantías, es de quince días siguientes a la notificación personal del Laudo, la parte que lo recurra.

3.2. El Procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

El procedimiento que particularmente nos interesa es aquel que se da cuando aparece como actor el trabajador, demandando a la Dependencia Burocrática de la cual fue cesado, esto es cuando el accionante laboral se inconforma ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 126 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, señala que el procedimiento que se lleva a cabo ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, no se requiere formalidad o solemnidad especial en la intervención de las partes.

Por disposición de Ley el inicio del procedimiento se puede dar por medio del escrito inicial de demanda, el que se presenta ante dicho Tribunal o verbalmente por medio de comparecencia. La contestación a la demanda se producirá por escrito, y en una sola audiencia se recibirán las pruebas de las partes y alegaran lo que a sus intereses corresponda, pronunciándose la resolución, salvo que se requiera la práctica de otras diligencia, y una vez realizadas se dictará el laudo.

Es pertinente destacar que conforme a lo dispuesto por el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se aplica supletoriamente a dicha Ley Burocrática, la Ley Federal del Trabajo, el Código de Procedimientos Civiles, las Leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios de derecho y la equidad, en el orden antes transcrito.

3.2.1. Demanda y Auto de Admisorio.

La demanda deberá de contener el nombre y domicilio del reclamante o actor; el nombre y domicilio del demandado; el objeto de la demanda; una relación de los hechos; la indicación del lugar en que pueda obtenerse las pruebas que el actor no pudiera aportar directamente y se

acompañaran las pruebas de que dispongan y los documentos para acreditar la personalidad de los representantes del actor, en caso de no promover por propio derecho.

Es necesario que el actor manifieste un domicilio para oír y recibir notificaciones, el que debe de estar ubicado dentro del Distrito Federal, por ser la sede del Tribunal, ya que en caso de señalar uno domicilio fuera de dicho territorio el Tribunal hará las notificaciones personales al actor por medio de los estrados de la Sala en que se tramite el juicio.

Por lo general serán notificados a las partes aquellas resoluciones que contengan un apercibimiento, especialmente la demanda, la citación para absolver posiciones, la declaratoria de caducidad y el laudo, resoluciones todas ellas que son susceptibles de ser impugnadas.

El nombre y domicilio de la dependencia burocrática demandada, es un requisito para que el Tribunal ordene el emplazamiento a juicio del demandado, haciéndole saber la existencia de un conflicto laboral promovido por el actor en su contra.

El objeto de la demanda consideramos que se encamina básicamente a determinar si el accionante laboral, demanda una reinstalación con sus accesorios o la indemnización constitucional, como acciones principales que se dan, sin dejar de señalar que por ejemplo se podría demandar el pago de una prestación que específicamente no se le haya cubierto; la reubicación de una plaza o puesto en un determinado lugar, entre otras.

La relación de los hechos que deba hacer el actor, se encamina a acreditar su acción, dando con ello pauta al ofrecimiento de pruebas que debe hacer, relacionándose las mismas con los hechos narrados, si bien es cierto.

Respecto de las pruebas ofrecidas por el actor, éste deberá acompañar a su escrito inicial de demanda las que disponga, ofreciendo los elementos necesarios para su desahogo o perfeccionamiento, señalando el lugar en donde se pueden obtener las probanzas de que no dispongan el actor.

El auto admisorio será emitido por la alguna de las tres Salas del Tribunal que correspondió conocer del juicio, asignándole numero de expediente, teniendo por

presentado al actor o su representante demandado a la Dependencia Burocrática de que se trate, señalando que las pruebas ofrecidas serán acordadas en el momento procesal oportuno, el cual en este caso lo es cuando se fije día y hora para la audiencia del juicio. Le correrá traslado a la demandada del escrito inicial de demanda y de las probanzas ofrecidas por el actor, para que dentro del termino de cinco días contados a partir del siguiente al de la notificación produzca su contestación y ofrezca sus pruebas, acompañando las que estén a su disposición y señalando el domicilio donde se encuentren aquellas que no exhiba junto con su contestación, debiendo aportar todos los elementos necesarios para desahogar o perfeccionar sus pruebas.

3.2.2 Emplazamiento y Contestación a la Demanda.

En términos del artículo 142 de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado, el escrito de demanda será notificado personalmente a la demandada.

Al Titular demandado se le concede el término de cinco días contados a partir del siguiente al su emplazamiento, para dar contestación a la demanda, la que deberá presentar por escrito ante el Tribunal.

El término de cinco días que tiene la demandada para contestar la demanda entablada en su contra, será ampliado para el caso de que el domicilio de ésta se encuentre ubicado fuera del lugar de residencia del Tribunal, y se otorgara un día más por cada 40 kilómetros de distancia que exista entre la sede de la demandada y el Distrito Federal.

Al igual que el trabajador actor, el titular demandado, debe acompañar a su contestación a la demanda las pruebas que ofrezca así como los requisitos necesarios para su desahogo, señalar el lugar donde se encuentre alguna prueba que no pueda exhibir.

Generalmente observamos que los elementos necesarios para desahogar una probanza ofrecidas en juicio por las partes, lo son el hecho de acompañar en su caso, los pliegos de posiciones, pliegos de preguntas, citarse el domicilio exacto para llevar a cabo un cotejo o una inspección; también todo lo anterior esta relacionado con los medios de perfeccionamiento propuesto por el oferente de la prueba, que la contraparte del oferente objete o no tales pruebas; y objetadas estudiar los términos en que dicha objeción se plantea.

Por disposición de Ley, la Sala que este conociendo del juicio, al recibir la promoción por virtud de la cual produzca su contestación el demandado o haya transcurrido el termino concedido para tal efecto, acordará sobre la practica de las diligencias que sean necesarias, citara a las partes, y en su caso terceros o peritos, para que tenga verificativo la audiencia de pruebas alegatos y resolutivos.

Del contenido del artículo 131 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, interpretamos que con anterioridad a la fecha de la audiencia, serán preparadas las probanzas para ser desahogadas, situación que no ocurre así, ya que es hasta la audiencia emite el correspondiente acuerdo donde se admiten pruebas y se acuerda sobre su desahogo.

3.2.3 La Audiencia y Desahogo de Pruebas.

Aun cuando no se determina específicamente en la Ley Burocrática; el día y hora señalada para la audiencia, la parte actora ratificará su respectivo escrito inicial de demanda, solicitando sean admitidos los medio de prueba que aporsto y en su caso objetara las pruebas de su

contraparte; acto seguido la demandada ratificara su escrito contestatorio de demanda, solicitando igualmente le sean admitidas sus pruebas, procediendo a objetar las pruebas ofrecidas por la actora.

En la audiencia se acordara sobre las pruebas ofrecidas por las partes, resolviendo sobre su admisión o desechamiento, teniendo por desahogadas las que por su propia y especial naturaleza así lo ameriten, como es el caso de las probanzas consistentes en la instrumental pública de actuaciones y presuncional en su dobles aspecto, legal y humana, que por lo general son ofrecidas por las partes.

Respecto de las demás pruebas, las mismas serán admitidas o desechadas de acuerdo a los términos en que fueron ofrecidas, y las misma deberán ser aportadas conforme a los dispuesto por los artículos contenidos en el capítulo XII, del Título Catorce, de la Ley Federal del Trabajo, denominado De las Pruebas, ello con fundamento en lo dispuesto por el artículo 11 de la ley Laboral Burocrática.

"Artículo 11. En lo no previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y

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

en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal del procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad."

Así mismo, ordenará sobre la procedencia o no de los medios de perfeccionamiento propuestos por las partes respecto de sus pruebas; observando desde luego, si se aportan o no los elementos necesarios para dicho perfeccionamiento; es importante analizar si el perfeccionamiento se ofreció condicionándolo a su objeción o no; en caso de condicionarlo se revisara los términos en que la probanza en cuestión fue objetada por la contraparte del oferente.

Debido a que en el procedimiento burocrático, se impone a las partes la obligación de ofrecer sus pruebas conjuntamente con sus escritos de demanda o contestación, dentro del término de Ley, es en ese momento que también se deben acompañar las pruebas de que dispongan, así como los medios para desahogar sus pruebas, tales como pliegos de posiciones; interrogatorio a testigos; copia de documentos que deban ser cotejados, expresando con toda precisión el domicilio donde se realizaría el cotejo o compulsas.

Por disposición del artículo 133 de la Ley Burocrática, se aceptaran las pruebas que las partes hayan ofrecido previamente a la audiencia, con la salvedad desde luego, de las supervenientes o de aquellas que tengan por objeto acreditar las tachas de los testigos; distinguiendo también que en el momento de la audiencia se podrá ofrecer la prueba confesional, si aun no se ha cerrado dicha audiencia.

Al haber sido desahogados todos lo medio de pruebas propuestos por las partes, el C. Secretario de Audiencias, hará notar tal situación en autos, concediendo el uso de la palabra a las partes, primero a la actora y después a la demandada, a efecto de que formulen sus alegatos, hecho lo anterior se ordenara turnar el expediente al área de proyectistas del Tribunal, a efectos de que se emita el laudo correspondiente.

Es pertinente destacar que durante la tramitación del procedimiento que se lleva ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la propia Ley Burocrática dispone un medio de impugnación en contra de los acuerdos dictados exclusivamente por el C. Secretario de Audiencia; el cual se establece en el artículo 128 de la Ley Laboral Burocrática, y es el Recurso de Revisión, mismo que debe de

ser presentado por escrito con expresión de agravios, dentro de las 24 horas siguientes, dicho termino se contara de momento a momento, el recurso será resuelto por el Pleno de la Sala respectiva, y su tramitación se concreta a turnar el expediente al Pleno, para que éste de aboque al estudio de lo manifestado por la parte recurrente.

Por medio del Recurso de Revisión, se puede combatir los acuerdos pronunciados por el C. Secretario de Audiencias, que versan entre otros aspectos, sobre los siguiente:

- a). La admisión o desechamiento de alguna prueba;
- b). Haber ordenado un medio de perfeccionamiento para alguna prueba o haberse abstenido de hacerlo;
- c). La calificación a alguna posición o pregunta;
- d). El medio de apercibimiento hecho a recurrente o a su contraparte respecto de una carga o acto procesal;
- e). La abstención sobre haber efectivo un apercibimiento;

f). Otorgar un término mayor al que dispone la Ley para que las partes realicen alguna actividad procesal;

g). Revocar una resolución, entre otras.

3.2.4 Laudo y Medio de Impugnación.

El Tribunal deberá apreciar en conciencia las pruebas de las partes, sin sujetarse a reglas para su estimación, resolviendo los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada, expresando en su laudo las consideraciones de hecho y de derecho en que funda su decisión.

Antes de discutir y aprobar un laudo, los Magistrados de la Sala, podrán solicitar la practica de alguna diligencia para mejor proveer, con el objeto de buscar la verdad legal en el asunto y considerando que es necesaria la información que se desprenda de la diligencia.

"En realidad se trata de pruebas que los Magistrados representantes desean conocer para fundar mejor su resolución o establecer mas claramente sus razonamientos; cabe aclarar que estas pruebas las pueden solicitar; el Representante de los Trabajadores o el

Representante del Gobierno Federal pero no por el Presidente del Tribunal."¹³

El Laudo deberá tener los requisitos señalados en el artículos 840 de la Ley Federal del Trabajo, al aplicarse supletoriamente dicho ordenamiento; una vez que haya sido discutido y aprobado en sesión integrada por los Magistrados de la Sala, será firmado de no existir alguna modificación al laudo, ordenando sea notificado personalmente a las partes por conducto de C. Actuario de la adscripción.

El artículo 146 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, dispone que las resoluciones dictadas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, serán inapelables, no procediendo en su contra ningún medio ordinario de impugnación.

El Juicio de Amparo Directo, es el medio por virtud del cual las partes se pueden inconformar con el laudo dictado por la Sala del Tribunal, impugnándolo mediante el Juicio de Garantías que promuevan dentro de los quince días siguientes al de su notificación, en términos de lo dispuesto por el artículo 21 de la Ley de Amparo,

¹³ *Ibidem*. p. 239.

presentando ante la Autoridad Responsable del acto reclamado, que específicamente será la Sala que emitió el acto combatido.

Con la impugnación que en su caso hagan las partes del laudo, se iniciara el juicio constitucional, donde la parte quejosa buscara que el Tribunal Colegiado de Circuito en Materia de Trabajo, considere fundados los conceptos de violación expresados por la misma y en su caso, se le conceda el Amparo y Protección de la Justicia Federal solicitada.

Al Juicio de Garantías, podrá comparecer el tercero perjudicado, haciendo del conocimiento del Tribunal Colegiado, las consideraciones que estime pertinentes, obviamente buscando que se determine que los conceptos de violación expresados por la parte quejosa son infundados o inoperantes, y que la Autoridad Responsable, al emitir en sus términos el laudo materia del Juicio de Garantías, lo hizo ajustada a derecho, valorando debidamente el material probatorio que las partes le aportaron.

Al desarrollar el presente capítulo, consideramos que si bien es cierto, existen diferencias entre los procedimientos tramitados en las Juntas de Conciliación y

Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en esencia y sobre las cuestiones fundamentales del procedimiento están sujetos a las mismas reglas respecto de las pruebas, el desahogo de las misma y su valoración; tal situación como ya se ha mencionado por la carencia específica en la Ley Burocrática respecto de los aspectos íntegros del procedimiento laboral burocrático, aplicando supletoriamente la Ley Federal del Trabajo; por lo que particularmente las diferencias entre ambos procedimientos se dan justamente después de emitido el laudo, y muy particularmente cuando el laudo que ha causado ejecutoria es favorable al trabajador actor, consecuentemente condena el Titular de la Dependencia Burocrática, en su caso a otorgar el goce y disfrute de un derecho, realizar el pago de alguna cantidad o reinstalar al trabajador en su plaza o puesto del que fue separado injustificadamente; refiriéndose tales supuestos, al cumplimiento y ejecución de los laudos dictados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

C A P I T U L O C U A R T O

LA EJECUCION DE LOS LAUDOS.

4.1. Ejecución de los Laudos dictados en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

4.2. Ejecución de los Laudos dictados en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

4.3. Diferencias y Similitudes en la Ejecución de los Laudos dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

4.4. Irregularidades en la Ejecución de los Laudos dictados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

4.5. Propuestas para hacer eficaz la Ejecución de los Laudos dictados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

LA EJECUCION DE LOS LAUDOS.

En los juicios promovidos por el trabajador y llevado a cabo desde luego ante la Jurisdicción de las Autoridades del Trabajo, como lo son las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; una vez que la tramitación de dichos conflictos concluyó obteniéndose un laudo favorable al accionante laboral; encontrándonos en el supuesto de que el Laudo haya causado ejecutoria, constituyendo en favor del actor una resolución que le otorga derechos como lo serían la reinstalación, el pago de salarios dejados de percibir o la indemnización constitucional, dependiendo de la acción principal que en su caso se haya demandado; estamos en posibilidad de hacer eficaz ese Laudo, instando su total y debido cumplimiento por los medios señalados, que en su caso serán aplicables, ya sea la Ley Federal del Trabajo o la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Nosotros consideramos que la ejecución de un Laudo dictado por cualquiera de las Salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es el resultado de un procedimiento jurisdiccional seguido ante

la Autoridad competente, quien a su vez determina la verdad legal a través de sus resoluciones; debiendo revestir un carácter coercitivo y eficaz, no dejando a la voluntad de la parte demandada, que es el Titular de la Dependencia Burocrática el cumplimiento de un Laudo, situación que se presenta como resultado de las ineficaces disposiciones de la Ley Burocrática a diferencia de lo que establece la Ley Federal del Trabajo.

4.1. Ejecución de los Laudos dictados en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La ejecución de los laudos dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje Locales o Federales, se encuentra contemplado como un Procedimiento de Ejecución, que a su vez se integra por el Embargo y Remate; el Procedimiento se encuentra a cargo del Presidente de la Junta, quien dictará las medidas necesarias para su pronta y expedita ejecución, tendiente al cumplimiento de sus resoluciones.

La Ejecución de un Laudo, deberá tener por objeto el cumplimiento de un derecho o el pago de cantidad líquida debidamente expresada en la

resolución, dicho cumplimiento de conformidad con el contenido del artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo, deberá de ser dentro de las setenta y dos horas siguientes a en que surta efectos la notificación del Laudo, pero dicho término, en la práctica no es observado, ya que la Junta dictará un acuerdo de ejecución hasta el momento procesal en que el Laudo haya causado ejecutoria, al no haber sido impugnado en tiempo y forma mediante el correspondiente Juicio de Amparo Directo por alguna de las partes, en términos de lo dispuesto por el artículo 158 de la Ley de Amparo, por citar sólo un supuesto en que el Laudo dictado por la Junta ha causado ejecutoria.

Así mismo, es contemplado por los artículos 947 y 948 de la Ley Federal del Trabajo, que si alguna de las partes en el juicio laboral no acata el Laudo dictado por la respectiva Junta de Conciliación y Arbitraje, tratándose del patrón, las disposiciones legales antes señaladas faculta a la Junta respectiva a dar por terminada la relación de trabajo, condenar a dicha parte al pago en favor del trabajador de la indemnización, consistente en el pago de tres meses de salario, independientemente de los siguientes casos: si la relación de trabajo se hubiera

pactado por lapso determinado menor a un año, es procedente condenar al pago del importe de los salarios percibidos en la mitad del tiempo que duro la relación contractual; si en el particular la relación de trabajo fue mayor a un año, se condenará a la patronal al pago de la cantidad equivalente al monto de seis meses de servicio por lo que respecta al primer año y el importe de 20 días por cada año subsecuente de la prestación del trabajo; para el supuesto de que la relación de trabajo haya sido por un tiempo indeterminado, se condenara a la parte patronal a realizar pago en favor del trabajador del importe de 20 días de salarios por cada año de servicios. Si la parte obrera es quien se niega a someterse a la determinación del Laudo, que desde luego se habrá dictado en su favor, a la Junta dará por terminada la relación, y a solicitud de la parte patronal se apercibirá a su contraria para que se presente a su trabajo en un plazo mayor de 30 días y en caso de omisión podrá el patrón dar por terminada la relación obrero-patronal existente.

De conformidad con el contenido del artículo 949 de la Ley Federal del Trabajo si en un Laudo existe en favor de la parte trabajadora un pago de cantidad liquida, ésta deberá ser entregada personalmente al trabajador, situación que el

Presidente de la respectiva Junta, cuidará sea cumplida en forma cabal.

A efecto de que sea complementado en sus términos el Laudo dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Presidente de la misma, emitirá el auto de requerimiento y embargo a favor del trabajador actor, lo que se traduce en la diligencia respectiva, la cual se llevará a cabo con la intervención del C. Actuario adscrito a la Junta, teniendo dicho funcionario la obligación de practicar la diligencia de requerimiento y embargo de conformidad con las disposiciones legales aplicables, observando en consecuencia, el lugar donde se instrumentará la diligencia, requerir el pago por la cantidad que señala en Laudo en favor del trabajador y en su caso realizar el embargo, el cual será efectuado bajo la responsabilidad del Actuario, sobre los bienes propiedad de la patronal demandada necesarios que garanticen el monto de la condena, de sus interés y los gastos de ejecución; exceptuando de embargar los bienes señalados por el artículo 952 de la Ley Federal del Trabajo.

Del resultado de la diligencia de requerimiento y embargo, el Actuario informará a

través del acta respectiva al Presidente de la Junta, quien al observar concretamente si se realizó el pago de la cantidad liquida que especifica el Laudo, la misma deberá entregarse al trabajador, si ocurrió el embargo, en cuyo caso hay que distinguir sobre que bien se traba, como lo puede ser un bien mueble o inmueble; del resultado del embargo practicado que en su caso se haya realizado, la Junta acordará lo conducente observando sobre que bien recayó el embargo, a efecto de ordenar las medidas necesarias que den certeza y protección a los intereses del trabajador que obtuvo, existiendo la posibilidad inclusive de ampliar el embargo realizado, buscando en la medida de lo posible, el debido cumplimiento del Laudo emitido por la Junta.

Posteriormente al embargo de bienes propiedad de la patronal, se procederá al remate de los mismos, sin embargo nos podemos encontrar en el supuesto que la parte demandada y condenada en el Laudo, haga pago en efectivo de la cantidad a que fue condenado y los gastos de ejecución, con motivo de evitar el remate o adjudicación de los bienes.

De conformidad a las disposiciones contenida en la Sección Tercera, Capítulo I, Título Quince, de la Ley Federal del Trabajo, el remate se llevará a cabo atendiendo al bien que haya sido embargado, toda vez se debe distinguir si fue un bienes muebles, inmuebles, empresa o establecimiento, ya que tratándose de cada bienes se determina las reglas para que se realice el remate.

Independientemente del bien embargado, al efectuar el remate, éste deberá siempre cumplir con los siguientes requisitos: a) Tendrá verificativo en el local de la misma Junta, el día y hora señalado; b) Será llevado a cabo por el Presidente; c) Habrá un tiempo de espera para recibir posturas; d) El actor puede comparecer también como postor; e) Se declarará a favor del mejor postor; f) No será suspendido; g) Existir un avalúo del bien, el cual servirá de base para el remate; h) Se realizará públicamente con la debida oportunidad, dando intervención a terceros o interesados en el remate; i) La postura legal será las dos terceras partes de la base del remate; j) Los postores al comparecer, lo deberán hacer por escrito, exhibiendo el billete de deposito por el monto legal; k) El trabajador, en caso de incomparecencia de postores, puede solicitar la adjudicación del bien

para sí por el importe de su postura o que se señale nuevas almonedas; y 1) El adjudicatario deberá exhibir dentro del término de tres días siguientes el monto total de su postura, apercibido que en caso de omisión la cantidad previamente exhibida le será entregada al trabajador, señalándose nueva almoneda.

Una vez exhibido el importe total por quien se adjudicó el bien rematado, la Junta declarará fincado el remate, procediendo en consecuencia a cubrirle primero a la parte actora la cantidad a que en el Laudo se refiere; en caso de la comparecencia de otros acreedores se procederá a realizarles el pago respectivo, y para el caso de remanentes le será entregado al demandado.

En el caso de que la adjudicación haya recaído sobre un bien inmueble, el propietario anterior deberá exhibir todos los documentos relativos al inmueble, la adjudicación del inmueble a favor del trabajador actor, será libre de gravamen, impuesto o derecho fiscal; para cualquier caso la escritura la firmará el anterior propietario o en su rebeldía el Presidente de la Junta, hecho

lo anterior se pondrá al adjudicatario en posesión del inmueble.

Como podemos observar la Ley Reglamentaria del Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, prevé un procedimiento con las disposiciones necesarias con el objeto de darle eficacia a los Laudos dictados por las Junta de Conciliación y Arbitraje, sean Locales o Federales, consecuentemente y después de tramitar y llevar un procedimiento largo ante dichas Autoridades del trabajo, en caso de que el juicio resulte favorable al accionante laboral, éste contará con los elementos para hacer cumplir el Laudo obtenido, evitando dejar a la voluntad unilateral de la parte que sufrió la condena, el debido y total cumplimiento de la resolución a ejecutar.

4.2. Ejecución de los Laudos dictados en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, contempla en los dos capítulos del Título Octavo, los medios de apremio y de la

ejecución de los Laudos, concretamente se determina sobre el particular en los artículos 148, 149, 150 y 151 del citado ordenamiento legal.

Observando el contenido de los artículos antes señalados, las Salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, llegado el momento procesal oportuno dictará el acuerdo respectivo, declarando que su Laudo ha causado ejecutoria, en cuyo caso, acordará el eficaz e inmediato cumplimiento del Laudo emitido, despachando auto de ejecución, comisionando a un actuario, el cual conjuntamente con la parte actora, se constituirán en el domicilio del titular demandado, a efecto de requerirle en cumplimiento del Laudo, apercibiéndolo que en caso de no hacerlo, le será impuesta una multa hasta de mil pesos, equivalente en la actualidad a un peso, multa que se hará efectiva por la Tesorería General de la Federación, por lo que el Tribunal, le girará el oficio respectivo, y a su vez, la Tesorería informará al Tribunal sobre su cobro.

La diligencia de requerimiento, ordenada por la respectiva Sala del Tribunal, que tiene por objeto cumplir con un Laudo dictado en juicio, será repetida las veces que sean necesarias, por lo que, se procederá a hacerle efectiva al titular demandado

las medidas de apremio previamente decretas en los autos del expediente laboral; situación que se presenta por lo general en las diligencia que tienen por objeto requerir al titular demandado el cumplimiento de un Laudo, en donde se le imponga una condena, ya sea de reinstalación o requerimiento de pago, por citar los dos supuestos más comunes.

"No existe pues, realmente, un medio efectivo de ejecución de los Laudos del Tribunal, pero debemos reconocer que la mayoría de sus resoluciones, que son en favor de los trabajadores, previo el juicio de amparo que siempre o casi siempre se interpone por la autoridad pasiva de la condena, se cumple por los titulares."¹⁴

4.3. Diferencias y Similitudes en la Ejecución de los Laudos dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

De conformidad con el contenido del Artículo 123 Constitucional y sus dos Leyes Reglamentarias, así como la distinción que se hace en dichos ordenamientos sobre los vínculos jurídico laborales que regulan, es decir, la parte trabajadora y la patronal, encontramos desde nuestro

¹⁴ *Ibidem.* p. 233.

punto de vista, la razón por la que existen diferencias en los procedimientos a seguir ante las Autoridades del Trabajo; y de manera particular los procedimientos y disposiciones respecto a la Ejecución de los Laudos dictados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; debiéndose tal distinción al hecho de encontrarse el Estado como la parte patronal, consecuentemente al tener los bienes del Estado, el carácter de inembargables, no podía aplicarse las mismas disposiciones y medidas respecto de la obligación de dar cumplimiento a un Laudo condenatorio.

Otro aspecto de discrepancia entre la Ejecución de los Laudos ordenadas por las Autoridades Laborales, es la forma en que se practica la diligencia; ya que las decretadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al contener un medio de apremio como lo es el embargo, constituyen de alguna manera una ventaja para el que obtuvo y una presión para se sufrió la condena. La diligencia que se dicte en por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que tenga por objeto también dar el cumplimiento a un Laudo dictado en juicio, se llevará a cabo por lo general en las oficial del departamento jurídico del

Titular demandado, quedando sólo a cargo de éste el cumplimiento del Laudo, no teniendo más presión que la medida de apercibimiento que al efecto se le haya hecho, la que consistirá en la imposición de una multa, misma que en la actualidad además de resultar simbólica, es incosteable su cobro; lo que hemos observado que propicia que por una parte, el Tribunal deje de girar los oficios a la Tesorería General de la Federación, debido al cumulo de trabajo o que la misma Tesorería sea omisa respecto de hacer efectiva dicha multa o respecto del informe de su cobro.

"Si no cumple se le apercibirá de aplicarle las sanciones a que está autorizado el Tribunal, que no son otras que la aplicación de multas hasta por un máximo de UN MIL PESOS, que a la fecha resulta una cantidad ridícula para ser aplicada por la desobediencia a un mandato del Tribunal. El hecho de que sea cobrada por la Tesorería y que se deba informar de los detalles del pago, en nada beneficia a los derechos del trabajador, suponiendo que sea éste el que obtuvo el Laudo favorable"¹⁵

¹⁵ Ibidem. p. 233.

Desde luego, los procedimientos de Ejecución de los Laudos que se determinan tanto en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, están encaminadas a hacer eficaz las resoluciones dictadas por la Autoridades del Trabajo, por lo que al haberse pronunciado una fallo, el cual ya no puede ser modificado habiendo causado ejecutoria en los términos de los mencionados ordenamientos y de la Ley de Amparo, se está en una situación jurídica definida a la cual las partes, concretamente la patronal deben de someterse en los términos vertidos en el Laudo respectivo, dependiendo en su caso, si la relación de trabajo se rige o rigió por el Apartado "A" o "B" del artículo 123 Constitucional.

4.4. Irregularidades en la Ejecución de los Laudos dictados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

El derecho otorgado a la clase trabajadora, en la fracción IX del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, es claro, toda vez que al determinar que para el caso de que un trabajador haya sido objeto de un despido injustificado, tiene

la opción de demandar al Titular de la Dependencia Burocrática, la reinstalación en su trabajo o la indemnización de ley.

En tales condiciones, y al llevarse a cabo un juicio laboral ante la jurisdicción del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, donde se hayan cumplido las formalidades esenciales del procedimiento, dictado un Laudo, mismo que una vez causado ejecutoria y conteniendo condena hacia el Titular demandado, éste deberá ceñirse a los términos de la resolución pronunciada.

Desde nuestro particular punto de vista, tomando en cuenta las circunstancias que propician las irregularidades en la Ejecución de los Laudos emitidos por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se debe al deficiente contenido de los artículos de la Ley Burocrática, no dejando de lado que en algunas de las ocasiones bajo dicha circunstancias se amparan las personas físicas que llevan la representación de la Dependencia Burocrática, las cuales son las que material y jurídicamente expresan la voluntad del Titular de la Dependencia Burocrática, de dar el debido y legal cumplimiento al Laudo a ejecutar; sin embargo en ocasiones hemos observado que también la voluntad de dichos

funcionarios por su propio decisión no acatan la resolución jurisdiccional; lo que señalamos por no generalizar o personalizar el incumplimiento de un Laudo hacia la persona del titular de la Dependencia.

Dentro de las irregularidades que hemos visto, respecto del cumplimiento de un Laudo, nos encontramos con situaciones concretas como podrían ser las siguientes:

a). Que los apoderados del Titular Demandado, teniendo conocimiento de un determinado proveído dictado por la Sala del conocimiento, que se refiera a la practica de una diligencia de reinstalación; manifiesten que solicitan un término al que califican de prudente o en el mejor de los casos se refieren a un número determinado de días, para efectos de estar en posibilidad de reinstalar al trabajador actor.

Situación que además de ser tolerada por el Tribunal, es evidentemente irregular para la buena y pronta impartición de los derechos de los trabajadores, violando con ello las disposiciones legales aplicables a la ejecución de los Laudos, retardando con ello la conclusión del juicio

laboral, lo que también se confirma con el hecho de que previamente al día de la diligencia, la parte demandada tenía pleno conocimiento de que iba a ser requerido en los términos a que fue condenado, por lo que retardan su cumplimiento, tal circunstancia consta inclusive en los autos del expediente laboral.

b) Tratándose también de la reinstalación del actor, como resultado del juicio, en donde haya sido procedente la acción intentada, y particularmente se logró determinar que una plaza que el demandado la clasifica como de confianza y en la resolución se determinó que dicha plaza es de base, ordenando su reinstalación; es frecuente que la demandada se abstenga de cumplir con el respectivo Laudo, argumentando que la referida plaza no existe.

Sobre el particular, independientemente del incumplimiento a lo ordenado por el Tribunal, el Titular demandado se abstiene de cumplir un Laudo Ejecutoriado, basándose en argumentos carentes de fundamento, además del incumplimiento a la propia Ley Burocrática, propiciando con ello que un juicio laboral no se concluya; implicando con tal desacato a la Autoridad del Tribunal, daños y

perjuicios tanto al trabajador actor como al mismo Titular, toda vez que al primero no puede ser repuesto en el empleo del que fue separado injustificadamente, y para el segundo a la larga tiene una duplicidad en el salario que se tenga asignado dicha plaza, en virtud de que el demandado esta pagando el sueldo a la persona que se encuentra ocupando la plaza de la que fue cesado el actor y posteriormente tendrá que pagarle a dicha persona los salarios dejados de percibir desde el día en que ocurrió el cese hasta que sea total y debidamente reinstalado.

c). Que una vez que al Titular Demandado, le es notificado un acuerdo por el que se le ordena, en cumplimiento a una resolución, pague en favor del accionante laboral determinada cantidad de dinero, por lo general lo que acontece es que se manifiesta al trabajador, en el mejor de los casos que se harán los tramites administrativos para la expedición del cheque por la cantidad a que fue condenado a pagar.

Adicionalmente al comentario a los incisos anteriores, podemos señalar que también se manifiesta la inobservancia a las determinaciones del Tribunal, por parte de la parte patronal, toda vez además de

conocer el requerimiento del que será objeto, se abstiene de hacerle el pago al actor, como ya fue ordenado en el respectivo expediente laboral, pero además para el caso en que con fecha posterior tenga en su caso el título de crédito en cuestión, omite exhibirlo al Tribunal, para que en tal hecho lo reciba el trabajador.

Los aspectos que anteriormente señalamos, los consideramos los más frecuentes y de mayor trascendencia desde el punto de se trata en el presente trabajo, no dejando de señalar que en el Tribunal también se promueven otros juicios que no tienen por objeto la reinstalación o la indemnización, sino cuestiones que se buscan que el Tribunal en un momento dado haga un pronunciamiento respecto de conflictos escalafonarios, lugares de adscripción en un puesto o plaza, por citar sólo otras acciones ejercitadas que son de la competencia del Tribunal.

Para ejemplificar uno de los aspectos de las irregularidades que se dan cuando se busca en cumplimiento de un Laudo Ejecutoriado, siendo el trabajador actor el que promueva tal situación, nos permitimos exponer de manera general un juicio

laboral en concreto, donde la acción principal fue la reinstalación y el pago de diversas prestaciones, determinando el Tribunal la procedencia de las acciones y reclamos del accionante laboral; expresando lo siguiente:

"I.- El trabajador fue cesado injustificadamente de un puesto o plaza que el Titular demandado tenía considerado como de confianza.

II.- Como resultado del cese injustificado, el trabajador demandó al Titular de la Dependencia Burocrática, la reinstalación, señalando que el puesto o plaza del que fue cesado era de base, demandado también el pago y cumplimiento de diversas prestaciones accesorias, lo que evidentemente el Titular demandó controvirtió, pero sin acreditar sus excepciones y defensas.

III.- Como resultado de lo anterior y después diversos Juicios de Garantías, ha quedado firme el laudo emitido por la Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en el que en términos generales se condena a la demandada a reinstalar al trabajador actor en el puesto o cargo de base que venía desempeñando hasta antes del

injustificado cese, así como el pago de diversas prestaciones demandadas.

IV.- El citado juicio laboral promovido por el C. Gustavo Lazos Constantino en contra del C. Director General del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, la parte actora ha promovido e instado a la Tercera Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, a efectos de ordenar la practica de la diligencia de reinstalación, misma que ha sido ordenada y practicada en más de diez ocasiones, sin que hasta la fecha se haya cumplido en sus términos el Laudo dictado por la citada Sala del Tribunal; desacato que el Titular demandado motiva y fundamenta, en el hecho de que la plaza en que fue condenado a reinstalar al trabajador actor no existe, situación que no acredita fehacientemente en la secuela del procedimiento laboral; inclusive se a dictado una Sentencia por el C. Juez Segundo de Distrito en Materia de Trabajo en el Distrito Federal, misma que fue confirmada por los Magistrados que integran el Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, resoluciones que fueron motivadas por el hecho de que la Dependencia Burocrática, impugno un acuerdo del la Sala, mismo que le hacia efectiva la medida de apremio decretada en autos y ordenaba la diligencia en cumplimiento

al Laudo Ejecutoriado dictado en el juicio, instando mediante el Juicio de Amparo Indirecto y el Recurso de Revisión al Juez Federal y al Tribunal Colegiado de Circuito, respectivamente, quienes emitieron sendas resoluciones en que impusieron multas por la improcedencia de los juicios, los cuales los promovió con el fin de seguir retardando la ejecución del Laudo dictado"¹⁶

Consideramos que deben de ser modificadas las disposiciones de la Ley Federal de los Trabajadores del Estado, con el objeto de realmente hacer eficaz e inmediata la Ejecución de los Laudos que emitan, cuando se llegue en el momento procesal en promover su cumplimiento.

4.5. Propuestas para hacer eficaz la Ejecución de los Laudos dictados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

El contenido de los artículos 148, 149, 150 y 151 de la Ley Burocrática, lo consideramos eminentemente proteccionista hacia el Estado-patrón, además de su deficiente aplicabilidad, provocando con ello que las

¹⁶ Juicio laboral promovido por el C. Gustavo Lazos Constantino VS. C. Director General del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Expediente: 1628/83. Tramitado ante la H. Tercera Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

resoluciones dictadas en los juicios laborales tramitados ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, no sea cumplidas en sus términos, con la eficacia y prontitud en que deben acatarse. Lo que consideramos para los procedimientos en que ya se encuentran resueltos, existiendo un Laudo Ejecutoriado, mismo que el Titular de la Dependencia Burocrática, evita su cumplimiento de manera reiterada sin motivo y mucho menos sin el fundamento legal.

Para nosotros resultan en la actualidad contradictorios en su contenidos los cuatro artículos de la Ley Burocrática antes señalados, como se puede observar de su lectura, ya que si bien es cierto establece la citada Ley, que para hacer cumplir sus determinaciones el Tribunal podrá hacer uso de un medio de apremio, éste resulta por demás absurdo; así mismo en dichos artículos se preceptúa que el mismo Tribunal tiene la obligación de proveer la eficaz e inmediata Ejecución de los Laudos y para lo cual dictará las medidas necesarias, tal situación no puede darse jurídicamente y acordarse en esos términos en un juicio laboral, debido a que no hay otros medios que aplicar, independientemente de lo anterior la Ley de la Materia deja a la interpretación la aplicación de otras medidas, en el supuesto que existieran, al parecer también

estaría en suspenso su aplicación, resultando con ello que buscando la aplicación de un artículo, en donde éste no remite a otros, lo que consecuentemente nos lleva a un círculo de irregularidades.

Jurídicamente es obvio que al no contar el Tribunal, con un fundamento legal más eficiente dentro de las disposiciones de la Ley de la Materia, que lo faculte para darle el carácter de coerción a la diligencia que en su caso ordene, sin embargo consideramos que lo dispuesto por el 147 de la Ley Burocrática, contempla claramente el auxilio que al Tribunal le pueden brindar las Autoridades Civiles y Militares, la que se dará con el sólo requerimiento de aquel.

El artículo citado, si bien es cierto, no se encuentra en el Título Octavo, denominado "De los medios de apremio y de la Ejecución de los Laudos", ello no impide que con fundamento en dicha disposición el Tribunal pueda hacer uso de otros medio de apremio, con el fin de hacer cumplir cualquiera de las resoluciones que emita por conducto de sus tres Salas.

En base a lo anterior proponemos las siguientes medidas buscando en lo posible contemplar las situaciones que en mayores ocasiones se presentan en la Ejecución de los Laudos, señalando lo siguiente:

A. Es conveniente incluir el artículo 147 de la Ley Burocrática, en el Título Octavo de la misma, buscando con ello, que el Tribunal, tenga el fundamento jurídico a invocar, mismo que lo faculte a aplicar otras medidas de apremio más eficaces, tendientes a dar el cumplimiento a las resoluciones dictadas en juicio, lo que nos permitimos destacar por el hecho de que en la práctica, nos hemos encontrado que difiere el criterio entre las Salas del Tribunal, sobre la aplicación del citado artículo, ya que en ocasiones sólo se amplía durante el procedimiento, mientras que en otras ocasiones se aplica inclusive en las diligencias que se ordenan para cumplir un Laudo.

B. En base a la anterior proposición, fundamentándonos en lo dispuesto por el artículos 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los artículos del Título Octavo con la inclusión del numeral 147 del citado ordenamiento legal, nos permite invocar la aplicabilidad de las siguientes disposiciones legales: 685 de la Ley Federal del Trabajo; los artículos

aplicables de la Ley Federal de Responsabilidad de los Servidores Públicos, concretamente los artículos 2, 3, fracción VII, 46, 47, fracciones I, II y XXI de la citada Ley; el artículo 37, fracción XVII de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; obteniendo como resultado de lo anterior, que en la Ejecución de los Laudos, al dictarse el proveído respectivo el Tribunal, acordará fundada y motivadamente la diligencia de que se trate, revistiendo tal determinación un carácter coercitivo hacia su cumplimiento, lo que necesariamente se traducirá en un medio de Ejecución eficaz, dándole con ello una autoridad al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que no tiene actualmente, al estar impedida jurídicamente de hacer cumplir sus Laudos; para la aplicación de ésta propuesta es necesario también reformar el contenido del artículo 11 de la Ley Burocrática, donde se faculte al tribunal, para que en la Ejecución de sus Laudos aplique supletoriamente a la citada Ley, la Ley Federal de Responsabilidad de los Servidores Públicos y la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; las aplicaciones de las disposiciones de las Leyes citadas permitirán, sin transgredir la situación jurídica de los bienes del Estado-patrón, que son inembargables, que se emitan por parte del Tribunal, medidas de apremio realmente coercibles, en donde al estar definida la situación jurídica en el juicio, no habiendo

recurso ordinario, extraordinario o en general medio de defensa que modifique tal circunstancia, se procede a determinar el grado de responsabilidad de las personas físicas que representan al Titular de la Dependencia Burocrática, ya que aquella es quien material y jurídicamente puede o no cumplir un Laudo dictado por el Tribunal, procediendo llegado el caso a emitir medidas de apremio incluso con el mismo Titular de la Dependencia o no siendo tan drásticos solicitar un informe a éste respecto del incumplimiento de la Dependencia a su cargo del Laudo, apercibiéndolo para el caso persistir el desacato a la resolución laboral.

C. Se deben modificar el contenido de los artículos 148 y 149 de la Ley Burocrática, toda vez que en la actualidad una multa de un peso resulta, hasta ridículo e incosteable su cobro, siendo pertinente fijar una multa que sea equivalente al salario diario del trabajador actor, misma que a su vez se asigne el 50% de su monto para el trabajador y el otro 50% para la Tesorería General de la Federación, resultando con ello una individualización de la multa respecto del trabajador y una actualización de la misma para éste y la Tesorería, obteniendo con ello una viabilidad en su cobro.

D. El contenido del artículo 150 de Ley Federal de los Trabajadores al Servicios del Estado, para su mejor aplicación debe modificarse en su parte final, ya que al señalar "...dictará a su juicio las medidas necesarias en la forma y términos que a su juicio sean procedentes."; dicho precepto al ser aplicable en la Ejecución de los Laudos, no debe dejarse a la interpretación del personal del Tribunal su aplicación, sino por el contrario y de conformidad a las modificaciones que nos permitimos proponer en los incisos que anteceden; su contenido tendría que ser en el sentido que el Tribunal aplique las medidas de apremio contenidas en la propia Ley y específicamente las disposiciones del Titulo Octavo de la Ley Burocrática, que se refiere a los medios de apremio y a la Ejecución de los Laudos.

E. Respecto al artículo 151 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, consideramos acertado su contenido siempre y cuando los artículos del mencionado Titulo, contengan disposiciones realmente eficaces y actuales respecto de las multas que el Tribunal puede imponer en caso de desacato a sus mandamientos.

F. Con las anteriores propuestas que hacemos a las disposiciones legales que regulan la Ejecución de los Laudos dictados por el Tribunal, consideramos que sería conveniente adicionar artículos al Título Octavo de la Ley de la Materia, a efecto de que se determine claramente la situaciones que se presentan en una diligencia ordenada por el Tribunal, tomando en consideración que las dos acciones principales que son ejercitadas en contra de los Titulares de la Dependencias Burocráticas, son la Indemnización Constitucional y la Reinstalación, no dejando de lado que una trabajador al servicio del Estado podría intentar entre otras acciones la de reubicación de una plaza o puesto en determinada unidad de la Dependencia; uniformidad del sueldo con respecto a una plaza o puesto igual; respecto a los derechos de escalafón, entre otras, por lo que sólo nos referiremos a las siguientes acciones de Indemnización Constitucional y la Reinstalación, ambas en favor del accionante laboral, señalando lo siguiente:

1. Es necesario que se determine para el caso del pago de una cantidad en favor del trabajador, que éste se realice en el local de la propia Sala del Tribunal, en fecha y hora ciertas, desde luego notificándole al Titular demandando tal acuerdo, estando obligada la respectiva

Sala a cuantificar el monto a que fue condenada la patronal en favor del actor, hasta la fecha en que señale, ello tomando en cuenta que al haber una cantidad liquida determinada que obviamente fue producto del salario diario fijado en el Laudo, lo único que se tiene que hacer es una serie de operaciones aritméticas, estando en posibilidad de ordenar un pago de la cantidad cierta y actualizada hasta el momento de diligencia que ha fijado, obteniendo con ello una eficaz y pronta Ejecución de un Laudo, donde haya condenado al pago de prestaciones sólo económicas; evitando con ello que la demandada retarde el pago de la cantidad a que se refiere el Laudo, y en la fecha en que haga entrega de la cantidad a que se le condeno, generalmente no contempla la posible cantidad que en su caso se haya seguido generando y que esta obligado también a cubrirle al actor.

2. Al haber obtenido la parte actora un Laudo en el que se condene a la demandada a Reinstalar a trabajador actor en el puesto o plaza, en los términos y condiciones a que se refiere en su demanda y con fundamento en lo dispuesto por el artículo 43, fracción III de la Ley Burocrática, distinguimos las diversas situaciones que se presentan:

a) Cuando la reinstalación ordenada por Laudo es en un puesto o plaza del que no exista controversia respecto de su existencia o lugar de adscripción, el Tribunal al dictar el acuerdo en que señale la práctica de la diligencia, apercibirá en los términos en que hemos señalado para el caso de que se abstenga en cumplir con el Laudo, haciendo uso de su medio de apremio en forma progresiva, hasta que dicho Laudo sea complementado en sus términos.

b) Presentándose la situación de que el Titular demandado indebidamente pretenda hacer valer en contra de la reinstalación del actor, hechos o circunstancias que durante el procedimiento no acredite, pretendiendo que el Tribunal supla su deficiencia que se dio durante la tramitación del juicio, la respectiva Sala, una vez observando el resultado de la diligencia que se haya practicado en el domicilio de la patronal, fundada y motivadamente le podrá hacer efectivas las medias de apremio que en su caso sea aplicables y apercibir en los términos que procedan para el caso de persistir en el incumplimiento del Laudo emitido, afirmación que hacemos tomando en cuenta las propuestas que hacemos.

c) Por el contrario y si fehacientemente se acredita en Ejecución del Laudo, que un plaza o puesto ha sido suprimido el Titular deberá reinstalar al accionante laboral en los términos a que también se refiere la fracción III del artículo 23 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, lo anterior lo realizará con el objeto de dar celeridad a la Ejecución del Laudo, evitando hacerse acreedor a las medidas de apremio a que nos hemos referido.

d) Estando en la Ejecución de un Laudo que condene a la demandada a reinstalar al actor y a pagarle ciertas prestaciones accesorias; haciendo uso de los medios de apremio que proponemos, a efecto de evitar que el Titular demandado retarde tanto la reinstalación como el pago de la cantidad líquida, obtenemos como resultado un pronto cumplimiento a los Laudos dictados por la respectiva Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ya que se aplicarían medidas de apremio respecto de la reinstalación y del pago de las prestaciones reclamadas; situaciones que no se pueden fundar ni motivar por los términos en que se encuentra contemplada la Ejecución de los Laudos en la Ley Burocrática.

En base a las anteriores propuesta, pretendemos que al ser aplicadas se obtiene una beneficio para el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para el trabajador actor e inclusive para el Titular de la Dependencia Burocrática, toda vez que el hecho de que en ocasiones, el incumplimiento reiterado del Laudo por parte del Titular, le implica el doble pago de prestaciones.

Resaltando también que las propuestas hechas tiene por único objeto dar el debido y total cumplimiento a los Laudos Ejecutoriados dictados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, al no haber jurídicamente ninguna posibilidad real o material que busque modificar la multicitada resolución.

C O N C L U S I O N E S

PRIMERA. Los Trabajadores al Servicio del Estado-patrón, han recibido beneficios como consecuencia de su lucha laboral y las concesiones, que a tal clase trabajadora le otorga el Estado, con respecto a los trabajadores en general; muestra de ello lo es la inclusión del Apartado "B" al Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

SEGUNDA. No importando la regulación establecida en las relaciones de trabajadores y patronos, la Legislación Laboral, necesariamente debe de ser revisada y actualizada si es necesario, no permitiéndose que las disposiciones pierdan su eficacia y aplicación, lo que evidentemente tiene como consecuencia que lo prohibitivo o facultativo de una disposición no sea cumplido.

TERCERA. El artículo 147 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, debe estar incluido en el Título Octavo de la Ley, existiendo así la posibilidad de que en la Ejecución de un Laudo, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para auxiliarse en el estricto cumplimiento de aquel, pida la intervención de otras Autoridades o inclusive Dependencias Burocráticas, como lo

serían las Contralorías Internas de las Dependencia o la Secretaría de la Contraloría y Desarrollo Administrativo.

CUARTA. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, debe ser reformada en aquellas disposiciones que a la fecha no cumplan con el cometido para el cual fueron creadas, como lo son los artículos 148 y 151, contenidos en el Título Octavo de la Ley en cita, los mismas es evidente que su aplicación resulta innecesaria e inútil, por lo que ya no cumplen con su cometido, e inclusive resultan un apoyo para el incumplimiento a un Laudo; siendo pertinente que la multa a que se refiere el artículo 148, sea actualizada e individualizada, ya sea tomando en cuenta el salario diario del trabajador actor o en su caso en salario mínimo para los trabajadores al servicio del Estado.

QUINTA. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, al dictar sus resoluciones, tiene la obligación de observar que las mismas sean cumplidas, no sólo concretarse a hacer oficio de tramite en el que se determine una multa de un peso, sino implementar todos los medios que se encuentren a su alcance, a efecto de ser debidamente cumplimentada una resolución emitida por dicho órgano jurisdiccional, pero siempre, siendo su actuar acorde con las disposiciones contenidas en la Ley Federal de los Trabajadores al

Servicio del Estado, garantizando con ello una seguridad jurídica para la clase trabajadora al servicio del Estado.

SEXTA. En base a las propuestas que nos permitimos hacer, consideramos que definitivamente se lograría un eficaz y pronto cumplimiento de los Laudos emitidos por las diferentes Salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, toda vez que al contar dicha Autoridad Laboral con medias de apremio que si tengan ese carácter, siendo también actuales; las partes estarán realmente obligadas a cumplir sus determinaciones; concretamente aquella que obtuvo un Laudo condenatorio y éste no puede ser ya modificado al haber causado Ejecutoria, obteniendo como resultado a su desacato, la consecuencia que determina la Ley Laboral Burocrática.

B I B L I O G R A F I A

ACOSTA ROMERO, Miguel.

Derecho Burocrático Mexicano.

Porrúa. México. 1995.

ACOSTA ROMERO, Miguel.

Teoría General del Derecho Administrativo.

Quinta Edición.

Porrúa. México. 1981.

CANTON MOLLER, Miguel.

Derecho del Trabajo Burocrático.

Segunda Edición.

Pac. México. 1988.

CAVAZOS FLORES, Baltasar.

Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales.

Segunda Edición.

Trillas. México. 1992.

CAVAZOS FLORES, Baltasar.

El Artículo 123 Constitucional y su Proyecto en

Latinoamérica.

Jus. México. 1979.

CORDOVA ROMERO, Francisco.

Derecho Procesal del Trabajo.

"Práctica Forense Laboral"

Cárdenas Editor y Distribuidor.

México. 1991.

DAVALOS MORALES, José.

Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo.

Segunda Edición.

Porrúa. México. 1992.

DAVALOS MORALES, José.

Tópicos Laborales.

Porrúa. México. 1992.

DE BUEN LOZANO, Néstor.

Derecho Procesal del Trabajo.

Tercera Edición.

Porrúa. México. 1994.

DE LA CUEVA, Mario.

El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I.

Décimo Segunda Edición.

Porrúa. México. 1990.

DIAZ DE LEON, Marco Antonio.

La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo I.

Porrúa. México. 1990.

DIAZ DE LEON, Marco Antonio.

La Prueba en el Proceso Laboral. Tomos II.

Porrúa. México. 1990.

DOSAL DE LA VEGA, José.

Instituciones de Derecho Burocrático.

Porrúa. México. 1987.

GUERRERO, Euquerio.

Manual de Derecho del Trabajo.

Décima Primera Edición.

Porrúa. México. 1980.

MORA ROCHA, José Manuel.

Elementos Prácticos de Derecho del Trabajo Burocrático.

Francisco Méndez Cervantes.

México. 1985.

MORALES PAULIN, Carlos A.

Derecho Burocrático.

Porrúa. México. 1995.

SERRA ROJAS, Andrés.

Derecho Administrativo.

Novena Edición.

Porrúa. México. 1979.

TAPIA ARANDA, Enrique.

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Sexta Edición.

Velux. México. 1978.

TRUEBA URBINA, Alberto.

El nuevo Artículo 123.

Segunda Edición.

Porrúa. México. 1967.

TRUEBA URBINA, Alberto.

El Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo.

Porrúa. México. 1973.

TRUEBA URBINA, Alberto.

El Nuevo Derecho del Trabajo.

Porrúa. México. 1970.

TRUEBA URBINA, Alberto.

Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.

Segunda Edición.

Porrúa. México. 1973.

TRUEBA URBINA, Alberto.

Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo.

Porrúa. México. 1965.

L E G I S L A C I O N

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Centésima Segunda Edición.

Porrúa. México. 1994.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Comentarios y Jurisprudencia. Disposiciones

Complementarias. Comentada por Alberto Trueba Urbina y

Jorge Trueba Barrera. Trigésima Primera Edición.

Porrúa. México. 1993.

Ley Federal del Trabajo.

Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía.
Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba
Barrera.

Sexagésima Edición.

Porrúa. México. 1989.

Código Federal de Procedimientos Civiles; Ley de Amparo y
Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

Obra a cargo de Enrique Calvo Nicolau y Eliseo Montes
Suárez.

Themis. México. 1996.

O T R A S F U E N T E S

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE
LA UNION DE 1938.

Diario Oficial de la Federación.

5 de Diciembre de 1938. México.

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE
LA UNION DE 1941.

Diario Oficial de la Federación.

17 de Abril de 1941. México.

Juicio Laboral promovido por el C. Gustavo Lazos Constantino en contra del C. Director General del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Tramitado ante la H. Tercera Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Expediente Número 1628/83.

A handwritten signature or set of initials in black ink, consisting of several overlapping, stylized strokes.