



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

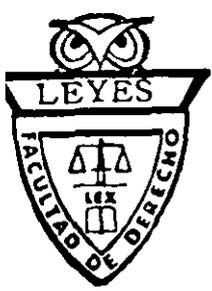
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL.

LA NECESARIA CREACION DE LAS SALAS AUXILIARES REGIONALES DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE: LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA: MARIA GUADALUPE TEODORA RODRIGUEZ SOMARRIBA



ASESOR: DR. ARTURO FERNANDEZ ARRAS.

MEXICO, D. F.

FEBRERO 2001

290350



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

**“A ELLA YA LE DI LO QUE LE TOCA”
GRACIAS A MI AMANTÍSIMO JESUCRISTO**

**A MI FAMILIA, AGRADECIENDO
SU APOYO Y AFECTO BRINDADOS;
EN PARTICULAR A MIS PADRES
MAYOR ALVARO RODRIGUEZ CAMARENA
Y DELIA SOMARRIBA DE RODRIGUEZ**

**A MIS APRECIADOS AMIGOS
QUE SIEMPRE ME HAN QUERIDO,
EN ESPECIAL A LOS LICENCIADOS:
LEANDRO HERNÁNDEZ MARTÍNEZ
BLANCA O. PÉREZ VIRAMONTES
JOSÉ LUIS ACOSTA HERRERA
MANUEL ORTEGA TREJO
MARILÚ GARCÍA GRANADOS
TERESA JABER PANCARDO
PEDRO CORONA PERALTA
JESÚS GARCÍA PATIÑO
ARQ. LUIS A. LÓPEZ ESCÁRCEGA
Y FILOMENO PLATA BARRIOS**

PARA EL TRIBUNAL FEDERAL DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DONDE ME
FORJE PROFESIONALMENTE GRACIAS AL
EJEMPLO Y DISCIPLINA DEL SR. LIC. DON
ANDRÉS MELO ABARRATEGUI †

PARA EL TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y
ARBITRAJE DEL ESTADO DE TABASCO.

PARA QUIENES ME HAN RESPALDADO EN MI
VIDA LABORAL Y PROFESIONAL, CON MI
AGRADECIMIENTO PERSONAL A:

MI AMIGO EL SENADOR DE LA REPÚBLICA
LIC. OSCAR CANTÓN ZETINA.

PARA EL LIC. MANUEL GURRÍA ORDÓÑEZ
EX GOBERNADOR DEL ESTADO DE
TABASCO.

CON PROFUNDO RESPETO AL DIPUTADO
FEDERAL LIC. HUMBERTO MAYANS
CANABAL.

CON AGRADECIMIENTO POR EL RETO
OTORGADO AL EX GOBERNADOR DEL
ESTADO DE TABASCO LIC. ROBERTO
MADRAZO PINTADO

PARA EL DR. ARTURO FERNÁNDEZ
ARRAS CON MI PERENNE
AGRADECIMIENTO POR SU
INVALUABLE APOYO Y
ASESORAMIENTO

**PARA LA UNAM, ALMA MATER
EN EL DEVENIR DE LOS TIEMPOS
CON TODO Y QUE PROFUNDAS
INTENCIONES NEFASTAS CONTINÚAN
AVASALLÁNDOLA.**

**PARA LA FACULTAD DE DERECHO
DE LA UNAM, CON MI RESPETO Y
RECONOCIMIENTO POR CONTINUAR
SIENDO PILAR DE EXCELENCIA EN LA
ABOGACÍA.**

**PARA LOS SRES.:
LIC. LUIS GUSTAVO ARRATIBEL SALAS
DR. GUILLERMO HORI ROBAINA
LIC. ROBERTO C. JIMÉNEZ ALMEIDA
LIC. ALEJANDRO MARTÍNEZ ROCHA
LIC. LUISA HERNÁNDEZ CABRERO
LIC. EDNA BARBA Y LARA Y
SRA. OLAYA NAVA NAVA,
YA QUE SIN SU VALIOSO APOYO
NO HUBIESE OBTENIDO LA CONCLUSIÓN
DE ESTE ANHELO.**

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO PRIMERO

MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

1.1 Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	1
1.1.1 Naturaleza Jurídica del Artículo 123 Constitucional.....	1
1.1.1.1 Apartado "A" (finalidad).....	8
1.1.1.2 Apartado "B" (finalidad).....	10
1.1.2 Origen y Evolución de los Tribunales de Trabajo.....	15
1.1.2.1. Nacimiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y de la Federal de Conciliación y Arbitraje.....	21
1.1.3. Ley de Pensiones Civiles del año de 1934.....	26
1.1.4. Creación del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.....	28
1.1.5. Integración del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.....	30

CAPÍTULO SEGUNDO

LA JUSTICIA LABORAL

2.1. El proceso laboral ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje	35
2.1.1 Etapas del proceso laboral.....	36
2.1.2 Celeridad en el proceso laboral.....	70
2.2 Jurisdicción del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje	71
2.3 Conflictos de Trabajo	72
2.3.1 Conflictos Individuales.....	74
2.3.2 Conflictos Colectivos de Trabajo.....	75

2.4 Competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje80

CAPÍTULO TERCERO

LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL GOBIERNO FEDERAL

3.1. Derechos y obligaciones de los sujetos de la relación de trabajo.....87

 3.1.1 De los Trabajadores87

 3.1.2 De los Titulares94

3.2. Clasificación de los Trabajadores al Servicio del Estado.....97

 3.2.1 Base.....99

 3.2.2 Confianza.....101

3.3. Cese de los Trabajadores al Servicio del Estado107

 3.3.1 Terminación de los efectos del nombramiento.....107

 3.3.2 Cese sin responsabilidad para el Estado111

3.4. El Principio de estabilidad en el Empleo112

3.5. Los Tribunales del Trabajo113

 3.5.1. En el Apartado "A"113

 3.5.2. En el Apartado "B"115

3.6. El Artículo 118 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y las Salas Auxiliares115

3.7 Inequidad Laboral en detrimento de los Trabajadores al Servicio de la Federación118

CAPÍTULO CUARTO

NECESIDAD DE CREACIÓN DE LAS SALAS AUXILIARES REGIONALES DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

4.1. Aspecto Legal de la integración de las Salas Auxiliares del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.....122

4.2. Diversidad e Incompetencia de los Tribunales del Trabajo.....	128
4.2.1. De las Juntas de Conciliación y Arbitraje ante juicios laborales de los Trabajadores al Servicio del Estado en las Entidades Federativas	128
4.2.2. De los Tribunales de Conciliación y Arbitraje de las Entidades Federativas ante las demandas laborales de los Trabajadores al Servicio del Estado.....	130
4.3. Necesidad de Creación de las Salas Auxiliares Regionales del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.....	134
4.3.1. Propuesta de Creación de las Salas Auxiliares del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.....	134
4.3.1.1. Justicia Social y Equidad Jurídica a nivel Nacional para los Trabajadores al Servicio del Estado.....	136
4.3.1.2. Artículo 118 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado	140
4.3.1.3. Oportuna impartición de Justicia Laboral en las Entidades Federativas para los Trabajadores al Servicio de la Federación	140
4.3.1.4. Beneficio legal, equidad y justicia social ya que el Laudo se emite en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje	141
4.3.2. Ubicación de las Salas Auxiliares Regionales del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.....	142
CONCLUSIONES.....	144
BIBLIOGRAFÍA.....	146

LA NECESARIA CREACIÓN DE LAS SALAS AUXILIARES REGIONALES DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

INTRODUCCIÓN

El artículo 118 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado preceptúa con absoluta claridad, que además de que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se integre por Salas, con Magistrados representantes del Gobierno Federal, de los Trabajadores y un Magistrado Tercer Arbitro, que fungirá como Presidente de Sala, También funcionarán en las capitales de las Entidades Federativas, las Salas Auxiliares del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que el Pleno considere necesarias.

Esto conlleva a que la Ley Federal en cita, enarbola con un amplio margen legal la equidad y la justicia para todos los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que contempla dentro de su esfera jurídica la igualdad de Derechos que ostentan todos los Trabajadores al Servicio de la Federación, obviamente en toda la República Mexicana, por lo tanto los Trabajadores al Servicio del Estado que presten sus servicios laborales en las dependencias Federales con sede en alguna Entidad Federativa les significan primeramente gastos onerosos en detrimento de su Economía Familiar; en segundo término, al verse despedidos de su trabajo justificadamente o no, tengan que acudir a la Ciudad de México en busca de Justicia Laboral, ya que todos los Tribunales o Juntas de Conciliación y Arbitraje, siempre se declaran incompetentes para conocer su demanda y por último al crearse las Salas Auxiliares Regionales permitirá que los mismos trabajadores estén pendientes de su juicio dentro del área de su residencia.

Aunado a ello se cumplirá con lo ordenado en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en lo relativo a la celeridad en el procedimiento laboral, ya que en caso de trabajadores foráneos casi siempre se desahogan sus pruebas por medio de exhorto y este es dilatarse más de lo

debido. Ahora bien, el presente beneficio legal está concebido para todos los Trabajadores al Servicio del Estado sin exclusión alguna, por lo que **se observa que existe inequidad Jurídica en cuanto a que existe de pleno derecho el que sean constituidas y funcionen las Salas Auxiliares para beneficio de los Trabajadores al Servicio del Estado en las Entidades Federativas, pero más sin embargo de hecho se ha incurrido en una omisión legal significativa que atenta y viola los Derechos Laborales de los trabajadores mencionados.**

Es importante referir que aún cuando esta establecido en la Ley su preexistencia, no existe hasta la fecha ninguna, debiendo a mi juicio de crearse una Sala en cada Entidad Federativa o en su defecto una en el Norte de la República Mexicana y otra en el Sur, ya que en el Centro o sea en el Distrito Federal se encuentra en funciones el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

CAPÍTULO PRIMERO

MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

1.1 ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

1.1.1 NATURALEZA JURÍDICA DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

La naturaleza jurídica del artículo 123 de nuestra Carta Magna, es simbolismo del derecho más elemental del ser humano: el Derecho a la Justicia social, ya que como personas humanas, con nuestras actitudes, inquietudes, proyectos, la obtención de la perenne satisfacción subjetiva que pueda brindarnos la felicidad particular deseada, todo esto con las condiciones ejercidas y esenciales de una auténtica libertad social humana, que son la del ejercicio de las garantías de igualdad, el derecho a la propiedad, a la seguridad jurídica y al trabajo, para que obtengamos y realicemos nuestros fines mediatos, concomitantes e inherentes a nuestra naturaleza.

La justicia social fue la tendencia natural ante el autoritarismo, ejercida como el objetivo prioritario y primordial de la Revolución Mexicana definida por el destacado jurista Ignacio Burgoa Orihuela, como un "concepto y una situación que consisten en una síntesis armónica y de respetabilidad recíproca entre los intereses sociales y los intereses particulares del individuo, sin esa esencia no puede hablarse válidamente de Justicia Social, ya que al romperse el equilibrio que supone, se incide fatalmente en cualquiera de estos dos extremos indeseables que son: El Totalismo Colectivista y el Individual que solo atiende a la esfera particular de cada quien".¹

¹ BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Decimosexta Edición. Editorial Porrúa. Mexico 1982 p.51

Por lo tanto al ser incluida la libertad de trabajo como una garantía específica del ser humano, ésta constituye el medio para la consecución de los satisfactores básicos del ser humano, ya que al detentar la facultad de desarrollarnos en la ocupación que más nos convenga acorde a la aptitud, idiosincrasia, inclinaciones innatas, nos permitirá desplegarlos en la selección de nuestro desarrollo laboral y por derivación propia de bienestar común de los seres humanos.

Muy significativo resulta el original artículo 123 de nuestra Carta Magna que textualmente dice:

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

- I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;
- II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de diez y seis años. Queda también prohibido a unos y otros el trabajo industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche;
- III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de diez y seis, tendrán como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato;
- IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos;
- V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material

considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el periodo de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

- VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX;
- VII. Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;
- VIII. El salario mínimo, quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;
- IX. La fijación de tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinados a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado;
- X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda;
- XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas

diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de diez y seis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidas en esta clase de trabajo;

- XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas:
- XIII. Además en estos mismo centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;
- XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente la incapacidad temporal o permanente para trabajar de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;
- XV. El patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y

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

- XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.
- XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;
- XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción; armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional;
- XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje,

formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del Gobierno;

- XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al Arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;
- XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;
- XXIII. Los créditos a favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;
- XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, solo será responsable el mismo trabajador y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

- XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular;
- XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación adonde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;
- XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato;
- a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
 - b) Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
 - c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
 - d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
 - e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
 - f) Las que permiten retener el salario en concepto de multa.
 - g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del

trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedirse de la obra.

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

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

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

XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores, en plazos determinados”.²

1.1.1.1 APARTADO “A” (FINALIDAD)

Los trabajadores, con el principio del derecho legítimo al trabajo, ve fortalecida su fraternidad, ante el sinnúmero de injusticias de las que son sujetos, por lo tanto la Declaración Social de Querétaro es el principio de la lucha de los trabajadores desheredados en la búsqueda de su redención laboral. “Nuestro artículo 123 quiere y promete justicia; justicia a los oprimidos, justicia a las clases

² CONTRERAS Mario, México en el Siglo XX 1913-1920, Tomo II. UNAM, México 1976, p. 271 y ss.

sociales que ha sufrido, justicia para hacer hombres libres. Y únicamente de hombres libres están constituidos los grandes pueblos."³

En el Diccionario de la Real Academia Española se conceptúa al trabajo como "el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza."

En el artículo 8º. De la Ley Federal del Trabajo se especifica con absoluta claridad en el párrafo segundo que "para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio", así como define que "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Indica Néstor de Buen que la denominación Derecho del Trabajo "en rigor no es una denominación plenamente satisfactoria, al menos en el estado actual de la Ley y de la doctrina, ya que sus disposiciones no comprenden a todas las actividades en que puede manifestarse el trabajo...A pesar de ello no cabe duda de que el concepto "Derecho del Trabajo" es el que más se aproxima al contenido de la disciplina y si hoy se produce el fenómeno de que el continente sea mayor que el contenido, no dudamos que, en fuerza de la expansión del Derecho Laboral, la coincidencia entre ambos llegue a ser plena en poco tiempo."⁴

Aún cuando el maestro José Dávalos considera "que es poco afortunado el hecho de crear apartados que atomizan a la clase trabajadora, porque esto significa crear condiciones laborales distintas, cuando lo que se busca regular es la relación de trabajo como elemento común que se presenta, haya o no apartados. Sin embargo con ello se evitó que el patrón eludiera responsabilidades con el argumento de que la finalidad de este tipo de instituciones era de interés general y por lo tanto, que no estaban enlazadas a la suerte de los trabajadores."⁵

³ CARPIZO, Jorge. La Constitución mexicana de 1917. , 6ª. Ed Editorial Porrúa., México, 1983 Pag. 105

⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. 4ª. Ed. Editorial Porrúa., México 1981 Pág. 30 y 31

⁵ DÁVALOS José. Derecho del Trabajo I. 7ª. Ed. Editorial Porrúa México 1997 Pag. 436

Se difiere en alguna forma de lo que asiente el maestro Dávalos porque, independientemente de que en ambos apartados existen sendas diferentes que crean condiciones laborales distintas, esto obviamente tiene su razón de ser y ésta es que desarrollan actividades distintas, toda vez que en el Apartado "B" los servidores públicos cumplen y desarrollan un servicio público y para la estructura gubernamental, en obvio beneficio de los mexicanos en general, sin considerar si éstos pagan o no impuestos.

Pero más sin embargo en el apartado "A" el artículo 123 constitucional constriñe y ordena a ese sector a lo siguiente:

"Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y SOCIALMENTE útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la ORGANIZACIÓN social para el trabajo, conforme a la Ley."

El Congreso de la unión sin contravenir a las bases siguientes, deberán expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

Apartado "A"

Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo."

Aquí se encuentra claramente expresada por el legislador la finalidad del Apartado "A" y esa es regir en una forma significativa, clara y contundente las relaciones laborales que se circunscriban a un **contrato de trabajo**.

1.1.1.2 APARTADO "B" (FINALIDAD)

Es verdaderamente interesante el encontrar un sinnúmero de opiniones valiosísimas, respecto al concepto de Derecho Procesal, verbigracia "Los jurisconsultos no se han puesto de acuerdo, en relación con el contenido y la extensión del Derecho Procesal. El término proceso rebasa con mucho el campo

del Derecho y así se habla de proceso físico, químico, biológico etc. como el devenir de un fenómeno de cualquier clase, pero dentro de la materia jurídica se entiende como un conjunto de normas que sirven para la formación y la actuación del derecho, en virtud de que las funciones jurídicas del Estado son fines que no se pueden alcanzar sino por determinadas vías (procedimiento) y por tanto resultan en realidad tres tipos diferenciados y tres complejos de derecho procesal: Legislativo, Judicial y Administrativo⁶

Por otra parte, el tratadista mexicano Adolfo Maldonado, lo define como “La rama del Derecho que comprende el sistema de normas técnicas que indican como se debe actuar para el efecto de lograr la realización de una finalidad jurídica determinada”⁷. Abundando el maestro Héctor Fix Zamudio señala “que con esta generalidad abarca todo el campo del Derecho, en todas sus ramas, en el aspecto instrumental u operatorio; desde la creación misma de las normas, hasta su actuación en los casos especiales en que se dan los supuestos correspondientes, para crear, conservar, modificar o extinguir situaciones jurídicas.”⁸

Obviamente esto ha significado análisis e importantes debates entre los especialistas del Derecho e inclusive personajes significativos del ámbito político nacional como Jesús Reyes Heróles, que consideraba que “el Estado es un organismo cuya fuerza no se mantiene más que si le es posible desenvolverse y crecer, así la razón de Estado indica los caminos y las metas de este crecimiento.”⁹

Todas estas opiniones vertidas por diferentes tratadistas, no hacen más que demostrar la constante, continua y compleja transformación del Estado, que para Salmoran y Tamayo lo convierte “en el cuadro de todas las transformaciones de una comunidad nacional; el Estado es la expresión de unidad de las

⁶ VILLEGAS BASAVILBASO. Derecho Administrativo. Tomo 1, Buenos Aires 1949 Pag. 279

⁷ MALDONADO Adolfo. Derecho Procesal Civil. México, 1947 Pp 18 y 55

⁸ FIX ZAMUDIO Héctor. El Juicio de Amparo. Editorial Porrúa, México 1964 Pág. 11

⁹ REYES HEROLES, Jesús. “En busca de la razón de Estado”. Cuadernos de Teoría Política. Ed. Porrúa México 1982, Pág 38

transformaciones o variaciones jurídicas que suponen los actos jurídicos que lo componen".¹⁰ Obviamente debidamente sustentado por el requerimiento humano prioritario de la libertad humana, el bien común y la justicia social, por lo que a como lo concibe nuestra Constitución, "se puede constatar no sólo la consagración que...implica respecto de las potestades naturales de todo ser humano, sino la limitación que al ejercicio de ellas debe consignarse para no dañar intereses individuales o intereses sociales, pues el desempeño de cualquier actividad particular del gobernado sólo está permitido por la Ley Suprema en tanto que no afecte una esfera individual ajena o no lesione a la sociedad o comunidad misma."¹¹

Por lo tanto, al existir una cantidad diversa e inclusive adversa de explicaciones, es pertinente el abordar nuevamente la esencia laboral del artículo 123 Constitucional, que es virtualmente el Derecho del Trabajo.

El maestro José Dávalos señala que el "Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo."

El reconocido laboralista Alberto Trueba Urbina lo define como: "...el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar (lo que debe pertenecer) a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana."¹²

Como corolario, el artículo 3º, de la Ley Federal del Trabajo, refiere la base fundamental misma del ámbito laboral legal al referir: "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia."

¹⁰ TAMAYO Y SALMORAN, Rolando. 2ª Ed. Elementos para una teoría General del Derecho Themis. México 1998 Pág. 90

¹¹ BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Op cit. Pág 55

¹² TRUEBA URBINA Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo 6ª. Ed. Editorial Porrúa, México 1981, Pág. 135

En lo relativo a la naturaleza del servicio burocrático a Bernard de Gournay se le atribuye la designación del término de burocratie con el que se denomina al gobierno de los oficinistas y cuya acepción fue incorporada al Diccionario de la Academia Francesa de la Lengua en 1789.

Llegándose a transformar de un concepto negativo hasta llegar a emplearlo en un sentido técnico. Por lo tanto la burocracia ya es parte esencial de la administración pública y es definida como "un ejercicio de particulares que realiza actividades del Estado."¹³

El Derecho Burocrático se ha definido como: "...una rama del Derecho Laboral que se encarga de regular las relaciones entre el Estado y sus trabajadores en sus diversos niveles (Federación, Estados y Municipios), así como los derechos y obligaciones que de ellas surjan."¹⁴

Ahora bien en el artículo 123, Apartado "B" de la Constitución Mexicana, se encuentra el basamento y/o fundamento de las relaciones jurídico-laborales entre los Poderes de la Unión y del Distrito Federal y sus Trabajadores, a los cuales se les ha denominado burocracia.

Acosta Romero considera que se piensa por lo general que el artículo 123 Constitucional, Apartado "B", es la "única base constitucional de los trabajadores al Servicio del Estado", pero "otros numerales de la Carta Magna lo complementan", siendo estos los siguientes:

Artículo 2º. fracción VIII;

Artículo 115, fracción VIII, párrafo segundo;

Artículo 116, fracción V;

Artículo 123 Apartado "A" fracción XXXI, inciso a).

Artículo 123, Apartado "B", fracciones XIII, XIII bis y XIV;

¹³ FIORINI Bartolomé. Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo II. Argentina 1982 Pág. 389

¹⁴ ACOSTA ROMERO Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Ed. Porrúa 1995. Pág 21

Artículo 94;

Artículo 97

Es importante la lectura de los artículos enunciados, ya que como efectivamente asevera el Ex director de la Facultad de Derecho de la UNAM, existe una correlación jurídica constitucional, que unifica, constriñe a todos los trabajadores, porque el artículo 123 de nuestra Carta Magna magnifica la estructura laboral de los mexicanos con las extraordinarias palabras del Constituyente que textualmente nos ordena: **“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley”**. Esta máxima no sublimiza solamente el Derecho al Trabajo, sino que obliga a que quien corresponda, promuevan la creación de empleos, para ser socialmente útiles y obtener con ello una vida digna y decorosa.

Por lo tanto el Apartado “B” del artículo 123 Constitucional legisla las relaciones entre el Estado y sus trabajadores con derechos propios y que deberían ser iguales, porque la igualdad es atributo potestativo de las leyes en cualquier tiempo y lugar. Esta reafirmación está sujeta precisamente a la materia de la presente tesis, dada la inequidad jurídica que existe a nivel nacional en detrimento de los trabajadores al Servicio de la Federación, misma que será propuesta y analizada en posteriores capítulos.

Pero tanto el Apartado “A” como el “B” reflejan la preocupación de los Constituyentes de proteger legalmente los intereses de toda la clase trabajadora, sin hacer excepciones de ninguna índole, pero encuadrando a cada quien en el ámbito legal correspondiente.

La finalidad del Apartado “B” es sentar las bases para regular la relación entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores, otorgándoles los principios y prestaciones elementales, para asegurar su **seguridad social**.

1.1.2 ORIGEN Y EVOLUCIÓN DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO

El Derecho Mexicano del Trabajo es una necesidad impuesta por la vida, el grito desesperado de los mexicanos, que vivían y morían en la total pobreza y explotación, en la necesidad de liberarse y exigir que sus condiciones de vida y la de sus familias tuvieran un mejor nivel. No existían para los mexicanos de los años de 1900, el más elemental derecho, el más mínimo derecho a nada, ni a tierra, ni a vida, mucho menos a la libertad, constantemente eran violentadas las Garantías Individuales que ahora detentamos y que nos otorgan un significado de vida más digno con los elementales derechos humanos, de que adolecían en esa época tan denigrante de la historia de México, por eso nace la primera Revolución Social de 1910.

El tener el conocimiento de la historia del derecho mexicano del trabajo, es la sustentación, el punto de partida que llevaron a la transformación más importante hacia el México moderno, pero para esa transición, México vivió momentos trascendentales que es de suma importancia mencionar: En el año de 1813, el cura Don José María Morelos y Pavón, expresó en los "Sentimientos de la Nación", presentado al Congreso del Anáhuac, su claro pensamiento, expresando: **"Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto."**¹⁵

Al respecto el Doctor Mario de la Cueva expresa: "El siglo XIX mexicano no conoció el derecho del trabajo, en su primera mitad, continuó aplicándose el viejo derecho español, las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias. Los historiadores han hecho notar que la condición de los trabajadores no sólo mejoró, sino que más bien sufrió las consecuencias de la crisis, social, política y económica en que se debatió la

¹⁵ DÁVALOS José, Op.Cit. pp. 55 y 56

sociedad fluctuante...La Declaración de Derechos...es uno de los más bellos documentos jurídicos del siglo XIX y posee de acuerdo con el pensamiento de su tiempo un hondo sentido individualista y liberal, de sus disposiciones, son particularmente importantes...los artículos cuarto, quinto y noveno, relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo, al principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento.¹⁶

Era verdadero el dolor y la miseria de los trabajadores, ya que no existía el derecho del trabajador a recibir un salario justo, ni a la más elemental garantía de vida digna para él, ni su familia. Tiempos verdaderamente difíciles el transcurrir de la historia laboral de nosotros los mexicanos; abundaban eso sí, las intransigencias patronales, horas extenuantes de trabajo y mil formas de explotación que propiciaron que verdaderos héroes anónimos iniciaran a gestar la época heroica, en el año de 1906, cuando en el mes de junio los obreros mineros de Cananea se declaran en huelga con el objeto de obtener mejores salarios, aspiración que el entonces Gobernador de Sonora, con el mayor salvajismo y arbitrariedad, abortó con la ayuda de tropas de EE.UU.¹⁷

Ricardo Flores Magón Presidente del Partido Liberal publica el 10 de Julio de 1906, un valeroso manifiesto en el que recalca el que se creen las bases generales para una legislación humana del trabajo, analizando la situación del país y las condiciones de los obreros y campesinos y propuso reformas de fondo a los programas políticos, agrarios, y del trabajo "que fueron consagrados en la Declaración de Derechos Sociales de la Constitución de 1917: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios para nacionales y extranjeros, prohibición del trabajo de los menores de 14 años; jornada máxima de 8 horas; descanso semanal obligatorio; fijación de salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago del salario efectivo; prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de las retribuciones;

¹⁶ DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Decimosexta edición Editorial Porrúa. México 1999. Pág. 40

¹⁷ DE LA CUEVA Mario, Op.Cit. Pág.42

prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos, reglamentación de la actividad de los medieros; el servicio doméstico y el trabajo a domicilio; indemnización por accidentes de trabajo; higiene y seguridad en fábricas y talleres y habitaciones higiénicas.”¹⁸

Después, ya fue incontenible la inquietud social y política y se incrementó a tal grado ante el cúmulo incesante de injusticias que estalló en el año de 1910.

“El 5 de Octubre de 1910 Francisco y Madero expidió el Plan de San Luis Potosí. Desconoce el régimen porfirista y convoca al pueblo al restablecimiento de la Constitución y a la lucha por el principio de la “No reelección” de 1911 a 1913 de los gobiernos de Francisco León de la Barra y de Francisco I. Madero. La traición de los ideales de los campesinos, produce la rebelión de Emiliano Zapata. Ocurre la traición militar de Victoriano Huerta. El 19 de febrero de 1913 la legislatura de Coahuila y el gobernador Carranza, negaron legitimidad al usurpador y convocaron a las Entidades Federativas por la defensa de la Constitución. El plan de Guadalupe sintetizó los ideales del pueblo. Los hombres armados recibieron el nombre de Ejército Constitucionalista. **De este movimiento nació la Constitución de 1917 y con la consagración de los derechos sociales de los trabajadores.** El General Huerta abandonó el poder el 5 de julio de 1914.”¹⁹

Por lo que considero trascendente el referir textualmente el aspecto político del PLAN DE GUADALUPE, emitido por Don Venustiano Carranza:

“MANIFIESTO A LA NACIÓN

Considerando que el General Victoriano Huerta, a quien el Presidente Constitucional don Francisco I. Madero había confiado la defensa de las instituciones y legalidad de su Gobierno, al unirse a los enemigos rebelados en contra de ese mismo Gobierno, para restaurar la última dictadura, cometió el delito de traición para escalar el poder, aprehendiendo a los C.C.

¹⁸ DÁVALOS José, Op. Cit. Pág. 59

¹⁹ Ibidem. Pág. 61

Presidente y Vicepresidente, así como a sus Ministros, exigiéndoles por medios violentos las renunciaciones de sus puestos, lo cual está comprobado por los mensajes que el mismo general Huerta dirigió a los gobernadores de los Estados comunicándoles tener presos a los Supremos Magistrados de la Nación y su Gabinete. Considerando que los Poderes Legislativo y Judicial han reconocido y amparado en contra de las leyes y preceptos constitucionales al general Victoriano Huerta y sus ilegales y antipatrióticos procedimientos, y considerando, por último, que algunos Gobiernos de los Estados de la Unión han reconocido al Gobierno ilegítimo impuesto por parte del Ejército que consumó la traición, mandado por el mismo general Huerta, a pesar de haber violado la soberanía de esos Estados, cuyos Gobernadores debieron ser los primeros en desconocerlo, los suscritos, Jefes y Oficiales con mando de fuerzas constitucionalistas hemos acordado y sostendremos con las armas el siguiente:

PLAN

1°. Se desconoce al general Victoriano Huerta como Presidente de la República.

2°. Se desconocen también a los Poderes Legislativo y Judicial de la Federación.

3°. Se desconocen a los Gobiernos de los Estados que aún reconozcan a los Poderes Federales que forman la actual Administración, treinta días después de la publicación de este Plan.

4°. Para la organización del Ejército encargado de hacer cumplir nuestros propósitos, nombramos como Primer Jefe del Ejército que se denominará "Constitucionalista" al ciudadano Venustiano Carranza, Gobernador Constitucional del Estado de Coahuila.

5°. *Al ocupar el Ejército Constitucionalista la ciudad de México se encargará interinamente del Poder Ejecutivo el ciudadano Venustiano Carranza, o quien lo hubiera sustituido en el mando.*

6°. *El Presidente interino de la República convocará a elecciones generales tan luego como se haya consolidado la paz, entregando el Poder al ciudadano que hubiere sido electo.*

7°. *El ciudadano que funja como Primer Jefe del Ejército Constitucionalista en los Estados cuyos Gobiernos hubieren reconocido al de Huerta asumirá el cargo de Gobernador Provisional y convocará a elecciones locales después que hayan tomado posesión de sus cargos los ciudadanos que hubiesen sido electos para desempeñar los altos poderes de la Federación, como lo previene la base anterior.*

Firmado en la Hacienda de Guadalupe, Coahuila, a los 26 días de Marzo de 1913.²⁰

Existieron otros mexicanos de gran valía e interés por el mejoramiento de la vida de los trabajadores, entre éstos Don Eulalio Gutiérrez, General de Brigada del Ejército Constitucionalista. Gobernador y Comandante Militar del Estado de San Luis Potosí que como ejemplo de su preocupación decretó textualmente lo siguiente:

"En uso de las facultades de que se halla investido, decreta lo siguiente: Ley sobre sueldos de peones. Art. 1°. El tipo mínimo de salario para el trabajador en el estado de San Luis Potosí, será de \$0.75 (setenta y cinco centavos) diarios y el tiempo máximo de trabajo será de \$1.25 (un peso veinticinco centavos) diarios. En los lugares o en las negociaciones en que se hayan estado pagando salarios mayores que el mínimo que ahora se fija no podrán disminuir aquellos. Art. 2°. En las fincas de campo no se le

²⁰ CONTRERAS Mario. México en el Siglo XX, 1913-1920 Tomo II. UNAM, México 1976 Pág.132 y 133

cobrará al trabajador el agua ni la leña que hubiera menester para su gasto doméstico y se le proporcionará gratuitamente casa habitación que reúna las mejores condiciones posibles de higiene y comodidad. Art. 3º. El salario que devengue el trabajador le será cubierto precisamente en moneda de circulación legal sin descuento alguno, semanalmente. Art. 4º. El comercio es libre en el estado. Quedan prohibidas en absoluto las tiendas de raya. Las existentes en las haciendas, empresas industriales, ranchos, etc. sólo podrán continuar como establecimientos ordinarios, sin que se obligue a los peones a comprar en ellas o a recibir mercancías a cuenta de pagos o jornales.... Art. 9º. No son susceptibles de embargo los salarios... Art. 12º. El gobierno establecerá en esta ciudad una oficina que se denominará «Departamento del Trabajo» ... y la cual conocerá de todos los asuntos relativos del trabajo. **Procurará el mejoramiento de la clase obrera y muy especialmente, que esta ley se haga efectiva e investigará la oferta y la demanda de trabajo, a fin de que los trabajadores puedan fácilmente encontrar trabajo y mejorar su situación. El mismo «Departamento del Trabajo», procurará que las empresas críen, en relación a su capital y utilidades, fondos que tengan por objeto obras de beneficencia en favor de sus propios trabajadores.** **Transitorios** ... Habiendo sido hasta ahora exclusivamente bajos los salarios, deben estimarse como un complemento de ellos los anticipos, préstamos o cargos en general, hechos a los trabajadores por los hacendados o patrones y por lo tanto, se declaran pagadas por los peones o trabajadores de campo todas las cuentas que con tal motivo se hayan llevado y que tengan saldo en su contra.²¹

²¹ CONTRERAS Mario. Op. Cit. Págs. 175, 176, 177

1.1.2.1 NACIMIENTO DE LAS JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE Y DE LA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Dados los innumerables conflictos de trabajo que descontrolaban y afectaban a la economía nacional y la inminente necesidad de sustentar criterios jurídicos generales tanto para el Distrito Federal como para los demás Estados de la República, se determinó la creación de las Juntas Locales de Conciliación y de la Federal de Conciliación y Arbitraje, por lo que la Secretaría de Industria giró la circular de fecha 28 de abril de 1926, en la que todos los conflictos petroleros subsistentes en la República, serían resueltos por el Nuevo Departamento de Trabajo de la Secretaría. Así como también declaraba la jurisdicción federal todas las cuestiones relativas a la industria minera e inclusive de la relación laboral por medio del contrato-ley celebrado entre la Industria Textil y sus trabajadores.

Por lo que el Poder Ejecutivo expidió el 27 de septiembre de 1927 el decreto creador de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de las Juntas Federales de Conciliación, el cual se declaró reglamentario de las leyes de ferrocarriles, petróleo y minería, por lo tanto a las autoridades locales no se les admitía ni permitía intervención alguna dentro de las áreas mencionadas. La legitimidad constitucional de estas disposiciones fue largamente combatida, pero el debate quedó clausurado al federalizarse la expedición de la Ley del Trabajo y distribuirse las competencias entre las Juntas Federales y locales.

ORIGEN Y EVOLUCIÓN DE LA RELACIÓN DE SERVICIO ENTRE LOS TRABAJADORES Y EL ESTADO

Es indiscutible que el estado tenía que existir de una o de otra manera pudiésemos pensar como realizaría el Estado sus funciones sin la consecuente existencia de trabajadores, el Dr. Miguel Acosta Romero lo describe con absoluta peculiaridad, certidumbre y realidad:

“Existen diversos puntos de vista desde los cuales puede considerarse al Estado. Sin embargo, todos se basan en él como estructura social, la cual no vive per se, necesita tener órganos de representación, decisión y ejecución desde el más alto nivel hasta la actividad más sencilla. Como toda persona jurídica colectiva resulta indispensable la participación del individuo o persona física para que realice en particular sus tareas o cometidos, para ejercitar los derechos y cumplir las obligaciones que les corresponden.

Se puede afirmar que desde las épocas más remotas, el Estado ha requerido en todos los niveles de individuos que le presten sus servicios. Por ejemplo: desde la antigüedad;

Quienes construyeron los canales de Egipto;

Quienes construyeron los acueductos romanos;

Quienes construyeron la Muralla China;

Quienes construyeron nuestras Pirámides;

Los dirigentes políticos;

Los que se dedican a la conservación del orden interno;

Los que se encargan de las relaciones con otros Estados;

Los que cobran impuestos;

Los que realizan pagos y

Los que proyectan o construyen obras públicas entre otras muchas actividades.

Conforme el Estado va evolucionando, sus atribuciones crecen lógicamente, el desarrollo de una serie de servicios públicos y administrativos demanda una estructura más compleja, así como un número mayor de funcionarios, empleados y trabajadores. «A mayor población, mayor estructura burocrática».²²

²² ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Editorial Porrúa. México 1995, pág. 12

Consideramos que los Trabajadores al Servicio del Estado son la columna vertebral del mismo Estado, los trabajadores son los que sopesan, contienen, soportan la estructura gubernamental y por supuesto las leyes son el cerebro funcional, imperativo, estructurador, normativo, orden jurídico, etc. todo esto obviamente independiente, si son funcionables o no, si son responsables o no, si son respetuosos o no, si merecen aumento de sueldo o no, o si se les pagan sus bonos sexenales o no.

La llamada burocracia, desempeña sus funciones en el devenir de los tiempos, con una también obvia lealtad, porque se les galardona o beneficia en el caso de los trabajadores de base, con la inamovilidad en su empleo, que les garantiza pago seguro y segura jubilación. Por lo tanto para la ejecutora de este trabajo de tesis, el trabajador al servicio del estado, cumple con su compromiso ante la sociedad.

Es tan trascendental la función del Estado para sus gobernados, que el reciclaje debería efectuarse acorde a las necesidades verdaderas de los gobernados y sin el devastador cáncer que ha sido la corrupción.

Independientemente de ello los servidores públicos, no van a dejar de existir, ni de funcionar, cuando menos por el momento, probablemente en el futuro exista la mecanización en la atención al público por ejemplo, que todo lo hagamos por computadora o por medios robotizados; pero más sin embargo siempre habrá servidores públicos.

En lo relativo a nuestro país, desde la Época Colonial, desde la legislación de Indias nace el origen de las disposiciones sobre la función pública, Felipe II en 1614, condenó con la inhabilitación y otra penas al que emplease dádivas o promesas por si o por otra persona, con el fin de conseguir empleo.

Carlos III, en 1785, ordenaba la inoportuna ocurrencia de postulantes a la corte que creaban confusión, y turbaban el servicio.

Carlos IV en 1799 y 1801 dispuso que no se admitiesen solicitudes de mujeres e hijos de los pretendientes de empleos.

En la etapa del México Independiente, el Decreto constitucional para la libertad de América Latina, sancionado en Apatzingan, el 22 de octubre de 1814 señalaba:

“Art. 25. Ningún ciudadano podrá obtener más ventajas que las que haya merecido por servicios al Estado, éstos no son títulos comunicables, no hereditarios y así es contrario a la razón la idea de un hombre nacido legislador o magistrado.”

Art. 26. Los empleados públicos deben funcionar temporalmente y el pueblo tiene derecho para hacer que vuelvan a la vida privada, proveyendo las vacantes por elecciones y nombramientos, conforme a la Constitución.”

La Constitución de 1824 en su artículo 110, mencionaba entre otras atribuciones del Presidente de la República:

“Frac. III. Nombrar y remover libremente a los secretarios de despacho.

Frac. IV. Nombrar a los jefes de las oficinas generales de Hacienda, los de las Comisarias Generales, los enviados diplomáticos y cónsules, los coroneles y demás oficiales del ejército permanente, milicia activa y armada, con aprobación del Senado.

Frac. XX. Suspender de los empleos hasta por tres meses y privar hasta por la mitad de sus sueldos, por el mismo tiempo a los empleados de la Federación infractores de las órdenes o decretos y en los casos que crea debe tomarse a causa a tales empleados, pasará los antecedentes de la materia al Tribunal respectivo.²³

Se destaca preponderantemente en la Constitución Liberal de 1857 sancionada el 5 de Febrero, la Regulación Jurídica de los empleados y el Estado:

²³ MORALES PAULIN, Carlos. Derecho Burocrático. Ed. Porrúa. México 1995 Pág. 2

“Artículo 72: El Congreso tiene la facultad:

***XI. Para crear y suprimir empleos públicos de la Federación; señalar, aumentar o disminuir sus dotaciones.*”²⁴**

En 1911 fue elaborado el **“Proyecto del Servicio Civil de los Empleados Federales**, que pretendía asegurar los derechos y estabilidad a los burócratas, más sin embargo no fue aprobado.

La Constitución de 1917, no previó la regulación de las relaciones de trabajo, entre el estado y sus servidores así como no gozaron de los beneficios de la Declaración de los Derechos Sociales, los Trabajadores al Servicio del Estado fueron excluidos totalmente

La Ley Federal del Trabajo de 1931, tampoco incluía a los Trabajadores al Servicio del Estado en sus disposiciones, en virtud de que ordenó en su artículo 2º. Que los funcionarios y empleados en sus relaciones con el Estado, debían regirse por leyes del servicio civil.

A mayor abundamiento como si no existieran ni en el mundo físico, menos en el legal la Suprema Corte de Justicia de la Nación, emitió jurisprudencia en el sentido de que **se excluyera a los servidores públicos de las prestaciones del artículo 123 constitucional, ya que este fue creado para buscar el equilibrio entre el capital y el trabajo, como factores de la producción, ya que estas circunstancias no concurrían en el caso de las relaciones entre el poder público y los empleados que de él dependen.**

De los Acuerdos emitidos por Decreto Presidencial del General Abelardo L. Rodríguez, emerge un acuerdo transitorio que se publica en el Diario Oficial del 12 de abril de 1934 con el nombre de Acuerdo sobre la Organización y Funcionamiento del Servicio Civil que sentó un precedente trascendental para los Trabajadores al Servicio del Estado.

²⁴ MORALES PAULÍN Carlos. Idem P. 3, 6

1.1.3 LEY DE PENSIONES CIVILES DEL AÑO DE 1934

En el año de 1929 se promueve la reforma Constitucional a los artículos 73 fracción X y 123 en su preámbulo y fracción XXIX, quedando en los términos siguientes:

“Art. 73.- El Congreso tiene facultad....X.- Para legislar en toda la República sobre minería, comercio e instituciones de crédito; para establecer el Banco de Emisión Única en los términos del artículo 28 de esta Constitución y para expedir las leyes del trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución.”

“Art.123.- El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir las leyes del trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo.”

En el año de 1934 por acuerdo Presidencial se estableció el **Servicio civil**, pero expresamente por un tiempo determinado, este mencionado acuerdo se publicó el 12 de abril del año en mención, en el Diario Oficial de la Federación y se le denominó **“Acuerdo sobre organización y funcionamiento de la Ley del Servicio Civil.”**

Este acuerdo ya se considera como el primer basamento jurídico legal, serio, para la reglamentación de los Derechos de los Trabajadores al Servicio del Estado. Protegía y les otorgaba a los trabajadores eventuales y a los supernumerarios, prestaciones, previendo también ascensos, obligaciones, sanciones y derechos, tuvo una triste vigencia de solamente ocho meses.

Obviamente, los Trabajadores al Servicio del Estado no se quedaron con los brazos cruzados; continuaron enarbolando la bandera de hacerse respetar como Trabajadores al Servicio del Estado y sobre todo pugnando por su reconocimiento legal; por lo pronto continuaron los movimientos organizados de los burócratas y fueron emitidos dos proyectos más que tampoco fueron aprobados.

El Partido Nacional Revolucionario, promovió un proyecto de "Ley de Servicio Civil", que tampoco tuvo trascendencia, por lo que el Ejecutivo Federal Gral. Lázaro Cárdenas del Río envía para su aprobación en las Cámaras, en el año de 1937 el " Proyecto de Acuerdo de las Secretarías de Estado y demás dependencias del Poder Federal sobre el Estatuto Jurídico de los Trabajadores del mismo."

Por fin, fue promulgado el 27 de septiembre de 1938 y publicado en el diario Oficial de la federación el Día 5 de diciembre del mismo año **"EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNIÓN"**; enorme evolución, gigantesco paso a la obtención de su reconocimiento ante las leyes, de los trabajadores al servicio del Estado, que vieron fructificados sus esfuerzos, con la emisión de su Estatuto Jurídico, que contenía a grandes rasgos lo siguiente:

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

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

Dividía a los trabajadores "de base y de confianza"

Los artículos 7º y 8º preceptúan que no serán renunciables las disposiciones del estatuto que beneficien a los trabajadores y que la Ley Federal del Trabajo sería supletoria.

Enumeraba los requisitos que debían de llenar los nombramientos de los servidores públicos, fijaba la duración máxima de la jornada diurna y nocturna, regulaba el salario, las obligaciones de los trabajadores, las causas de suspensión de los efectos del nombramiento, la organización sindical y el derecho a huelga,

otorgando facultades al Tribunal de Arbitraje para dirimir los conflictos entre el estado y sus servidores y el procedimiento a seguir ante el propio Tribunal.

1.1.4 CREACIÓN DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Cabe precisar expresamente como antecedente que las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores inicialmente siguieron los principios del Derecho Administrativo con el cual se regía una relación de jerarquía, o sea que varios poderes mantenían la unidad de la administración, a pesar de la diversidad de los órganos que la forman. Esos poderes son los de decisión y de mando que conserva la autoridad superior.²⁵

En el período presidencial del General Lázaro Cárdenas se emite el Decreto que beneficia a los servidores de la Revolución dentro de los postulados del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado, el cual es publicado en el Diario Oficial Órgano del Gobierno Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos el día 27 de septiembre de 1938. Este documento valiosísimo por el gran significado que implicaba el nacimiento ante la Ley y la sociedad de la existencia de un Estatuto para los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, marca el parte aguas de la inequidad que existía en detrimento de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En este estatuto mismo que contiene substancialmente la esencia de las prerrogativas y derechos que iniciarían a detentar los mencionados trabajadores como el deslinde en su Artículo 2º de que: " Trabajador al Servicio del Estado, es toda persona que presta a los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento que le fuere expedido, o por el hecho de figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales".

²⁵ FRAGA, Gabino. Derecho Administrativo. Vigésima Octava Ed. Editorial Porrúa. México 1989. Pág. 244

En el artículo 4º de ese entonces se hace la catalogación de los trabajadores de confianza y las Instituciones Federales específicas que existían también. El Legislador fue muy visionario y prudente al marcar el ámbito expreso de la competencia legal del estatuto en el Artículo 5º:

Artículo 5º. Esta Ley sólo regirá las relaciones entre los Poderes de la Unión y los Trabajadores de Base; los empleados de confianza no quedan comprendidos en aquella; y los miembros del Ejército Nacional, las dependencias de la Secretaría de la Defensa Nacional, las Policías estimadas como de confianza incluyendo la preventiva, se regirán por su estatuto especial. Los trabajadores que prestan sus servicios en las líneas férreas pertenecientes a la Nación o expropiadas por el Gobierno y los trabajadores que prestan servicios en las empresas petroleras pertenecientes a la Nación se regirán, tanto unos como otros, por las modalidades de la Ley Federal del Trabajo y sus respectivos contratos de trabajo.

Conteniendo también los Derechos y Obligaciones de los Trabajadores, las horas de trabajo y de los descansos legales, los salarios, las obligaciones de los Poderes de la Unión con sus trabajadores considerados individualmente, la suspensión de los efectos del nombramiento de los trabajadores, de la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores, de la organización colectiva de los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, de los Sindicatos, de las condiciones generales del trabajo, del procedimiento en materia de huelgas y de la intervención que corresponde al entonces llamado Tribunal de Arbitraje, de los riesgos profesionales y de las enfermedades profesionales, de las prescripciones y lo que es materia de este Subtítulo "De la Integración del Tribunal y Juntas de Arbitraje"; en esta parte del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión nace, se crea por el Legislador el Tribunal de Arbitraje, la estructura física, específica, tangible de existencia legal para beneficio de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Es menester, señalar que en dos períodos presidenciales, con Presidentes de la República pertenecientes a la milicia, se concibe, la estructura legal del ahora Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que en ese entonces como ahora, es colegiado y se integra por " un representante del Gobierno Federal

designado de común acuerdo por los tres Poderes de la Unión; un representante de los Trabajadores designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y un tercer árbitro que nombren entre si los dos representantes citados”.

Incluye también los requisitos para ser miembro del Tribunal de Arbitraje, así como de la competencia del Tribunal y Juntas; siendo señalada esta última en el artículo 99 del Estatuto en comento.

Por último en 14 artículos se describe el procedimiento ante el Tribunal de Arbitraje y Juntas desde la demanda hasta que las “resoluciones del Tribunal de Arbitraje serán inapelables” así como el Tribunal “resolverá los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada”.

1.1.5 INTEGRACIÓN DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es un órgano Jurisdiccional Colegiado, que funciona en pleno y en salas para dirimir conflictos individuales, colectivos, sindicales e intersindicales. Preceptúa la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, cuando menos con tres salas, las que podrán incrementarse cuando así se requiera. Cada sala estará integrada por un Magistrado por el Gobierno Federal, un magistrado representante de los Trabajadores, designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y un Magistrado Tercer Árbitro, que nombrarán los dos primeros y que fungirá como Presidente de Sala.

El pleno se integrará con la totalidad de los Magistrados de las Salas y Magistrado adicional, designado por el Presidente de la República, que fungirá como Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. El Presidente del Tribunal y los Presidentes de Salas, durarán en su encargo durante seis años; en lo que concierne a los magistrados representantes del Gobierno Federal y de los Trabajadores al Servicio del Estado, podrán ser removidos libremente por quienes los designaron.

El Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tendrá como facultades y obligaciones prioritarias las siguientes. Ostentar la representación del tribunal, dirigiendo la administración del mismo presidiendo las sesiones plenarias, procurar cuidar el orden y la disciplina del personal y asimismo autorizar las licencias acorde a la Ley, hacer la correspondiente designación de los expedientes para cada una de las Salas, tener la vigilancia en el estricto cumplimiento de que los laudos se acaten por las instituciones públicas, rindiendo los informes relativo a los amparos interpuestos en contra de los laudos y vigilar el correcto funcionamiento tanto del Tribunal como de cada una de las Salas que lo integran.

El Presidente de cada una de las Salas tiene facultades y obligaciones similares a las del Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, por lo tanto la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado les ordena cuidar el orden, disciplina del personal de las Salas, así como se cumplan los laudos dictados por la misma, rendir los correspondientes informes de amparos cuando las Salas tengan el carácter de autoridades responsables, informar al Presidente del Tribunal las deficiencias observadas y pugnar para corregirlas entre las más importantes

Para ser magistrado del Tribunal federal de Conciliación y Arbitraje se requiere:

- I. Ser mexicano en pleno goce de sus derechos civiles;
- II. Ser mayor de veinticinco años y
- III. No haber sido condenado por delito contra la propiedad o a sufrir pena mayor de un año de prisión por cualquiera otra clase de delitos intencionales.

El Presidente del Tribunal y los Presidentes de Sala y de Sala Auxiliar, así como el Magistrado nombrado por el Gobierno Federal, deberán poseer Título profesional de Licenciado en derecho, legalmente expedido cuando menos cinco

años antes de la designación y tener un mínimo de tres años de experiencia acreditable en materia laboral.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje contará con un Secretario General de Acuerdos. El pleno contará con el personal que sea necesario para atender los asuntos de su competencia. En cada Sala y Sala Auxiliar, habrá un Secretario General Auxiliar y el número de Secretarios de Acuerdos, Actuarios y personal administrativo, que sean necesarios para atender el volumen de asuntos. El Tribunal tendría también el número de Conciliadores que sean necesarios para prestar el servicio público de conciliación en los asuntos de la competencia del Tribunal o que les encomiende el Presidente de éste, interviniendo y **dando fe pública** de los convenios que las partes celebren con su intervención. El nombramiento de los Conciliadores será hecho por el Presidente del Tribunal.

Contará asimismo con una Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado integrada por un Procurador y el número de Procuradores auxiliares que se juzgue necesario para la defensa de los intereses de los trabajadores y que en forma gratuita, representará o asesorará a los trabajadores, siempre que los soliciten, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, interponiendo los recursos ordinarios y el juicio de amparo, cuando procedan, para la defensa del trabajador y proponiendo a las partes interesadas, soluciones conciliatorias para el arreglo de sus conflictos haciendo constar los resultados en actas autorizadas. Los nombramientos del Procurador y de los Procuradores Auxiliares los hará el Presidente del Tribunal con el acuerdo del Pleno.

Los Secretarios de Acuerdos, Actuarios y el personal administrativo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje son de base y estarán sujetos a la presente ley; PERO LOS CONFLICTOS QUE SE SUSCITEN CON MOTIVO DE LA APLICACIÓN DE LA MISMA, SERAN RESUELTOS POR LAS AUTORIDADES FEDERALES DEL TRABAJO, O SEA LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

El Secretario General de Acuerdos, los Secretarios Generales Auxiliares, los Secretarios de Acuerdos y el Jefe de Actuarios, deberán satisfacer los siguientes requisitos:

- I. Ser mexicanos, mayores de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos.
- II. Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho y
- III. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

El personal jurídico y administrativo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, tendrá las facultades y atribuciones específicas que determinen esta ley y el Reglamento Interior del Tribunal.

El primer párrafo de este artículo señala el personal jurídico y administrativo con que debe contar el Tribunal, teniendo especial relevancia jurídica dentro de la jerarquización legal de los funcionarios del Tribunal, el Secretario General de Acuerdos y los Secretarios Generales Auxiliares de las Salas Auxiliares, ya que en los mismos recae la marcha procesal de todos los asuntos que se interponen ante el Tribunal.

En el segundo párrafo observamos el servicio público y gratuito de la figura de la Conciliación. Desde la creación del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se determina la estructura de la Conciliación, que es sin duda una de las alternativas de solución del conflicto, más viables y más oportunas, en virtud de como se dice en el argot legal "más vale un mal arreglo que un buen juicio", por supuesto que en la práctica la figura de la Conciliación es dable de soluciones mucho más rápidas y en la mayoría de los casos resulta ser verdaderamente efectiva, obviamente en beneficio de los Trabajadores al Servicio del Estado. Al concluirse en la Conciliación el litigio, se agota, de hecho fenece automáticamente el arbitraje, demostrándose con ello las bondades y eficacia al ejercer el derecho a la conciliación y la buena fe inclusive de ambas partes.

Ahora bien en cuanto a la creación de la Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado, es un logro de total relevancia jurídica, obviamente también en beneficio de los trabajadores al servicio de la Federación ya que la Procuraduría coadyuva a una mejor impartición de justicia laboral.

El Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje disfrutaría de emolumentos iguales a los de las Salas y Salas Auxiliares, así como los magistrados de las mismas disfrutarán de los que correspondan a los que perciben los Jueces de Distrito.

Las autoridades están obligadas a proporcionar a la Procuraduría los datos e informes que solicite el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para el mejor desempeño de sus funciones.

El Tribunal, por conducto del pleno, nombrará, removerá o suspenderá a sus trabajadores en los términos de esta ley. Los gastos que origine el funcionamiento del Tribunal serán cubiertos por el Estado, consignándose en el presupuesto de la Secretaría de Gobernación.

CAPÍTULO SEGUNDO

LA JUSTICIA LABORAL

2.1 EL PROCESO LABORAL ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

La Ley Federal del Trabajo del año 1931, excluyó en su artículo segundo a los servidores públicos al estipular definitivamente que "las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del Servicio Civil que se expidan". En concordancia con lo anterior el 9 de abril de 1934, se expide un acuerdo Presidencial estableciendo el servicio civil por tiempo determinado, este acuerdo fue publicado en el Diario Oficial de la Federación del 12 de abril de ese mismo año, con el rubro "Acuerdo sobre organización y funcionamiento de la Ley del Servicio Civil" en el cual se da al trabajador al servicio del Estado, la primera garantía de inamovilidad en el puesto ya que preceptuaba que durante la vigencia del acuerdo ningún funcionario o empleado, **podría ser removido sin justa causa debidamente comprobada ante las comisiones del servicio civil que funcionarán en cada dependencia.**

Con la reforma constitucional del 21 de 1960, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960, que adicionó el apartado "B" al artículo 123 constitucional y la promulgación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado el día 27 de diciembre de 1963 y publicada el 28 de diciembre del mismo año, quedó debidamente estipulado que **"los conflictos individuales, colectivos e intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje"**. Quedando especificado en el título séptimo de la Ley y en la organización y competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y el procedimiento ante el mismo que **"El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que substituye al Tribunal de Arbitraje, seguirá conociendo de los asuntos pendientes hasta su terminación conforme a ésta Ley y funcionará de acuerdo con el reglamento interior que expida"**.

Mediante decreto de 30 de diciembre de 1983, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 12 de enero de 1984, se reformó la estructura, organización y competencia del Tribunal además en esta reforma se establecieron **las bases para la desconcentración territorial del Tribunal mediante el establecimiento de salas auxiliares en los Estados.**

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje desde un punto de vista formal, es un Tribunal Administrativo, pero concretamente es un órgano jurisdiccional de naturaleza contencioso-administrativa, con la suficiente fuerza coercitiva arbitral que permite que se cumplan a cabalidad y con estricto apego a derecho los laudos que emite a favor de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que dada mi experiencia laboral, en el mencionado Tribunal, algunas dependencias públicas con ciertas argucias legales o inclusive haciéndoles efectivos los apercibimientos económicos, retrasaba el pago de salarios caídos, por lo tanto la postura legal del Tribunal fue siempre y es hasta esta fecha el hacer efectivos los medios de apremio que sean necesarios para hacer cumplir sus determinaciones.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje ejerce un ámbito especializado, en virtud de que preexiste al conflicto y no se agota una vez resuelto éste. Es un Tribunal autónomo en cuanto a su función, ya que la ejerce de manera colegiada, el representante del Gobierno Federal no viene a ser el Presidente de la Sala, sino que este Magistrado Tercer Arbitro es designado por los representantes del Gobierno Federal y el de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado FSTSE.

2.1.1 ETAPAS DEL PROCESO LABORAL

La palabra DEMANDA etimológicamente, proviene del latín demandare, que tenía un significado distinto del actual, es decir, se entendía como confiar, poner a buen seguro, remitir.

El concepto procesal actual en el que coinciden la mayoría de los tratadistas es el siguiente; El es acto procesal por el cual una persona, se constituye en parte actora o demandante y formula su pretensión ante el órgano jurisdiccional, iniciando con ello un proceso legal en busca de una sentencia o resolución favorable a su pretensión. Es el acto jurídico con el que la parte actora inicia el ejercicio de la acción y plantea concretamente su pretensión ante el juzgador.

- En la demanda se deben expresar los elementos correspondientes a los **sujetos, al objeto del proceso y al procedimiento.**

Igualmente a la demanda es necesario acompañar los documentos que la fundan o justifican; los que acreditan la personería jurídica de quien comparece a nombre de otro y las copias de la demanda y sus anexos. En cuanto a los documentos, se prevé como excepción que se señale el lugar donde se encuentren para que se ordene la expedición de copias, a costa del promovente o bien, que se reciba la testimonial u otra prueba bastante para acreditar los hechos por los cuales no se puedan presentar documentos extraviados o perdidos, o en último caso, si esto no es posible, la declaración bajo protesta de decir verdad, respecto de la causa por la que no puede presentarlos.

LA DEMANDA EN LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

Ahora en cuanto al trato procesal que prevé para la demanda, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En el proceso burocrático, la demanda puede presentarse por escrito o verbalmente mediante comparecencia, excepto cuando se trata de demandas por terminación de los efectos del nombramiento, ya que en este caso deben presentarse invariablemente por escrito.

Art. 127. "el procedimiento...Se reducirá: a la presentación de la demanda respectiva que deberá hacerse por escrito o por medio de comparecencia..."

Art. 127 bis fracción 1. "La dependencia presentará por escrito su demanda acompañada de los documentos a que alude el artículo 46 bis..."

REQUISITOS DE LA DEMANDA

Cuando se trata de demandas que no se refieren a la terminación de los efectos del nombramiento, el artículo 129 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece que deberán reunir los siguientes requisitos:

- **Nombre y domicilio del reclamante;**
- **Nombre y domicilio del demandado;**
- **El objeto de la demanda;**
- **Una relación de los hechos;**
- **Las pruebas de que disponga;**
- **La indicación del lugar en que puedan obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiera aportar directamente;**
- **Las diligencias cuya práctica solicite para verificar los hechos en que se funde su demanda y**
- **Los documentos que acrediten la personalidad de su representante, si no concurre personalmente.**

Cuando se trata de demandas por terminación de los efectos del nombramiento del artículo 127 bis en relación con el 129 de la LFTSE, se desprende que deben contener los siguientes requisitos:

- **Nombre y domicilio del reclamante;**
- **Nombre y domicilio del demandado;**
- **El objeto de la demanda;**
- **Una relación de los hechos;**
- **El acta administrativa y los documentos que al formularse esta, se hayan agregado a la misma;**

- **La solicitud del desahogo de las demás pruebas que sea posible rendir durante la audiencia y**
- **Los documentos que acrediten la personalidad de su representante, si no concurre personalmente.**

RADICACIÓN DE LA DEMANDA

En términos generales podemos decir que es la primera resolución que emiten las Salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. En la praxis del proceso burocrático se puede decir que **es el acto procesal por el que la autoridad jurisdiccional resuelve iniciar el procedimiento y ordenar en su caso, que el actor ajuste su demanda, se proceda al emplazamiento o que se remita al expediente a otro Tribunal por declinatoria.**

Cuando se advierte del estudio del expediente que el sentido del laudo será condenatorio y no obra en autos el salario que debe servir de base para cuantificar las prestaciones reclamadas, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje con fundamento en el artículo 138 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que a la letra dice *"antes de pronunciarse el laudo, los magistrados representantes podrán solicitar mayor información para mejor proveer, en cuyo caso el Tribunal acordará la práctica de las diligencias necesarias"* por lo tanto sustentado en este artículo el Tribunal requerirá a los Titulares de las Dependencias Públicas la exhibición del Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal y el Tabulador Regional para su consulta, en virtud de que el sueldo o salario es uniforme para cada uno de los puestos que en el se consigna. Dada la omisión o laguna legal existente en este caso, hasta hace algunos años se aplicaba el tratamiento procesal previsto por la Ley Federal del Trabajo, supletoria a la de los Trabajadores al Servicio del Estado, es decir, se tomaba en cuenta el salario mínimo general mensual vigente.

Sustentan esta Suplencia cuando no se señala el salario, las Tesis de Jurisprudencia números 2ª/52/97 2ª/j53/97, bajo los rubros:

"Trabajadores al servicio del Estado. La consulta del Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal y del respectivo Tabulador Regional, no esta condicionada a que esos documentos los exhiba el trabajador, por lo que si no obran en autos la autoridad debe allegarse esa prueba; y

"Trabajadores al Servicio del Estado. La omisión del monto del salario, como base para cuantificar la condena, se subsana con la remisión al Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal".

AJUSTE DE LA DEMANDA

Cuando de la lectura de la demanda recibida por el Secretario de Acuerdos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se advierte que no reúne los requisitos que exige el artículo 129 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se ha constituido en una práctica procesal específica del multicitado tribunal, emitir una prevención al trabajador actor, a fin de que ajuste su demanda en términos de este artículo, que establece los requisitos que debe contener la demanda, con el apercibimiento de que en caso de no hacerlo, no se le dará curso. El término que se le marca para este efecto, es el de tres días hábiles, con esto se antepone el espíritu de la ley; porque responde prioritariamente también a los criterios de celeridad y economía procesal que rigen al Derecho Procesal del trabajo y además se asume la congruencia por parte del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en el propósito constante de agilizar el procedimiento. Es menester el referir que existe otro criterio que difiere en cuanto al término referido en el párrafo anterior y es en cuanto a la causa de terminación del expediente en caso de que se hiciera caso omiso de la prevención en un lapso de noventa días; este criterio se basa en la aplicación del artículo 140 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que dispone: *"Se tendrá por desistida de la acción y de la demanda intentada, a toda persona que no haga*

promoción alguna en el término de tres meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. El Tribunal del Oficio o a petición de parte, una vez transcurrido este término, declarará la caducidad".

En lo personal, se considera que el tema del "Ajuste de la Demanda" tiene íntima relación con el supuesto que prevé en su segundo párrafo el artículo 873 de la ley en materia de aclaración de la demanda, primordialmente en los que se refiere al hecho de que el juzgador *"notare alguna irregularidad en lo que se refiere el escrito de demanda; que es el caso para lo cual, este artículo dispone que, cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios... Al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días hábiles"*. Lo considero así porque encuadra en lo que prevé el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la interpretación que ha sostenido la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación en materia de supletoriedad, en el sentido de que esta procede, cuando existe laguna legal y esto, de conformidad con la prelación que establece el artículo 11 en mención.

Analizando así podemos decir que los criterios que utilizan el término de tres días persiguen la misma finalidad, dentro de un mismo término. No les causan perjuicios a las partes y tienden a la agilización del procedimiento dentro de un esquema procesal tutelar del trabajador.

ACLARACIÓN DE LA DEMANDA

El tratamiento que tiene la figura jurídica de la aclaración de la demanda en la Ley Federal del Trabajo. El artículo 873 en su segundo párrafo preceptúa que: *"Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la junta en caso de que no tare alguna irregularidad en el escrito de la demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane en un*

término de tres días". Por su parte el artículo 685 estipula que *"cuando la demanda sea obscura o vaga"* debe procederse en términos del artículo 873.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no prevé expresamente lo relativo a la aclaración, modificación o ampliación de la demanda por lo que han sido las autoridades que conocen del juicio de Amparo, las que han interpretado la ley y precisar el criterio que debe prevalecer al respecto.

La segunda sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación resuelve en el año de 1995 *"que se infiere del propio procedimiento que la oportunidad para realizarla se da durante la etapa escrita y hasta el momento en que la demandada conteste la demanda o venza el término para la contestación, ya que es en ese momento en que se cierra la litis; no pudiendo plantearse con posterioridad nuevas acciones al cierre de este momento procesal"*.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje el criterio que sustenta es en cuanto al criterio de tomar como base la fecha y hora de recepción de la contestación de la demanda en la Oficialía de Partes.

EMPLAZAMIENTO

En esta fase del procedimiento laboral burocrático se infiere que la relación de trabajo es la que entablan los Titulares de las dependencias o entidades de la Administración Pública Federal y los Trabajadores, por lo que no debe ordenarse el emplazamiento a personas físicas, que en algunos casos son señalados por los actores con el carácter de demandados.

Es menester ser muy cuidadosos en lo que concierne al domicilio de los demandados, que generaría pérdidas de tiempo ya sea en el Distrito Federal o en los Estados, ya que este último motivaría la necesaria expedición de un nuevo exhorto. Por lo tanto, la notificación personal del acuerdo que ordena el emplazamiento, deberá efectuarse de conformidad con las normas establecidas por el artículo 743 de La Ley Federal del Trabajo,

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Con la contestación a la demanda en el procedimiento laboral burocrático se cierra la primera fase del mismo y a su vez presenta la perspectiva del propio juicio, al fijarse con ello la litis. Siendo su definición la siguiente:

Es la respuesta que da el demandado al escrito del actor, esto es la Institución o Dependencia Pública hace valer sus derechos ante la autoridad, respondiendo así a las peticiones de su contraparte, por lo que deberá atender al contenido de la demanda, por lo que el demandado podrá oponer tantas excepciones como acciones haya ejercitado el actor y se extenderá tanto como hechos fundatorios de la acción haya narrado el actor, por lo que deberá referirse a cada uno de los hechos que aquel hizo valer confesándolos o negándolos o en su caso expresar los que ignore por no ser hechos propios, en virtud de que en caso contrario se le tendrá por confeso en aquellos que no conteste o lo haga con evasivas.

En Derecho Laboral Burocrático la contestación siempre se producirá sin excepciones por escrito en el término de cinco días hábiles, contados desde el día siguiente hábil a partir de su notificación , si el Titular demandado tiene su domicilio en esta ciudad o en el término que por razón de la distancia señale el propio Tribunal al admitir la demanda, si se encuentra fuera de la residencia de esta ciudad.

Dada la naturaleza del procedimiento en la demanda donde deberán acompañarse todas las pruebas de que se disponga y en el caso de que sea el trabajador el demandado, deberá señalar el lugar o lugares en donde se encuentran los documentos que no posea, para el efecto de que el Tribunal los solicite, así como proponer la práctica de las diligencias que considere pertinente.

Como lo señala el Maestro Lic. Miguel Canton Moller, esta última parte de los requisitos, es de gran importancia, ya que posteriormente, sólo podrá aportar pruebas expresamente sobre hechos supervenientes o sobre tachas a testigos.²⁶

Concepto de Excepciones: El principal derecho del demandado a defenderse de las acciones del actor, es la excepción, o como lo dijera Ulpiano, la excepción no es más que una acción que el reo ejerce contra el actor.

DEFENSAS Y EXCEPCIONES

En la práctica se han utilizado como términos sinónimos las defensas y excepciones costumbre indebidamente observada, pues en el terreno de derecho se encuentran perfectamente establecidos los campos de acción de la defensa y la excepción y para no caer en errores que pongan en peligro el éxito del derecho de defensa, es importante señalar cuál es una u otra.

La excepción trata de destruir la acción, bien de defender el ejercicio de la misma en tanto se cumplan ciertos presupuestos. En la práctica algunas excepciones se transforman en incidentes, por lo que es menester introducirnos un poco en cuanto a su significado. Incidente proviene del latín incidere que significa sobrevivir, interrumpir, producirse y este surge cuando se plantea una cuestión accesoria dentro del proceso o con motivo de él, pero siempre dentro del curso de la instancia de que se trate. Dicho en otra forma se tratan de acontecimientos procesales que se plantean durante la tramitación de un conflicto ante la autoridad jurisdiccional

Son Incidentes en materia laboral burocrática:

1. La falta de Personalidad
2. La acumulación de autos
3. La nulidad de actuaciones

²⁶ CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Segunda Edición. PAC. México 1991. Pág. 99

4. La Reposición de una providencia o auto
5. La Declaratoria de Jurisdicción
6. Las Tachas
7. La Liquidación

La Formulación de un incidente puede paralizar o no, el juicio en lo principal. En el primer caso se trata de incidentes de previo y especial pronunciamiento, los cuales impiden que siga su curso el juicio mientras no se resuelvan, por referirse a presupuestos procesales, Si se trata de incidentes de liquidación, la interlocutoria debe pronunciarse al final del trámite. Aún cuando en otras materias existen incidentes que se tramitan por cuerda separada "esto es en expediente especial", los incidentes pueden ser promovidos por cualquiera de las partes en un proceso y aun por terceros extraños, siempre que al promoverlo acrediten el interés para hacerlo.

El Doctor Guillermo Cabanellas señala que toda cuestión que exija un procedimiento especial es un incidente los cuales, deben tener para que prosperen y sean en principios aceptados: *"una relación inmediata con el asunto principal que sea objeto del pleito y con la validez del procedimiento"*.²⁷

En el procedimiento laboral burocrático es común que en las contestaciones a la demanda, se resuelvan la Incompetencia y la Acumulación y suelen presentarse antes o después de la contestación como incidentes, la Nulidad y la falta de Personalidad, siendo de absoluto interés, el precisar en el presente trabajo de Tesis a que se refieren las mismas, las cuales son catalogadas como excepciones de previo y especial pronunciamiento.

1. Competencia: Tiende a lograr que se establezca claramente que el órgano jurisdiccional que esta interviniendo tiene la competencia Constitucional o funcional, para resolver el conflicto de que se trata en ese juicio.

²⁷ CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Edit. P. Heliasta. Argentina 1981 Pág. 147

2. Acumulación: Resulta frecuente que se promuevan dos demandas por la misma parte, inclusive con las mismas excepciones. Esta situación obliga a que se pudiera dictar dos resoluciones diferentes y aun contradictorias para una misma reclamación o para que innecesariamente se tramiten dos expedientes para reclamaciones de las mismas partes y derivadas de la misma relación laboral. La procedencia de la acumulación se encuentra claramente determinada por el artículo 766 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria al de la materia.
3. Nulidad: Cuando se plantea este incidente que en Derecho de Trabajo solamente procede si se trata de los efectos de notificación, hay que examinar detalladamente el caso y comprobar en autos que existió tal defecto. El resultado de una nulidad procedente es retrotraer el procedimiento hasta el momento del defecto de la notificación, para realizarla de nuevo.
4. Prescripción: Esta una de las excepciones más importantes dentro del procedimiento burocrático, por lo tanto para que la excepción de prescripción sea válidamente operante se requiere que se hayan cumplido dos elementos esenciales como son: La inacción por parte del Titular del Derecho y el transcurso del tiempo establecido por la Ley al efecto. En el caso del Derecho Procesal del Trabajo y esta incluido el Burocrático, al oponer la prescripción no solo hace perder un derecho procesal, la acción, sino hace desaparecer el derecho sustantivo como sería la indemnización o la reinstalación, sin embargo si no es opuesta correctamente *"no esta permitido oficiosamente su estudio"* ya que se opone a la instancia de parte, como señala la jurisprudencia 177 del apéndice 1917-1975 volumen 4ª Sala, Quinta Parte, página 171.

Ahora bien la prescripción se interrumpe cuando la demanda se presenta ante una Junta de Conciliación y Arbitraje o ante Autoridad Laboral incompetente su estudio únicamente puede efectuarse al momento de pronunciarse esta figura. Por eso se señalan en la ley en forma concreta los plazos precisos y definitivos en que deben ejercitar sus derechos tanto patrones como trabajadores.

PERSONALIDAD: Debe acreditarse precisamente en el expediente en que se promueve. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en sus distintas salas ha unificado sus criterios en cuanto a la acreditación de la personalidad y han propuesto, para el reconocimiento de la personalidad de los Titulares, que se tendrá por reconocida:

1. Cuando exhiba original del oficio de designación;
2. Cuando exhiba copia certificada por la Secretaría General de Acuerdos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, del oficio de designación.
3. Cuando exhiba copia certificada del Poder Notarial que haya sido presentado en el expediente de Registro de Poderes y
4. Cuando se exhiba copia certificada del Testimonio Notarial.

En el caso de estudio de la personalidad puede hacerse en cualquier estado del juicio, aún oficiosamente pues es un presupuesto procesal, es decir requisito indispensable sin el cual no puede iniciarse, ni substanciarse válidamente un juicio, debiendo siempre de ser expreso para que pueda surtir efectos y **cuando no se acredita en los términos anotados y el titular no queda debidamente representado, en estos casos la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 136 dispone que se tendrá por contestada en sentido afirmativo.**

DEMANDA CONTESTADA EN SENTIDO AFIRMATIVO

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala tres supuestos para que pueda tenerse por contestada la demanda en sentido afirmativo:

1. Cuando se encuentre mal representado
2. Cuando no la conteste
3. Cuando se conteste la demanda habiendo vencido el plazo para contestarla aun cuando en principio se señala por la Ley Burocrática en su artículo 126 que no se exige forma o solemnidad especial, encontramos que tanto en la demanda, como en la contestación, si en los conflictos individuales se exigen requisitos que han quedado ahora esbozados y que las partes deberán cumplir, así de las derivadas los principios generales del derecho para otorgar certeza y seguridad jurídica que debe respetar y proseguir todo procedimiento jurisdiccional.

INSTRUCCIÓN

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

Toda vez que la naturaleza de los conflictos colectivos, sindicales o intersindicales son en extremos delicados y sensibles de tratar, el Presidente del Tribunal esta facultado para tratar de conciliar a las partes en el conflicto, siendo pertinente que se lleven a cabo las conciliaciones que sean necesarias para la solución del conflicto. Cualquier convenio que sea dable por el tratamiento del Presidente del Tribunal con las partes debe ser sancionado por el pleno del Tribunal.

Artículo 126. En el procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no se requiere forma o solemnidad especial en la promoción o intervención de las partes.

Este artículo concuerda con el 687 de la Ley Federal del Trabajo, acorde con la doctrina del legislador el procedimiento laboral no debe ser formalista, pero más sin embargo ya en la práctica la informalidad estipulada en el artículo en mención, no es veraz, toda vez que en las actuaciones se observan criterios

rigoristas de términos, desahogo de pruebas, valoración de las mismas, pero lo que es certero es que el procedimiento laboral es mixto: oral y escrito.

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

Es importante destacar de nuevo que tanto la demanda como la contestación pueden hacerse verbalmente, por medio de comparecencia.

OFRECIMIENTO DE PRUEBAS

Son admisibles los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 132 de la materia.

CARGA DE LA PRUEBA

Es importante distinguir a quien corresponde la carga de la prueba. La Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria, la otorga a el titular del organismo o dependencia cuando se trate de los supuestos contenidos en los artículos 784 y 804 de la mencionada ley.

El actor debe probar los hechos constitutivos de su acción y el demandado los de sus excepciones; el que niega está obligado a probar cuando la negación envuelva la afirmación expresa de un hecho y sólo los hechos están sujetos a prueba (Artículos 81, 82 y 86 del Código Federal de Procedimientos Civiles.).

MOMENTO PROCESAL OPORTUNO PARA OFRECER PRUEBAS

Conforme al artículo 129 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, a la demanda deberán acompañarse las pruebas de que se disponga y los documentos que acrediten la personalidad de los representantes, en caso de que los hubiere.

El artículo 127 de dicho ordenamiento, dispone que la demanda y la contestación podrán presentarse por escrito o mediante comparecencia.

El momento procesal oportuno para ofrecer las pruebas, será cuando se presente el escrito de demanda o su contestación. En el caso de que las pruebas **se ofrezcan al momento de celebrarse la audiencia de Ley, deberán desecharse, a menos de que sean tendientes a probar objeciones respecto de las pruebas de la contraparte, se refieran a hechos supervenientes o se encuentren encaminadas a acreditar tachas contra testigos.**

En jurisprudencia firme, el Poder Judicial de la Federación ha determinado lo mismo al sostener, que de una interpretación sistemática de los artículos 127, 129, 130 y 131 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se desprende que la litis laboral se fija en el momento en que se tiene por contestada; de ahí que si el actor amplía aclara o modifica su demanda original, previamente a que se haya efectuado el emplazamiento respectivo, las salas del tribunal, no infringen las leyes del procedimiento al admitir y ordenar correr traslado de ese escrito, pues con tal proceder **no se altera el equilibrio procesal que debe imperar en el juicio**, ni el trámite sumario de los asuntos contenidos en dicha legislación, en razón de que el titular demandado, puede en su escrito contestatorio, referirse a cada uno de los hechos de la demanda, así como a los que fueren objeto de aclaración o ampliación.

El artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo, indebidamente se aplica en forma supletoria, porque en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, existe disposición expresa en el párrafo segundo de la fracción que se

refiere a los requisitos de presentación de la demanda, entre estos, la obligación a las partes para que acompañen las pruebas de que dispongan. Permitiéndome el anotar textualmente el artículo en cuestión en su párrafo final: **la indicación del lugar en que puedan obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiera aportar directamente y que tengan por objeto la verificación de los hechos en que funde su demanda... "A la demanda acompañará las pruebas de que disponga y los documentos que acrediten la personalidad de su representante ..."**

Conforme al artículo 132 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el día y hora señalados para la audiencia de ley, previa oportunidad a las partes para que por una sola vez formulen objeciones a las pruebas de su contraparte y ratifiquen sus escritos iniciales de demanda, de contestación o como tercero interesado, se procederá a la admisión de las pruebas que se hayan ofrecido conforme a derecho.

En el caso de que se tenga una demanda contestada en sentido afirmativo, el demandado podrá ofrecer todas aquellas pruebas que no se refieran a excepciones que no se hicieron valer para no hacer negatoria la sanción y no colocar al actor en estado de indefensión. Para efectos de desahogo de pruebas el artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo, ordena que si una persona no puede concurrir al Tribunal para el desahogo de alguna diligencia, ya sea por enfermedad o algún motivo, esta autoridad posee amplias facultades para darle validez al certificado médico o constancias que se exhiban, señalando nuevo día y hora. En el caso de que la enfermedad subsista, el médico deberá comparecer a ratificar el documento a los cinco días siguientes y la prueba podrá desahogarse donde se encuentre el enfermo, con la asistencia del Secretario de Acuerdo y fedatario (Actuario).

I. PRUEBA TESTIMONIAL

CONFORME A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, APLICABLE SUPLETORIAMENTE POR NO EXISTIR DISPOSITIVO LEGAL (ARTÍCULOS 813 AL 820), EL OFERENTE DEBERÁ CUMPLIR CON LOS REQUISITOS SIGUIENTES:

Sólo deberá anunciar tres testigos por cada hecho controvertido que pretenda probar, señalando nombres y domicilios y en caso de no poderlos presentar directamente, referir el motivo al Tribunal.

Exhibir el interrogatorio con copias suficientes, por si el testigo radica fuera del lugar de residencia del Tribunal.

Si el Tribunal califica al testigo como alto funcionario, podrá desahogarse por medio de oficio, previa calificación de legales las preguntas, otorgándosele un término para contestarlas y en caso de no hacerlo, se le tendrán por ciertos los hechos que pretende probar el oferente.

El Tribunal podrá aperecibir al testigo con la presentación obligada por conducto de la fuerza pública.

Los testigos deberán ser examinados por separado, en el orden en el que fueron ofrecidos y al tenor de interrogatorios orales.

El tribunal deberá protestar de conducirse con verdad al testigo, así como se les deberá advertir que la falsedad de declaraciones configura delito y así mismo se les deberán tomar sus "generales".

Los testigos serán interrogados en primer término por el oferente, después por las demás partes para efectos de formular sus respectivas preguntas, incluso el secretario de audiencias, formulará como última pregunta que el testigo "de la razón de su dicho" o sea porque sabe y le consta lo que ha declarado.

Una vez finalizada la diligencia, se deberá leer al testigo su declaración para que firme al margen de todas las hojas que la contengan o en caso de que no sepa leer o escribir imprima su huella digital.

Las tachas al testigo deberán formularse oralmente inmediatamente después del desahogo de la diligencia y podrán recibirse pruebas tendientes a acreditar su falsedad.

- Como en todas las pruebas, el Secretario de Acuerdos deberá corroborar la **idoneidad del testigo**, respecto del hecho que se pretenda acreditar, esto es, para aquellos asuntos que estrictamente se refieran a puntos de

derecho, resulta inútil el desahogo de este medio probatorio conforme a los artículos 777 y 779 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria por no existir dispositivo expreso en nuestra Ley.

Ahora bien para caso del interrogatorio por escrito se hace valer la siguiente Jurisprudencia No. 2ª/J.62/95 Semanario Judicial de la Federación y su gaceta. Novena Época, noviembre de 1995, página 292 Rubro: **"TESTIMONIAL EN EL JUICIO LABORAL. PROCEDE LA DESERCIÓN DE LA PRUEBA, SI EL DOMICILIO DE LOS TESTIGOS SE UBICA FUERA DE LUGAR DE RESIDENCIA DE LA JUNTA Y EL OFERENTE NO ACOMPAÑA EL INTERROGATORIO POR ESCRITO.** *La falta de exhibición del interrogatorio por escrito cuando se ofrece la prueba testimonial de personas que radiquen fuera del lugar de residencia de la Junta, da lugar al desechamiento de la prueba y no a su prevención, en términos de lo expresamente dispuesto en el artículo 813, de la fracción III. De la Ley Federal del Trabajo, congruentemente con lo señalado en el numeral 780 en torno a que las pruebas deben ofrecerse acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo, pues de acuerdo con el artículo 817 del propio ordenamiento, el interrogatorio es necesario para el desahogo de la probanza ofrecido en tales términos, ya que debe ser acompañada al exhorto que se gire para el desahogo de la prueba, exhorto que la junta esta obligada a proveer en el término de setenta y dos horas conforme al numeral 758 de la propia ley, debiendo exhibirse, además las copias del mismo, conforme al propio artículo 813, fracción III, pues son necesarias para que las demás partes puedan, dentro del término de tres días naturales, presentar su pliego de repreguntas en sobre cerrado. Ahora bien, si en esta hipótesis la junta en vez de desechar la prueba testimonial, acuerda que los testigos sean presentados directamente por el oferente de la prueba es claro que en el juicio de amparo el concepto de violación será inoperante, pues aunque la junta haya actuado incorrectamente con tal acuerdo la reposición del procedimiento ningún beneficio acarrearía al oferente, pues en aplicación del artículo 813, fracción III de la Ley referida, la Junta tendría que declarar la deserción de la prueba."*

Si el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje califica al testigo como alto funcionario, podrá desahogarse por oficio, al cual se acompañará, los pliegos de preguntas y repreguntas calificados previamente, dándosele al testigo término de ley para su desahogo, con el apercibimiento de que en caso de no contestar, se tendrán por ciertos los hechos, que pretende probar el actor; es pertinente el referir que en la práctica, quien contesta el pliego tanto de preguntas como de repreguntas, son los apoderados legales de la dependencia que se trate y expresamente al funcionario, se le canaliza la respuesta en oficio, para su firma.

La prueba testimonial puede ser idónea para acreditar la renuncia verbal y la duración de la jornada de trabajo, conforme a la Jurisprudencia No. 2ª./J72/97 Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, tomo VII, Enero de 1998. página 259, Rubro **"DURACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO. Puede acreditarse con cualquiera de los medios probatorios establecidos en la Ley Federal del Trabajo. El artículo 776 de la propia ley dispone que son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho; el artículo 804 detalla los documentos que el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio y el artículo 805 prevé que si el patrón no presenta en el juicio esos documentos, tendrá presuntivamente por ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda en relación con los propios documentos, salvo prueba en contrario. De lo anterior se desprende que el patrón en principio, debe acreditar la duración de la jornada de trabajo con la documental, pero si no lo hace los medios probatorios que la misma Ley establece, dado que los numerales invocados no disponen la exclusividad de la prueba documental para la demostración de los hechos relativos.."**

La testimonial sólo es apta para destruir la presunción generada en contra del titular del organismo o dependencia respecto al monto y pago del salario, puesto que no obstante que el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo dispone que son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, el artículo 804 detalla los documentos que el patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio entre los cuales se

enumeraron el contrato de trabajo, listas de raya, nóminas de personal o recibos de pagos de salarios y el artículo 805 previo que si el patrón no presenta en juicio esos documentos, se tendrán presuntivamente ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda en relación con los propios documentos, salvo prueba en contrario. En el caso de que los testigos no se identifiquen en el momento de la audiencia, la prueba no deberá declararse desierta porque conforme a lo dispuesto en la fracción II del artículo 815 de la Ley Federal del Trabajo, **los testigos sólo deberán identificarse ante la autoridad cuando así lo pidan las partes** y si no pueden hacerlo en el momento de la audiencia se les deberán conceder tres días para ello.

- En ningún caso deberá declararse procedente la sustitución de testigos, en virtud de que se debe de garantizar la identidad de quien rendirá el testimonio.
- No deberá admitirse la testimonial de representantes de la dependencia (los que ejerzan funciones de administración o dirección) quienes sólo podrán ser llamados a **deponer en juicio con el carácter de absolventes** si indebidamente se admite la testimonial y se desahoga, el atesto de dichos representantes sólo tendrá valor probatorio en lo que perjudique a la dependencia como patrón.

II. PRUEBA DOCUMENTAL

El capítulo respectivo en la Ley Federal del Trabajo (artículos 795 al 812 establece los conceptos y reglas generales siguientes:

1. Son documentos Públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido con fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones (a nivel Federación, Distrito Federal, Estados o Municipios) hacen prueba plena. Si contienen declaraciones de particulares hechas ante notario u otra autoridad, sólo probarán ese extremo, no la veracidad o falsedad de los mismos.
2. Por exclusión, será **documento privado** el que no sea público.
3. Los documentos podrán presentarse por escrito en original o copia (fotocopia, copia al carbón, fax) o bien presentarse como objetos (reproducciones cibernéticas como disquetes o de sonido o imagen como cintas o video tapes, etc.).

4. Los originales deberán presentarse por la parte oferente que los tenga en su poder, a la que se le devolverán, previa solicitud en caso de no haber sido objetados o una vez desahogado el medio de perfeccionamiento propuesto.

5. Deberán ser ratificados, cuando provengan de tercero ajeno al juicio, previa impugnación.

6. Las copias hacen presumir la existencia de los originales, lo que obliga a que dicha presunción sea corroborada con otro medio de prueba.

- Debe distinguir el Secretario de audiencias entre documentos públicos y privados, a efecto de establecer, en caso de objeción, si se requiere medio de perfeccionamiento o no, puesto que aquellos hacen prueba plena.
- Los documentos privados pueden ofrecerse en tres formas:
 1. Directamente por el oferente. Si los originales son objetados en cuanto a su autenticidad de contenido y firma, no podrán ser devueltos al oferente hasta su perfeccionamiento.
 2. Si son presentados en copia simple o fotocopia deberán compulsarse con el original en caso de objeción, debiendo precisar el oferente el lugar donde deberá realizarse el cotejo. Es menester referir que existe jurisprudencia que señala la falta de objeción a las copias fotostáticas no se les concede valor probatorio.

Jurisprudencia X.1º.J/78, Primer Tribunal Colegiado del Décimo Circuito, 1994, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Página 35. Rubro: **"PRUEBA DOCUMENTAL. COPIAS FOTOSTÁTICAS, LA FALTA DE OBJECCIÓN A LAS, NO LES CONCEDE VALOR PROBATORIO".**).

Adicionalmente, existe jurisprudencia que establece que cuando un documento sea objetado también en cuanto a su autenticidad de contenido y firma no basta el simple cotejo, ya que con ello lo único que se demuestra es la existencia del original, pero no la autenticidad de su contenido y firma, sino que se precisa que se ratifique el original, convirtiéndose en ese momento en prueba plena.

Cuando exista un original en poder de tercero, éste deberá exhibirlo cuando el documento precise cotejo o compulsas y se lo requiera la autoridad.

Un documento certificado por un funcionario dependiente del Titular no adquiere valor de documento público, sino una simple presunción de fidelidad del original que puede ser desvirtuado o apoyado con cualquier medio probatorio permitido por la ley.

- Tratándose de las actas administrativas, existen reglas diferentes para su perfeccionamiento puesto que constituyen una testimonial escrita llevada a cabo fuera del Tribunal. Cuando se ofrezca la ratificación de los suscriptores independientemente de la objeción en cuanto a contenido y firma, se deberán admitir, ya que sólo adquieren valor probatorio las actas, cuando son ratificadas por quienes en ellas intervinieron. Siendo criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación que las mismas deberán ser ratificadas independientemente de que hayan sido objetadas o no en cuanto a su contenido y reconocimiento de firma.

III. PRUEBA PERICIAL

Norman su tratamiento los artículos comprendidos del 821 al 826 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, con el contenido siguiente:

Deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo con copia para cada una de las partes.

El trabajador jamás deberá quedar sin perito ya sea que omitiera nombrarlo, si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen o que el propio trabajador lo solicite por no contar con los recursos necesarios para pagarle.

Los peritos deberán comparecer personalmente a protestar el desempeño de su cargo ante el Secretario General Auxiliar de la Sala. Por regla general, solicitan un término prudente para rendir su dictamen y deberán comparecer a audiencia para que las partes o la sala puedan hacerle las preguntas que juzguen convenientes.

En caso de existir discrepancia de dictámenes la Sala designará un perito tercero, que podrá excusarse dentro del plazo de 48 horas siguientes a la notificación del nombramiento.

- Podrá desecharse cuando no se ofrezca con los elementos necesarios para su desahogo, como lo son el cuestionario respectivo o sus copias, con fundamento en los artículos 780, 823 y 685 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación a la Ley de la materia.
- El Secretario de Audiencias deberá prepararla respetando su naturaleza colegiada, es decir, no deberá dejar a ninguna de las partes sin la oportunidad de presentar a su perito.
- Se deberá admitir la pericial caligráfica cuando se haya ofrecido en momento posterior a la fijación de la litis, siempre y cuando se haya hecho como prueba para acreditar una objeción, conforme lo dispuesto por el artículo 811 de la citada Ley Federal del Trabajo. Hay que recordar que quien objeta la firma que se le imputa en un documento, tiene la carga de la prueba para acreditar que no pertenece a su puño y letra.

IV. Prueba de Inspección Ocular

- Conforme a los artículos 827 al 829 de la Ley Federal del Trabajo, la prueba deberá ser ofrecida con los requisitos siguientes:
 - a) Precisar el objeto materia de la inspección, el lugar donde ha de practicarse, los periodos que abarcará y los objetos y documentos que deban ser examinados. Fijar los hechos o cuestiones a acreditar siempre en sentido afirmativo.
 - b) Deberán desecharse las pesquisas o trampas.
- Se debe determinar la procedencia del apercibimiento, distinguiendo si se trata de documentos previstos en los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, que son los que el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio. En cambio, si el documento ofrecido por el trabajador obra en poder de la dependencia y la misma omite exhibirlo para el desahogo de la inspección ocular, se le deberán

tener por presuntivamente ciertos los hechos que con el mismo pretendió acreditar el referido trabajador.

- Cuando se ofrezca la inspección ocular por el Titular de la Dependencia respecto de recibos de pago que obren en su poder, los Secretarios de Audiencias al momento de preparar la prueba deberán ordenar al actuario que haga constar si aparece o no la firma del empleado, a fin de que hagan prueba plena tales documentos, de lo contrario, se trataría de documentos unilaterales prefabricados para el juicio.

V. INFORMES SOLICITADOS POR LAS PARTES.

- El artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo establece, como regla general de las pruebas, el que éstas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo. El incumplimiento de esta regla puede dar lugar al desechamiento.

VI. PRUEBA CONFESIONAL

Norman su desahogo los artículos comprendidos del 786 al 794 de la Ley Federal del Trabajo, estableciéndose en ellos las siguientes reglas:

Las posiciones se formularán verbalmente o por escrito presentado en la audiencia, que deberá ser calificado previamente al desahogo. Podrá ampliarse verbalmente durante la diligencia y por ende en la misma el Secretario de Audiencias las calificará o no de legales.

Deberán desecharse las posiciones insidiosas e inútiles.

Se debe protestar al absolvente en la misma forma señalada para los testigos. Asimismo el secretario de audiencias deberá solicitar sus "generales".

El absolvente deberá contestar afirmando o negando las posiciones, podrá hacer aclaraciones y si se niega a responder o sus respuestas son evasivas, se le

apercibirá de tenerlo por confeso si persiste en ello. Podrá hacerlo de oficio o a instancia de parte.

- Si la persona a quien se señale para absolver posiciones ya no labora para el organismo o dependencia, previa comprobación del hecho, la sala requerirá al oferente para que proporcione el domicilio. Si lo ignora, deberá hacerlo del conocimiento del Tribunal antes del desahogo de la audiencia. para que a su vez solicitarle al organismo o dependencia, el último domicilio que tenga registrado. El criterio que se sustentaba hasta hace poco tiempo, es que cuando la persona que ejerce puestos de Dirección o Administración, se separa de la dependencia, la prueba confesional era variada substancialmente al grado tal que se la convertía en prueba testimonial. La posición legal que asume actualmente el H. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es que aun cuando así acontezca, se desahoga y en los términos ofrecidos por el oferente; sirve para sustentar la siguiente:

CONFESIÓN EN MATERIA DE TRABAJO, A CARGO DE PERSONAS, QUE PARA LA FECHA DEL DESAHOGO YA NO DESEMPEÑEN FUNCIONES DE DIRECCIÓN O ADMINISTRACIÓN PARA EL PATRÓN, EQUIVALE A UN TESTIMONIO PARA HECHOS PROPIOS, QUE DEBE SER DESAHOGADO COMO TAL. De los artículos 786, 787, 788 y 793 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que las partes están autorizadas a solicitar se cite a la contraria a absolver posiciones, tratándose de personas morales, por conducto del representante legal y, como salvedad, cuando el oferente sea trabajador, a cargo de los directores o administradores, gerentes y, en general, de las personas que ejerzan funciones de dirección y administración en la empresa o establecimiento, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios, y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razón de sus funciones les deban ser conocidos. Respecto de esta modalidad puede suceder que para la fecha del desahogo de la probanza el absolvente ya no labore para el patrón, caso en que la Junta se encuentra obligada a requerir al trabajador para que proporcione el domicilio donde citar al declarante y, en el supuesto de que ignore

el domicilio, a solicitarlo del patrón, además de que "si la persona citada no concurre el día y hora señalados, la Junta lo hará presentar por la policía" lo que no sólo armoniza el desahogo de la prueba con las reglas del testimonio, conforme al artículo 814 de la mencionada legislación, sino que determina la imposibilidad de que se declare confeso ficto al absolvente por no comparecer, según los artículos 788 y 790, fracción VII, de la citada legislación, salvaguardando los derechos de la empresa que es parte, la que al ya no encontrarse unida con aquél por el vínculo de trabajo, no podría exigirle, en cumplimiento a sus obligaciones laborales, que comparezca a declarar y, entonces, bastaría que no asistiera o no quisiera contestar para que se le declarara confeso ficto, en evidente perjuicio de las pretensiones de la empresa. Estas precisiones descubren que el desahogo de la prueba no puede ser la misma que la que se verifica cuando el deponente continúa trabajando para la empresa e investido de la representación patronal, pues su ANIMUS CONFITENDI o intención de aceptar en perjuicio propio, clara u terminante, ya sea de manera parcial o total la verdad de una obligación o de un hecho propio que es susceptible de producir efectos jurídicos, puede tener diferentes motivaciones y ya no, precisamente, la derivada de la relación laboral que tenía con el patrón; además de que habrá desaparecido el motivo que determinó la naturaleza de la confesión de la prueba, la que sólo puede ser vertida por una de las partes en el juicio, presupuesto que ya no se actualiza en el supuesto de que se trata, en el que el deponente se convierte en un tercero extraño a la relación litigiosa, desprovisto de interés de parte y de la obligación de obligarse por la empresa, con la que en todo caso sólo debe responder por los sucesos que en el juicio se le imputan. Consecuentemente, se está en presencia ya no de una prueba de confesión, sino de un testimonio de hechos propios que debe de ser desahogado en términos del artículo 815 de la citada ley.

2ª.J.46/99

Contradicción de tesis 21/98 Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito, el Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito y el antes Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito, ahora Primero en Materia Civil del mismo circuito

19 de marzo de 1999. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero._ Secretario: Armando Cortés Galván.

Tesis de Jurisprudencia 46/99. _Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del diecinueve de marzo de mil novecientos noventa y nueve.

- De conformidad con los artículos 77 y 880 de la Ley Federal del Trabajo, las pruebas que se ofrezcan en el procedimiento laboral deben relacionarse con los hechos controvertidos.
- En el caso de la confesional, ello no debe entenderse en el sentido de que sea necesario que las partes precisen al momento del anuncio que pretenden acreditar con ella y su relación con sus puntos en conflicto, sólo debe guardar relación con la litis, lo que se conocerá hasta que se formulen las posiciones. Hasta ese momento se podrán desechar o resultar ajenas, inútiles o intrascendentes, acorde al artículo 779 de la Ley Federal citada.

Jurisprudencia No. 4ª./J.14/94. Cuarta Sala de la Suprema corte de Justicia de la Nación, Gaceta del Semanario Judicial de la Nación, Octava Época, tomo LXXVI, Página 22, Rubro: **"PRUEBA CONFESIONAL EN MATERIA LABORAL LAS PARTES NO ESTÁN OBLIGADAS A PRECISAR QUE RELACIÓN GUARDA CON LOS HECHOS CONTROVERTIDOS AL MOMENTO DE OFRECERLA." ANEXO III.**

- La confesión puede darse de tres formas:

De parte. Se trata del actor o del demandado.

De Representante Legal. Quien la desahogará por cuenta de las personas morales. Debe entenderse por representante legal no sólo a la persona física u órgano que legalmente la represente, sino también a su mandatario, siempre que el mandato respectivo se le haya otorgado con cláusula especial para articular y absolver posiciones, puesto que la representación que ostenta deriva de un acto convencional, como lo es el contrato de mandato, es decir, sustenta su carácter en la Ley por lo que también se encuentra comprendido en el término "representante

legal" utilizado en el artículo 786 de la Ley Federal del Trabajo, de manera que el mandante queda obligado a estar y pasar por todo lo que el mandatario manifieste al dar respuesta a las posiciones que se le formulen.

Para Hechos Propios. Para representantes de la dependencia o sindicato o funcionarios a los que le sean propios los hechos del conflicto o que en razón de sus funciones deban ser conocidos.

- Las posiciones deberán satisfacer los requisitos a que se contrae el artículo 99 del Código Federal de Procedimientos Civiles para que sean calificadas de legales. Es decir deberán formularse en sentido afirmativo, no deberán contener más de un hecho cada una y no deberán referirse a los hechos controvertidos y no podrán ser insidiosas o inútiles.
- Conforme al artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo, las posiciones deberán formularse verbalmente o por escrito presentando en la audiencia, que se calificarán previamente a su desahogo.
- Se deberá protestar al absolvente para que se conduzca con verdad.

VII. PRUEBA PRESUNCIONAL

- Conforme a lo dispuesto en los artículos que van del 803 al 834 de la Ley Federal del Trabajo. Se establecen los conceptos y reglas siguientes:

I. Se entiende por presunción la consecuencia que la ley deduce de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

II. Las presunciones deben ser legales o humanas.

III. El que tiene a su favor una presunción legal, sólo está obligado a probar el hecho en que la funda.

IV. El oferente deberá señalar en qué consiste y lo que se acredita con ella.

V. Las presunciones legales y humanas admiten prueba en contrario. Ejemplo de presunción legal se aplica a la inspección ocular y a la documental, respecto de los documentos que el titular de la dependencia tiene obligación

de conservar y exhibir en juicio. Ejemplo de presunción humana se aplica cuando se imputa abandono de empleo a trabajador que reclamó la reinstalación y se dice despedido en fecha anterior a aquella en la que se imputa el abandono.

VIII. PRUEBA INSTRUMENTAL

En los artículos 835 y 836 de la Ley Federal del Trabajo, se establece que la instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente y que la Sala esta obligada a tomarlas en cuenta.

Por lo tanto en lo que concierne a las pruebas que se ofrecen en el juicio o proceso laboral burocrático, menciono las siguientes conclusiones:

- I. Son admisibles todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral, al Derecho o a las buenas costumbres, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 132 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- II. En forma general, los requisitos para el ofrecimiento de las pruebas se contraen a relacionarlas con los hechos, ofrecerlas oportunamente y que tengan la posibilidad de desahogo.
- III. En el caso de que las pruebas se ofrezcan al momento de celebrarse la audiencia de Ley deberán desecharse de plano, a menos que sean tendientes a probar objeciones respecto de las pruebas de la contraparte, se refieran a hechos supervenientes o se encuentren encaminadas a acreditar tachas contra testigos.
- IV. La aclaración de la demanda y por ende, el ofrecimiento de pruebas en que se funden los hechos aclarados, podrá hacerse antes de que fenezca el término concedido al demandado para que produzca su contestación, o bien, antes de que se haya contestado el escrito inicial.
- V. La testimonial puede ser idónea para acreditar la renuncia verbal y la duración de la jornada de trabajo. Sólo es apta para destruir la presunción generada en contra del patrón respecto al monto y pago del salario.
- VI. No deberá admitirse la testimonial de representantes de la dependencia (los que ejerzan funciones de administración o dirección), quienes sólo podrán ser llamados a deponer en juicio con el carácter de absolventes.
- VII. Si el titular de una dependencia del ejecutivo federal acude al juicio laboral burocrático sin su potestad de imperio, equiparado a un patrón, esto no conlleva que se vea privado del cúmulo de facultades y obligaciones que la ley

le confiere en su carácter de autoridad, por lo que las certificaciones que hayan emitido constituyen actos administrativos que gozan de la presunción de legitimidad en cuanto son copia fiel del documento original, conforme a lo dispuesto por los artículos octavo y noveno de la Ley Federal del Procedimiento Administrativo.

- VIII. El domicilio de la autoridad a la que se va a solicitar algún informe no puede ser considerado como un elemento necesario, porque su falta o imprecisión no imposibilita al tribunal para solicitarlo, por ser del conocimiento público.

ALCANCE DEL RECURSO DE REVISIÓN, REGULARIZACIÓN Y NULIDAD, TÉRMINOS PARA SU INTERPOSICIÓN

DEL RECURSO DE REVISIÓN

El artículo 128 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece que todas las cuestiones que se susciten en las audiencias, a petición de partes y formuladas dentro de las 24 horas siguientes, serán revisadas por el pleno o las salas del Tribunal Federal Conciliación y Arbitraje.

De acuerdo con la interpretación de la disposición legal mencionada, podemos afirmar que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado prevé que el recurso de revisión solamente es válido contra cualquier acuerdo que los Secretarios de Audiencias dicten en las mismas. El término para su interposición es de 24 horas, que se ha interpretado, como el día siguiente después de la audiencia, esto es que si la audiencia se llevó a cabo el lunes, el recurrente tendrá las 24 horas del día martes, si concurrió a la audiencia, sino serán las 24 horas siguientes a la fecha de la notificación del acuerdo de la audiencia; obviamente este criterio legal beneficia a las partes en el juicio, ya que cuentan con mayor tiempo para la elaboración del Recurso de Revisión. También se acostumbraba que si la audiencia tenía inicio a las nueve horas, el lapso fenecía precisamente a esa hora, por lo tanto, los abogados solicitaban al Secretario de Audiencias se asentará la hora de terminación de la misma, para

efectos de contar con mayor tiempo para la elaboración del recurso de revisión, que era presentado por Oficialía de Partes.

Ahora bien las partes pueden interponer el recurso de revisión, dentro de la misma audiencia o por escrito que será ingresado por la vía mencionada.

DE LA REGULARIZACIÓN

El artículo 141 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece que los incidentes que se susciten con motivo, de la personalidad de las partes, o de sus representantes, de la competencia del tribunal, del interés de terceros, de la nulidad de actuaciones u otros motivos serán resueltos de plano, por lo tanto es el artículo 141 invocado el que prevé en el procedimiento laboral burocrático, la regularización. Que se da no como un recurso, sino como un incidente y que debe ser resuelto de plano, esto quiere decir que no es necesario abrir el incidente a prueba.

El término para su interposición, no lo prevé la Ley Burocrática por lo que se toma en consideración el artículo 735 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria como el de tres días hábiles.

DE LA NULIDAD DE ACTUACIONES

La nulidad de actuaciones en realidad se genera a través de una nulidad de notificaciones, que genera que un acuerdo o resolución de la sala tenga que ser repuesto, por tanto es importante que los actuarios del tribunal se capaciten adecuadamente para que sus actuaciones se ajusten a los ordenamientos que establecen los artículos 739 a 752 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria.

Desde luego que en la Ley Burocrática no existe para este incidente término para la interposición del mismo, sin embargo atendiendo a la Ley Federal del Trabajo supletoriamente aplicada, como se ha referido en infinidad de ocasiones,

se estima que debe ser de tres días hábiles, a partir de que se pueda identificar plenamente que el incidentista tuvo conocimiento de la actuación que combate.

Se ha visto en la práctica que los litigantes confunden el recurso de revisión con el incidente de regularización, esto es que habiéndosele pasado el término para combatir lo acordado en la audiencia mediante el recurso de revisión, hacen valer el de la regularización que desde luego deberá ser desechado con el argumento de que no es el medio de impugnación previsto.

EJECUCIÓN

Por último procederé a comentar sobre lo que llamamos el último momento dentro del proceso y que se refiere concretamente a las ejecuciones.

Dentro de la ciencia del derecho el vocablo "ejecución", tiene diversos significados algunos amplios y otros restringidos, en su significación más general, ha de entenderse como "el hacer efectivo un mandato jurídico, sea en el contenido de la ley, en la sentencia o en el laudo definitivo o en alguna otra resolución judicial que emane de un órgano jurisdiccional" con potestad para administrar justicia, tomando esto como una función soberana del estado, La figura jurídica denominada ejecución, en opinión del maestro Carnelutti la define como el conjunto de actos necesarios para la efectucción de un mandato judicial.

El Maestro Tena Rodríguez, enuncia algunos requisitos necesarios para que la ejecución proceda:

- I. Que exista una sentencia condenatoria y que la misma haya quedado firme.
- II. Qué esté legitimada activamente la persona que pide la ejecución.
- III. Que esté legitimada pasivamente la persona contra quien se pide la ejecución.
- IV. Que la ejecución está aprobada por la ley, o sea respecto a los bienes sobre los que recae o en cuanto al medio o forma de efectuarla.

Se ha discutido mucho si la ejecución de la sentencia tiene o no el carácter jurisdiccional, considero que en el ámbito de la materia de derecho laboral burocrático, se puede decir que la ejecución constituye el último periodo del juicio, implica una jurisdicción y por ende los actos que en ella se realizan son actos dentro del juicio y no pueden tener otra naturaleza.

EJECUCIÓN DE REINSTALACIÓN

En términos del artículo 146 de la ley de la materia, pronunciado el laudo que condena reinstalación, deberá notificarse a las partes en forma personal.

El tribunal declarará firme dicho laudo y procederá a despachar auto de ejecución, lo que podría realizar en forma oficiosa o a petición de parte, de conformidad con lo estipulado en los artículos 150 y 51 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que determinan:

“Artículo 150.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tiene la obligación de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos y a ese efecto, dictará todas las medidas necesarias en la forma y términos que a su juicio sean procedentes”.

***“Artículo 151.- Cuando se pida la ejecución de un laudo, el tribunal despachará auto de ejecución y comisionará a una actuario para que, asociado de la parte que obtuvo, se constituya en el domicilio de la demandada y la requiera para que cumpla la resolución, apercibiéndola que de no hacerlo, se procederá conforme a lo dispuesto en el capítulo anterior”.
(multa)***

En primer término, debe señalar el estado que guardan los autos, manifestando que el laudo de referencia, **ha quedado firme** y que con base en el artículo 150 de la Ley de la materia, se comisiona a un actuario para que junto con quien obtuvo o su apoderado, se traslade al domicilio oficial del titular y se le requiera el cumplimiento del laudo. Dictado dicho acuerdo, el expediente se remitirá al área de actuarios a efecto de que se señale día y hora en que se efectuara la diligencia de reinstalación ordenada. En el día y hora señalados el

actuario del tribunal junto con el trabajador, solicitarán al titular el cumplimiento del laudo, al efecto, puede suceder que el titular cumpla con dicho requerimiento o solicite un tiempo prudente para su cumplimiento, o definitivamente se niegue al cumplimiento del mismo.

EJECUCIÓN DE PAGO DE DIVERSAS PRESTACIONES CONDENADAS

Comúnmente, el pago de estas prestaciones se requiere, previo el desarrollo del incidente de liquidación, una vez reinstalado el trabajador, se le previene para que presente su planilla con la cual se corre traslado al titular, quien en un momento dado, podrá allanarse, o no estar de acuerdo con su monto por lo que presentará su propia liquidación; al darse controversia entre las dos partes, se señalará audiencia incidental en donde se ofrecerán y desahogarán las pruebas ofrecidas y se remitirá para la resolución incidental. Normalmente el pago es requerido después de haberse ejecutado la reinstalación del trabajador, pero en el caso de que la acción principal se refiera a la indemnización constitucional, su requerimiento se realiza solicitando el pago global.

EJECUCIÓN DE CUMPLIMIENTO DE ALGÚN CONVENIO

Existen casos especiales, en que las partes, independientemente de lo determinado por el laudo llegan a un convenio, que pueden no contemplar las prestaciones condenadas, pero en virtud de que dicho convenio expresa la voluntad de las partes, este se eleva a la categoría de laudo ejecutoriado y en los términos en que se convino se aprueba, dándose por finiquitado el juicio, salvo que las prestaciones sean concedidas para cumplirse a futuro, entonces el tribunal tendrá que cerciorarse del cumplimiento pleno de lo convenido y ya cerrada la instrucción se ordenará con fundamento en el artículo 724 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, su archivo definitivo, como asunto total y definitivamente concluido.

2.1.2 CELERIDAD EN EL PROCESO LABORAL

Los sujetos del proceso participan activamente en todo el desarrollo del proceso en tal sentido el tratadista Niceto Alcalá Zamora clarifica la presencia de los mismos al señalar que : *“Todo proceso civil, penal ó de cualquier otro orden, supone tres sujetos fundamentales..., dos que contienden y un tercero que decide la controversia...”*²⁸

Este tercero en el cual estriba, es la autoridad autónoma, potestativa y con sujeción al estricto Derecho, es la autoridad judicial, en este caso lo sería el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que asume esa potestad; por lo que los sujetos procesales se constriñen al tratamiento de que deberá actuar y resolver los asuntos a *“verdad sabida y buena fe guardada”*. Ésta máxima legal claramente preceptuada en el artículo 137 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado vigente, obliga a la permanencia legal constante de legalidad y justicia en primer orden; así como a optar en caso necesario a solicitar la mayor información, *“para mejor proveer”* como también claramente ordena el artículo 138 de la mencionada Ley, lo que se traduce que el tercero que decide la controversia está sujeto a contar con los mayores elementos de convicción legal para emitir a conciencia en la materia que nos ocupa un laudo dictado conforme a derecho, por lo tanto estando la autoridad en constante vigilancia de que los juicios se dirimen apropiadamente, resalta una figura que tal vez por su simpleza no contenga mucho significado, pero más sin embargo para los trabajadores es una de las circunstancias prioritarias, para llevarse a cabo, esto lo es la Celeridad en el Proceso Laboral.

El artículo 17 de nuestra Carta Magna con absoluta claridad ordena:

“Artículo 17. Ninguna persona podrá hacerse justicia por si misma ni ejercer violencia para reclamar su derecho.

²⁸ ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO y otro. Citado por Cipriano Gómez Lara op. cit. Pág. 224

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

Emitiendo sus resoluciones de manera pronta; esto es el juzgador tiene que ejercer con absoluta inmediatez el desarrollo del proceso llámese laboral, civil penal, fiscal, etc; el juzgador tiene que coadyuvar a que las diligencias sean desahogadas con la prontitud y expedituz que ordena el Constituyente, esto obviamente no fue un pensamiento emitido con ligereza, al contrario fue concensado, meditado y ejercido por el mismo con la única finalidad de otorgar rapidez en el proceso.

Ahora bien en lo concerniente a la Celeridad Procesal, el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria estipula textualmente lo siguiente:

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

2.2 JURISDICCIÓN DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

La fracción XXI del Apartado "B" del artículo 123 constitucional que establece la existencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que es un órgano administrativo autónomo con facultades jurisdiccionales para impartir justicia laboral para resolver los conflictos entre los trabajadores y las dependencias de la Administración Pública Federal así como los asuntos laborales que surjan entre los trabajadores y las dependencias del gobierno del Distrito Federal.

También conoce de los conflictos colectivos entre el Estado y las Organizaciones sindicales, de los conflictos sindicales e intersindicales, del

registro de las Condiciones Generales de Trabajo, Reglamentos, Estatutos de Sindicatos, de los sindicatos y en su caso la cancelación de los mismos.

El pleno del Tribunal es el órgano supremo y sus decisiones son obligatorias y este está integrado por el Presidente del Tribunal y la totalidad de los magistrados que integran las salas; sus acuerdos se tomarán por mayoría de votos y las votaciones serán nominales, teniendo el Presidente voto de calidad en caso de empate, y su ámbito jurisdiccional es en toda la República Mexicana, ya que a nivel Federación se encuentran enclavadas las dependencias de los Poderes de la Unión, y de todas las demás enlistadas en el artículo primero de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, obviamente incluyendo a los Trabajadores del Distrito Federal.

Y En toda la república Mexicana ciudadanos mexicanos e inclusive extranjeros, prestan sus servicios laborales, bajo el estricto orden, ámbito y ordenamiento legal del artículo 123 Apartado "B" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

2.3 CONFLICTOS DE TRABAJO

Abordar el presente tema es verdaderamente interesante, ya que se tiene que interiorizar en el origen y evolución de los mismos, en virtud de que se encuentra Interrelacionado con la justicia social, el equilibrio y la armonía en las relaciones de trabajo.

Al respecto, manifiesta el maestro Baltasar Cavazos: "Si en otros ámbitos del Derecho, son comunes las disputas o desacuerdos en nuestra materia de Derecho de Trabajo, son un aspecto predominante, y esto es comprensible, dado las posiciones de antagonismo social existente entre las partes del núcleo social del trabajo."²⁹

²⁹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 3ª. Ed. 35 Lecciones de Derecho Laboral,. México, Editorial Trillas, 1983, Pág 351

La expresión "conflicto" se sitúa como un término de combate y se aplica para designar las posiciones antagónicas, que teniendo su origen en intereses opuestos, conducen necesariamente a esta actitud de lucha, de ahí que la palabra convertida en voz por nuestros desprotegidos trabajadores a principios del año de 1900, se convirtiera en la manifestación de la lucha de clases.

Cita el maestro Baltasar Cavazos que según el Doctor Guillermo Cabanellas, "la voz de conflicto se utiliza en Derecho para designar posiciones antagónicas y que de acuerdo a su origen etimológico deriva esta voz del latín "Conflictos" que a su vez, tiene su origen en "confluyere", que implica combatir, luchar, pelear, este vocablo tiene similitud con colisión cuyo origen etimológico es "collisio", derivado de "collidere" que significa chocar, rozar."

En lo relativo al origen de los conflictos de trabajo en general y en particular de los conflictos colectivos de trabajo, de nuestra sociedad actual cito la por demás interesante y concluyente idea del connotado maestro Baltasar Cavazos al respecto: " Los conflictos de intereses entre ricos y pobres, patricios y plebeyos, dueños y esclavos, señores y vasallos no tuvieron por objeto modificar las condiciones en que el trabajo era prestado ni siquiera un mejoramiento de carácter profesional, tanto por la naturaleza de los vínculos existentes, como por razón del carácter que revestían los sujetos que participaban en dichos conflictos es de tal forma que los conflictos colectivos de trabajos son un fenómeno que se origina con la revolución industrial, y tiene su expresión más acabada en la concentración de los trabajadores en establecimientos y en un sistema, cual es del señalado, que impone condiciones contractuales fijadas unilateralmente por una de las partes en el contrato de trabajo; pero que la otra, ejerciendo presión, intenta modificar."³⁰

La exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, establece que los conflictos de trabajo han sido clasificados por la Doctrina y la Jurisprudencia con dos criterios:

I. De acuerdo al interés en juego se dividen en Individuales y Colectivos.

³⁰ CAVAZOS FLORES, op. Cit. Pag 350 Ibid Pag 352

II. Según su naturaleza en conflictos de orden jurídico y de orden económico.

2.3.1 CONFLICTOS INDIVIDUALES

Los conflictos individuales son aquellos que afectan únicamente los intereses de orden particular, independientemente del número de personas que pudieran tener intervención, verbigracia: el despido de un trabajador.

Los conflictos colectivos son aquellos que trascienden al interés profesional, también con independencia del número de participantes que intervengan como por ejemplo: el reclamo de un sindicato por incumplimiento de disposiciones del Contrato Colectivo.

Son conflictos de naturaleza preponderantemente económica aquellas controversias relacionadas con la formación, modificación, suspensión o terminación de las Condiciones de Trabajo; estos conflictos atañen directamente a los fenómenos esencialmente económicos del capital y del trabajo.

Por conflictos de naturaleza preponderantemente jurídica entendemos aquellas controversias referentes a la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes o de los contratos de trabajo.

El artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo se desprende otro criterio de clasificación los cuales son:

Conflictos Obrero Patronales

Conflictos Interobreros

Conflictos Interpatronales

Es pertinente el referir que estas clasificaciones no son consideradas en ningún artículo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por lo que sujetos a lo preceptuado en el artículo 11 de la misma, persiste y subsiste la supletoriedad, enunciando en primer término a la Ley federal del Trabajo vigente.

Por último abundando en lo anterior también es menester el recordar que el Tribunal Federal de Conciliación y arbitraje solamente será competente para conocer de los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de una dependencia y sus trabajadores; conocer de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio; conocer de los conflictos sindicales e intersindicales, conceder el registro a los sindicatos y efectuar el registro de las Condiciones Generales de trabajo y demás reglamentos. Por lo tanto la diferencia en la aplicación en la materia en ambas leyes es por demás abismal.

2.3.2 CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Es de trascendencia significativa el referir que tanto en el Apartado "A" como en el "B" se observan diferencias por demás interesantes, sobre todo en cuanto al **seguimiento** del procedimiento en la Huelga, pero es menester señalar que en el primer apartado se constituyen tres tipos de conflictos colectivos los cuales son: La formación del Sindicato, El Contrato Colectivo de Trabajo (de aplicación supletoria a la de los Trabajadores al Servicio del Estado) reconoce la libertad de coalición de los trabajadores y de los patrones y el artículo 355 tipifica que es la coalición designándola como *"el cuadro temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes"*; extraordinaria obtención en su defensa y para su beneficio de los trabajadores del gran apartado "A"; por este artículo y muchos más se considera la paternalidad que tiene la Ley Federal del Trabajo, pero en mi opinión personal, cualquier logro, valga la redundancia que se obtenga en beneficio de los trabajadores de ambos apartados, son avances significativos de una viva democracia que camina al paso de las necesidades de los mismos, porque al configurarse el Sindicato, este se constituye *"para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."*

Otorgándose además por la ley en mención el respeto a la determinación del trabajador de pertenecer o no al Sindicato que se constituya en su empresa, siendo excluidos por desprotección o laguna legal expresamente a los

trabajadores de confianza, que por obiedad, funciones y desempeño laboral restringido, no pueden pertenecer al Sindicato de los trabajadores de base.

El artículo 123 apartado "A", fracción XVIII preceptúa *"Las leyes reconocerán como derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros"* y el Artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo señala que la *"Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores."* Y para considerarla lícita no debe ejercerse por parte de los trabajadores ningún acto de violencia o presión en contra del patrón, de sus propiedades, con el objetivo de obligar a la parte patronal a cumplir con las demandas exigidas. si no se actúa con esa cautela laboral la huelga podrá declararse ilícita o inexistente.

Ahora bien en lo relativo a los Conflictos Colectivos en el Apartado "B" materia del tema de este trabajo de tesis, los legisladores además del seguimiento **determinante** a seguir que constituye a mi opinión muy personal una obvia traba jurídica, es muy claro que los Trabajadores al Servicio del Estado cuentan con derechos colectivos muy disminuidos y que verdaderamente no trascienden porque la misma ley no permite que trasciendan, así como tampoco existe Contrato Colectivo de Trabajo, que en este punto; concuerdo con el legislador, en virtud de que los trabajadores no firman contrato sino que se les extiende un nombramiento y por ende al transcurrir seis meses sin nota desfavorable en su expediente, adquieren inamovilidad en su puesto; actitud beneficiosa para este sector, por lo tanto para regir su estructura y comportamiento laboral se crean las Condiciones Generales de Trabajo y los Reglamentos Interiores de cada dependencia del Ejecutivo Federal.

Una variante en la comparativa analizada es que trabajador que ingrese al Sindicato registrado ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, no podrá dejar de pertenecer al mismo, salvo que sea expulsado y como lo estipula el artículo 69 de La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Siendo pertinente el referir que los sindicatos en el Apartado "B" son: *"...las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia,*

constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.”, casi similar a la catalogación ejercida en la Ley Federal del Trabajo, pero con profundas diferencias, porque el Titular de la dependencia respectiva **fija las Condiciones Generales de Trabajo** o sea las impone sin existir negociación con el sindicato, porque simplemente no se encuentra obligado a ello, expresamente escuchara su opinión, sin que exista la obligatoriedad de acatarla, debiendo los Trabajadores al Servicio del Estado a constreñirse a acatarlas simplemente y en caso de no hacerlo es causal para ser cesado con justa causa sin responsabilidad para el Estado, previo cumplimiento de los levantamientos de actas administrativas correspondientes, tal y como lo ordena el artículo 46 fracción V inciso i), de la LFTSE el cual transcribo en la parte relativa:

Artículo 46. "Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa en consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas: ... V. Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los casos siguientes i) Por falta comprobada de cumplimiento de las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva."

O sea perfectamente bien atrapados, sin embargo como he asentado, puede ser un orgullo el ser Trabajador al Servicio del Estado, porque el ejercer una función pública con verdadero servicio y responsabilidad es una vocación que enaltece sea o no reconocida.

Ahora bien, tocaré el punto concerniente a la Huelga que como señalé al principio de esta parte, es casi imposible que acontezca pero procedo a mencionar el primer paso legal de apertura y criterio jurídico de existencia de esta institución de la "libertad sindical" en el por demás interesante apartado "B" y este es el artículo 123 de dicho apartado fracción X que prevé: ***"Los trabajadores tendrán derecho a asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán asimismo, hacer uso del derecho de huelga, previo el cumplimiento de los requisitos que determine le ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes***

públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra."

Verdaderamente maravilloso, primero porque tienen que cumplir previamente con los requisitos de la ley.

Pero nuevamente es menester el recorrer el camino legal para ser más específica, esto en la LFTSE:

Artículo 92. "Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en la forma y términos que esta ley establece."

Artículo 93. "Declaración de huelga es la manifestación de la voluntad de la mayoría de los trabajadores de una dependencia de suspender las labores de acuerdo con los requisitos que establece esta ley, si el titular de la misma no accede a sus demandas."

Artículo 96. "La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo."

A diferencia del artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo, en el cual solamente constrañe un comportamiento decoroso, sin sanciones, en el artículo 97 de la LFTSE "Los actos de coacción o de violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas cometidas por los huelguistas, tendrán como consecuencia, respecto de los responsables, **la pérdida de su calidad de trabajador; si no constituyen otro delito cuya pena sea mayor, se sancionarán con prisión hasta de dos años y multa hasta de diez mil pesos, más la reparación del daño.**" Podría concluir sin tratar de ser sarcástica que solamente faltó al legislador ordenar que los fusilen.

Ya en pleno conocimiento de todo lo anterior, los trabajadores en su sindicato se deben ajustar a los términos ordenados en el artículo 94 de la ley de la materia que aduce: "***Los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el artículo 123 constitucional.***"

Al respecto el maestro Néstor de Buen Lozano indica lo siguiente: *"La huelga burocrática poco o nada tiene que ver con la huelga reconocida en el Apartado A del mismo artículo 123 constitucional. Esta responde a la necesidad de establecer el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital (fracción XVIII), lo que se concreta en la Ley Federal del Trabajo a través de la celebración, exigencia de cumplimiento y revisión de los contratos colectivos de trabajo y de los contratos-ley ... La huelga burocrática, en cambio, nada tiene que ver con la concertación de condiciones generales de trabajo, ni con la exigencia de su cumplimiento, se limita a proteger las presentaciones individuales que se citan en el Apartado B."*³¹

Es verdaderamente saludable que profesionales en materia laboral concreten con natural claridad el significado de ejercer una huelga en materia laboral burocrática, ya que como se ha dicho son casi imposibles de que se lleven a cabo. En segundo término deberá ser declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada, presentado el pliego petitorio al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, quien a su vez correrá traslado a la dependencia, para efectos de que ésta resuelva en un lapso de 10 días, acto seguido en las 72 horas siguientes a la presentación el mencionado Tribunal resolverá acerca de la legalidad de la huelga. Concibiendo, que (por intereses inclusive políticos el TFCA determina a su libre albedrío) la declare legal, procederá a promover la conciliación de las partes; en el dado caso de que no lleguen a un acuerdo los Trabajadores al Servicio del Estado, estos procederán a suspender labores.

En el dado caso de que la huelga sea declarada ilegal y que se hayan suspendido las labores, quedarán cesados los trabajadores que participaron en esa suspensión del trabajo.

Por último referiré la clave suspendida al aire por lo difícil de que así acontezca es que la violación por parte del Titular de la dependencia debe ser

³¹ DE BUEN, NÉSTOR. Los Trabajadores de Banca y Crédito. Ed. Porrúa, México. 1984, Pág. 103

ESTA COPIA DEBE SER
SALIR DE LA BIBLIOTECA

"general" y "sistemática" o sea que afecten las decisiones a todos los trabajadores y raro que no se percaten a tiempo para que se convierta en sistemática, dicho en forma más clara, no existe la simultaneidad y si la imprecisión y ambigüedad en la exigencia del precepto legal para que se constituya en una circunstancia coherente y además legal.

Todo lo anterior, no constituye que considere que la función sindical no sea significativa en los logros obtenidos para los Trabajadores al Servicio del Estado; se ha aventajado mucho y es plausible y reconocible además el ejercicio sindical positivo prevaleciente en muchos sindicatos, la fusión de los mismos en la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE).

2.4 COMPETENCIA DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

Este ordenamiento jurídico, al que me referiré, el cual se encuentra vigente, ha sufrido importantes reformas entre las cuales destacan:

Primera Reforma.- Decreto del 23 de diciembre de 1966, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de enero de 1967, que adicionó el artículo 119 y reformó los artículos 128, 140 y 142.

Segunda Reforma.- Decreto del 30 de diciembre de 1966, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de enero de 1967, que reformó la fracción I del artículo 46.

Tercera Reforma.- Decreto del 23 de noviembre de 1974, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 28 de diciembre de 1972 y adicionó los artículos 38 y 43.

Cuarta Reforma.- Decreto del 21 de diciembre de 1974, publicado en el D.O. de la F. Del 23 de diciembre de 1974, que reformó los artículos 1 y 5.

Quinta Reforma.- Decreto del 27 de diciembre de 1974, publicado en el D.O. de la F. del 31 de diciembre de 1974 que reformó y adicionó los artículos 14, 51 y 88.

Sexta Reforma.- Decreto del 30 de diciembre de 1975, publicado en el D.O. de la F. del 31 de diciembre de 1975 que reformó y adicionó los artículos 5º, 16, 35, 43, y 87. Asimismo creó los artículos 42 bis, 46 bis y 127 bis.

Séptima Reforma.- Decreto del 17 de octubre de 1978, publicado en el D.O. de la F. del 23 de octubre de 1978, que reformó el artículo 42 bis.

Octava Reforma.- Decreto del 28 de diciembre de 1978, publicado en el D.O. de la F. del 29 de diciembre de 1978, que reformó el artículo 5º fracción III.

Novena Reforma.- Decreto del 27 de diciembre de 1979, publicado en el D.O. de la F. del 31 de diciembre de 1979, que reformó el párrafo segundo del artículo 34.

Décima Reforma.-Decreto del 22 de diciembre de 1979, publicado en el D.O. de la F. del 15 de enero de 1980, que reformó el artículo 62.

Decimoprimera Reforma.- Decreto del 27 de diciembre de 1979 publicado en el D.O. de la F. del 15 de enero de 1980, que reformó el inciso c) primer párrafo del artículo 50.

Decimosegunda Reforma.- Decreto del 28 de diciembre de 1982, publicado en el D.O. de la F. del 15 de enero de 1984, que reformó los artículos 5º, 32, 43 t 65.

Decimocuarta Reforma.- Decreto del 30 de diciembre de 1983, publicado en el D.O. de la F. del 12 de enero de 1984, que reformó los artículos 119, 120 y 124, reformó y adicionó los artículos 118, 121, 122 y 128.

Decimoquinta Reforma.- Decreto del 29 de noviembre de 1986, publicado en el D.O. de la F. del 31 de diciembre de 1984,

que reformó los artículos 32, 33, 35, 40 y 43 fracción IV y derogó el artículo 36.

Decimosexta Reforma.- Decreto del 28 de noviembre de 1986, publicado en el D.O. de la F. del 24 de diciembre de 1986, que reformó los artículos 3º, 4º, 6, 14, 16, 19, 21, 22, 31, 35, 45, 47, 54, 60, 64, 87, 89, 91, 99, 100, 101, 103, 16, 108, 111, 112, 117 y 157 se adicionan los artículos 4º con un segundo párrafo, 6 con dos párrafos, 16 con las fracciones III, 45 con una fracción IV, 46 con un segundo párrafo, 103 fracción I con un inciso e); 112 con una fracción VII ... y se adicionan las secciones tercera y cuarta al capítulo VI del título segundo de la Ley del Instituto de Seguridad Social y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

*Decimoséptima Reforma.- Decreto del 7 de diciembre de 1987, publicado en el D.O. de la F. del 22 de diciembre de 1987, que reformó el artículo 29.*³²

Por lo tanto es imprescindible el referir recordando que es parte no sólo aquel que solicite la actuación o intervención de la ley a su nombre, sino también a nombre y representación de otro, ya, derivándose tal carácter de disposiciones legales emitidas o de un acto contractual por el que se confiere la representación procesal, o por designación o nombramiento por esa parte; en tal sentido es conveniente definir el concepto de que de ello tiene el Lic. Cipriano Gómez Lara en los siguientes términos:

Concepto de Parte en sentido procesal:

"Es el sujeto que reclama o insta, para si o para otro, o que este en posibilidad de reclamar una decisión jurisdiccional respecto a la pretensión que en el proceso se debate. No bastando para ser parte en este sentido, la sola personalidad jurídica, sino que debe tenerse la capacidad de ejercicio,

³²ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Editorial Porrúa. México, 1995. pág.. 36 y ss.

*entendida como la posibilidad de efectuar validamente actos jurídicos en beneficio o perjuicio propios o ajenos.*³³

En el ámbito legal que especifica el artículo 1 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado delimita cual es la observancia general para los titulares y trabajadores textualmente:

"Artículo 1º. La presente Ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, de las Instituciones que a continuación se enumeran: Instituto de Seguridad Social y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno-Infantil "Maximino Ávila Camacho" y Hospital Infantil; así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos."

Ahora bien el artículo 124 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado preceptúa contundentemente cual es su competencia:

"Artículo 124.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será competente para:

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

³³ GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. México. U.N.A.M., 1980, pág. 2254

Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y de los Estatutos de los Sindicatos."

Existen criterios sustentados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en cuanto a la declaratoria de la Competencia del Tribunal referido, encontrando verdaderos criterios de suma importancia y trascendencia legal en beneficio obviamente del trabajador, lo que conlleva a una mayor seguridad legal; estos criterios jurídicos demuestran con gran veracidad la evolución del Sistema Jurídico Burocrático, lo que se confirma con la siguiente jurisprudencia:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, SI DEMUESTRAN QUE HAN VENIDO PRESTANDO SERVICIOS A LA DEPENDENCIA ESTATAL POR DESIGNACIÓN VERBAL DEL TITULAR, TIENEN ACCIÓN PARA DEMANDAR LA EXPEDICIÓN DEL NOMBRAMIENTO O SU INCLUSIÓN EN LAS LISTAS DE RAYA Y, EN SU CASO, TODAS LAS DEMÁS ACCIONES CONSECUENTES.

Esta Suprema Corte ha establecido que en la relación jurídica entre el Estado y sus servidores es sui generis, pues aunque se equipara a la laboral, no puede, validamente, confundirse totalmente con ella por varias razones, aun entre las que sobresalen la naturaleza imperativa del Estado y la clase del acto jurídico que genera la relación, pues tanto el nombramiento como la inclusión en las listas de raya, según establece el artículo 3º. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, constituyen la condición que permite, que al individuo designado se le apliquen automáticamente una serie de disposiciones generales que le atribuyen una determinada situación jurídica fijada de antemano en cuanto al tipo de su puesto o cargo, sus obligaciones y derechos, la forma de su desempeño, la temporalidad de sus funciones, las protecciones de seguridad social y otros conceptos más, puesto que su entrada como servidor del Estado esta regulada en el presupuesto de egresos; de lo anterior se infiere la importancia que tiene el nombramiento (o la inclusión en las listas de raya) a que se refiere el citado artículo 3º, así como el artículo 15 del mismo ordenamiento, que establece los requisitos que debe contener el nombramiento. No obstante lo anterior, cuando el titular de la dependencia o el autorizado legalmente para ello, designa una persona para desempeñar un puesto de manera verbal o sin llenar las formalidades necesarias, tal situación irregular no debe perjudicar al servidor ni conducir al desconocimiento de

la existencia de esa relación de Trabajo con el Estado, por lo cual, conforme a los principios deducidos del artículo 123, apartado B, constitucional y a los artículos 43, 118, 124 y demás relativos a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el servidor tiene acción con cualquier medio de prueba; sólo entonces, demostrado el nombramiento, procederán, en su caso, las demás acciones que el servidor pueda tener.."

Contradicción de tesis 95/96. Entre las sustentadas por el Tercer y Séptimo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 19 de abril. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Mariano Azuela Guitron. Ponente: Sergio Salvador Aguirre. Secretario: José Carlos Rodríguez Navarro. Tesis de Jurisprudencia 76/98. Aprobada por la Segunda Sala, en sesión Pública del 29 de abril de 1998. (Novena Época. Instancia Segunda Sala. Fuente Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo VIII, octubre de 1998. Tesis 2ª./J.76/98 p.568.

Ahora bien en lo concerniente a la competencia, respecto a los trabajadores de confianza, el criterio que sustenta la Suprema Corte de Justicia de la Nación considera lo siguiente:

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE ES COMPETENTE PARA CONOCER DE LA CONTROVERSIA QUE SE SUSCITE CON MOTIVO DE SU CESE.

"La contradicción entre la tesis jurisprudencial 315 de la Cuarta Sala (Compilación de 1985, quinta parte). Intitulada «TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE CONFIANZA. COMPETENCIA DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA CONOCER DE LOS CONFLICTOS DERIVADOS DE LA RELACIÓN LABORAL DE LOS» y las tesis de la Segunda Sala (Compilación de 1985, Tercera Parte Página 739) intitulada «TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, DE CONFIANZA, EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE NO ES COMPETENTE PARA CONOCER DE CESES DICTADOS CONTRA LOS», debe resolverse a favor de la primera, fundamentalmente, porque la fracción XII del apartado B del artículo 123 constitucional, erige al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje como órgano competente para dirimir todas las controversias que se susciten entre los Poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal por una parte y sus servidores por otra. De conformidad con la fracción XIII, se

exceptúan de esta regla general los militares, marinos, miembros de los cuerpos de seguridad pública y personal del servicio exterior que se rigen por sus propias leyes y, de acuerdo con el último párrafo de la fracción XIII, se exceptúan también los servidores del Poder Judicial Federal, cuyos conflictos son resueltos por este Alto Tribunal. No estando comprendidos los servidores de confianza en ninguna de estas excepciones, deben considerarse regidos por la norma general, sin que sea obstáculo para ésta conclusión que dichos trabajadores carezcan de acción para demandar su reinstalación, pues una cosa es la competencia del aludido órgano jurisdiccional y otra los derechos que el Apartado B les otorga. En efecto los trabajadores de confianza al servicio del Estado, de conformidad con la fracción XIV, sólo tienen derecho a las medidas protectoras del salario y a los beneficios de la seguridad social, pero no gozan de los otros derechos que tienen los trabajadores de base como la inamovilidad en el empleo. De ahí que puede suceder que en caso de inconformidad del empleado de confianza con el cese, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se declare competente, aunque resulte desestimada su demanda porque carezca de acción. Por tales razones y porque el cese de esta clase de servidores no es un acto de autoridad, toda vez que la relación que los une con el Estado se equipara a la laboral, la vía impugnativa no es el amparo, sino el juicio ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Esta opinión se confirma porque resultaría incongruente sostener que cuando se reclaman derechos salariales o de seguridad social de los trabajadores de confianza no sea competente este órgano jurisdiccional por considerarse laboral la relación y al Estado como patrón, pero cuando dichos trabajadores se inconformaran con el cese, dicha relación perdiera su carácter laboral y el cese se convirtiera en un acato de autoridad por lo que tuviera que impugnarse en la vía de amparo".

Tesis de jurisprudencia 9/90, aprobada por el Tribunal en Pleno de Sesión Privada celebrada el martes dieciocho de septiembre de 1990. Unanimidad de diecinueve votos de los señores ministros: Presidente Carlos del Río Rodríguez, Carlos Silva Nava, Ignacio Magaña Cárdenas, Salvador Rocha Díaz, Samuel Alba Leyva, Noé Castañón León, Felipe López Contreras, Luis Fernández Doblado, José Antonio Llanos Duarte, Victoria Adato Green. (Instancias: Pleno. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Época: 8ª. Tomo: VI Primera Parte. Tesis: J/P.9/90. p.91).

CAPÍTULO TERCERO

LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL GOBIERNO FEDERAL

3.1 DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

3.1.1 DE LOS TRABAJADORES

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

Existen diversas teorías que tratan de hacer un análisis y explicar la naturaleza jurídica entre el Estado y sus trabajadores; existen tesis civilistas que lo consideran un contrato, pero más sin embargo el acto de emitir un nombramiento no está tipificado dentro del Derecho Civil, sino específicamente regulado en el gran Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, la Ley federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Reglamentaria de la fracción XIII Bis del Apartado B del artículo 123 Constitucional (Ley Laboral Bancaria).

A mi criterio la Teoría más importante **es la del Acto Unilateral del Estado**, ya que ésta tesis se basa en el Derecho administrativo, derivado del principio de obligatoriedad que tiene el Estado con las facultades de suficiencia que detenta el mismo, para crear y reglamentar unilateralmente, los empleos que requiera para el desempeño de sus funciones de Derecho Público en ejercicio de las facultades depositadas por el Pueblo.

El Lic. Mariano Herran Salvatti comparte la opinión del Dr. Miguel Acosta Romero y emite el siguiente criterio *"es el acto por el cual nace la relación entre el estado y sus servidores, es un acto materialmente administrativo que permite la*

aplicación de las leyes conducentes, al personal y en el cual concurren las voluntades del estado y el trabajador".³⁴

Ahora bien, derivado de ello el funcionario, con las facultades y atribuciones suficientes para ello emite el nombramiento, ejerciendo la potestad referida y designa a quien debe ocupar el cargo o puesto que cumpla con los requisitos.

Debe de considerarse que el nombramiento de las plazas de base o sea las que de hecho y de derecho equivalen a la inamovilidad en el puesto o en su caso a la **definitividad en el mismo**, son de indole prioritariamente escalafonaria, por lo tanto interviene para refrendar los ascensos escalafonarios las Comisiones Mixtas de Escalafón de las Dependencias Públicas.

Por lo tanto la calidad de Trabajador al Servicio del Estado se ve adquirida, desde el momento, en que cuente con nombramiento expedido para ello por funcionario facultado, o en su caso que esté incluido en las listas de raya (eventuales) o nómina. La inamovilidad es adquirida o se le confiere a los seis meses sin nota desfavorable en su expediente, acorde a como al efecto lo preceptúa el artículo sexto de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Artículo 15. Los nombramientos deberán contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio;***
- II. Los servicios que deban prestarse, los que determinarán con la mayor precisión posible;***
- III. El carácter del nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada;***
- IV. La duración de la jornada de trabajo;***
- V. El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador y***
- VI. El lugar en que prestará sus servicios.***

³⁴ HERRAN SALVATTI, Mariano. Legislación Burocrática Federal. Edit. Porrúa, México 1986, pág. 31

Para efectos de establecer las condiciones individuales de trabajo con cada servidor público, es menester que los nombramientos contengan, los requisitos marcados por la Ley Burocrática, que además de dar seguridad y certeza laboral, especifican con precisión los servicios que deban prestarse, para efectos de definir que su desempeño no es de un trabajador de confianza, lo cual está perfectamente delimitado también en el artículo quinto de la ley de la materia.

Ahora bien el artículo 44 de la Ley Burocrática estipula con absoluta claridad, las obligaciones que deben de cumplir los trabajadores al servicio de la federación, siendo éstas textualmente las que se enumeran a continuación:

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

Ahora bien en el artículo 13 de la Ley de la materia, la misma es visionaria y reguladora de las circunstancias de la economía actual, ya que protege a los menores de edad, **otorgándoles capacidad legal para prestar servicios, percibir el sueldo correspondiente y ejercitar las acciones derivadas de la presente ley**, esto es innovador en una ley creada por el Lic. Adolfo López Mateos y decretada y publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 28 de diciembre de 1963. El Presidente Constitucional en ese entonces se anticipa a los tiempos y regula tal vez el primer artículo de protección a los menores. Por lo tanto es de reconocerse y referirlo textualmente:

“Los menores de edad que tengan más de dieciséis años tendrán capacidad legal para prestar servicios, percibir el sueldo correspondiente y ejercitar las acciones derivadas de la presente ley”...

Solamente el Trabajador al Servicio del Estado puede ser transferido a otra población por las siguientes causas:

- I. Por reorganización o necesidades del servicio debidamente justificada;
- II. Por desaparición del centro de trabajo;
- III. Por permuta debidamente autorizada y
- IV. Por fallo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por lo tanto si así acontece, el trabajador al ser trasladado, tiene que recibir la notificación oficial de las causas del traslado por parte de la dependencia, la cual tendrá la obligación de sufragar los gastos de viaje y menaje de casa, excepto cuando el traslado se hubiere solicitado por el mismo trabajador, así como en el dado caso de que el traslado sea por periodo mayor de seis meses, el trabajador tendrá derecho a que se le cubran previamente los gastos de transporte, menaje de casa para la instalación de su familia en línea recta ascendente o descendente

o colaterales en segundo grado, siempre que estén bajo su dependencia económica.

Es necesario precisar que en ningún momento se está transgrediendo la inamovilidad en el puesto, ya que el titular tiene la facultad del cambio de adscripción del trabajador, por eso es importantísimo que en el nombramiento se especifique el lugar determinado de adscripción para que en su caso el trabajador exprese su consentimiento y el cambio no se de en forma unilateral, ya que esta circunstancia legal limita la facultad de cambio por parte del titular.

Ahora en cuanto a la jornada de trabajo la Ley Burocrática reglamenta la jornada de trabajo en diurna, nocturna y mixta, con duración máxima cada una de ellas de ocho, siete y siete y media horas, respectivamente. La jornada laboral extraordinaria, que solamente se desarrolla en circunstancias excepcionales no debe exceder de tres horas ni de tres veces en una semana.

En el acuerdo presidencial del día 27 de diciembre de 1972, estableció el descanso semanal de dos días continuos de preferencia los sábados y domingos.

Las mujeres dentro del marco legal laboral burocrático, contamos con todos los derechos que otorga la Ley Federal del Trabajo y por consecuencia supletoriamente la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que de hecho son similares verbigracia, para las mujeres trabajadoras la comúnmente denominada Licencia por Maternidad, que equivale a la incapacidad con goce de sueldo otorgada por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, por el lapso de tres meses uno antes del parto y dos después de este, así como el permiso para lactancia que se constriñe a dos descansos extraordinarios por día, de media hora para amamantar a sus hijos. En la práctica la madre que labora en las dependencias públicas lo maneja con una solicitud para salir una hora más temprano de sus labores, circunstancia que normalmente es autorizable por las áreas de personal.

También los Trabajadores al Servicio del Estado cuentan al igual que los trabajadores del "Apartado A" del artículo 123 Constitucional de los días de "Descanso Obligatorio" calendarizados en la Ley Federal del Trabajo, esto es con el objeto de que los trabajadores de ambos apartados disfruten de fechas tradicionales de conmemoración tradicional.

Contando también con una de las prestaciones por las que lucharon los heroicos obreros de Cananea y Río Blanco, que nunca pensaron que sus esfuerzos se vieran recompensados hasta con "vacaciones" y el correspondiente pago de la prima vacacional. Para el disfrute de ello, los Trabajadores al Servicio del Estado deben de contar con más de seis meses consecutivos de servicios para poder disfrutar de diez días laborables en dos periodos anuales. Las vacaciones como son para el descanso, disfrute y relajamiento para el trabajador y su familia nunca serán pagadas, en caso de que no se disfruten.

El maestro Mario de la Cueva señala que *"las vacaciones son, para decirlo así, una prolongación del descanso semanal, pues sus fundamentos son los mismos, si bien adquieren una fuerza mayor: un descanso continuo de varios días devuelve a los hombres su energía y el gusto por el trabajo, les da oportunidad para intensificar su vida familiar y social y hace posible una breve excursión que de a conocer algunos lugares hermosos o centros de diversión"*, esto lo asiente con especial detalle el Lic. Mariano Herran Salvatti en su libro Legislación Burocrática Federal y yo me uno a ambos gustosa, agradeciendo y enalteciendo la valentía de los obreros aniquilados.

Respecto al salario la cuantía del mismo es uniforme fijado en el Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal, cuantía que no podrá ser disminuida durante la vigencia del presupuesto de egresos; a mayor abundamiento, por cada cinco años de servicios efectivos prestados hasta llegar a veinticinco, los Trabajadores al Servicio del Estado, tendrían derecho al pago de una prima como complemento de sueldo, es la que comúnmente la denominan "quinquenio".

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Tratándose de Trabajadores al Servicio del Estado, no procede reclamar prima de antigüedad porque la Ley Federal a ellos aplicable no establece dicha prestación. Informe del Presidente de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación , de 1984, cuarta sala, pág. 70 (Ejecutoria). Acorde a como lo analiza el Lic. Mariano Herran Salvatti refiere textualmente lo siguiente]: Las primas de antigüedad o pago de desgaste físico, como también se les conoce, *"tienen un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la seguridad social: éstas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres, riesgos que son los naturales como la vejez, la muerte, la invalidez etc. o los que se relacionan con el trabajo, por lo que, al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo,*

Estimo que el listado de obligaciones que para los titulares de las dependencias o entidades establecen los artículos respectivos, contiene el mínimo de garantías o derechos que deben otorgarse y detentar los trabajadores, los cuales como ha acontecido en la práctica mediante las condiciones generales de trabajo, convenios o logros sindicales se han incrementado y continuarán mejorando conforme el devenir del tiempo y de las necesidades de los mismos.

Es pertinente el referir que relativo al artículo 44 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la falta de observancia o cabal cumplimiento de cualesquiera de las obligaciones establecidas en el mismo conlleva a que se pueden producir consecuencias jurídicas de responsabilidad grave en detrimento del servidor público, que pueden ser de carácter penal, administrativa, civil o laboral, según sea la naturaleza de la falta.

A mayor abundamiento estas obligaciones además de encontrarse consignadas se acentúan con mayor precisión dentro de las Condiciones Generales de Trabajo que se emiten en cada dependencia del gobierno federal y son registradas en el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

3.1.2 DE LOS TITULARES

El artículo 43 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado clasifica cuales son las obligaciones de los titulares a que se refiere el artículo primero de la mencionada Ley y al quedar debidamente estipulados, consigna en la materia de Derecho Laboral Burocrático: igualdad, equidad, equilibrio legal, justicia social, prestaciones de salud y derecho a jubilación y pensión, observándose en estas obligaciones que el Trabajador al Servicio del Estado está y se encuentra lo suficientemente protegido desde el ámbito legal con plena suficiencia, en resguardo de sus intereses legítimos como trabajador, siendo las mencionadas obligaciones las siguientes:

- I. Preferir, en igualdad de condiciones de conocimientos, aptitudes y de antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren; a quienes representen la única fuente de ingreso familiar; a los veteranos de la Revolución; a los supervivientes de la Invasión Norteamericana de 1914; a los que con anterioridad les hubieren prestado servicios y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón. Para los efectos del párrafo que antecede, en cada una de las dependencias se formarán los escalafones de acuerdo con las bases establecidas en el Título Tercero de esta ley;
- II. Cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes a que están obligados los patrones en general;
- III. Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubieran separado y ordenar el pago de los salarios caídos, a que fueren condenados por Laudo Ejecutoriado. En los casos de supresión de plazas los trabajadores afectados tendrían derecho a que se les otorgue otra equivalente en categoría y sueldo;

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

- f) Propiciar cualquier medio que permita a los trabajadores de su dependencia, el arrendamiento o la compra de habitaciones baratas.
 - g) Constitución de depósitos a favor de los trabajadores con aportaciones sobre sus sueldos básicos o salarios, para integrar un fondo de la vivienda a fin de establecer sistemas de financiamiento que permitan otorgar a estos, crédito bancario y suficiente para que adquieran en propiedad o condominio, habitaciones cómodas e higiénicas; para construir las, repararlas o mejorarlas o para el pago de pasivos adquiridos por dichos conceptos. Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, cuya ley regulará los procedimientos y formas conforme a los cuales se otorgarán y adjudicarán los créditos correspondientes.
- VII. Proporcionar a los trabajadores que no estén incorporados al régimen de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, las prestaciones Sociales a que tengan derecho de acuerdo con la ley y los reglamentos en vigor;
- VIII. Conceder licencias a sus trabajadores, sin menoscabo de sus derechos y antigüedad y en los términos de las Condiciones Generales de Trabajo, en los siguientes casos:
- a) Para el desempeño de funciones sindicales.
 - b) Cuando sean promovidos temporalmente al ejercicio de otras comisiones, en dependencia diferente a la de su adscripción.
 - c) Para desempeñar cargos de elección popular.

- d) A trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, en los términos del artículo III de la presente ley y
 - e) Por razones de carácter personal del trabajador.
- IX. Hacer las deducciones, en los salarios, que soliciten los sindicatos respectivos, siempre que se ajusten a los términos de esta ley.
- X. Integrar los expedientes de los trabajadores y remitir los informes que se les soliciten para el trámite de las prestaciones sociales, dentro de los términos que señalen los ordenamientos respectivos.

Es pertinente el referir que de todo el contenido de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es en este artículo, en donde se menciona expresamente el derecho imprescriptible del trabajador para ejercitar las acciones de reinstalación del pago de la indemnización Constitucional a que tienen derecho, quedando adecuadamente tutelados desde el punto de vista legal en ambos aspectos.

3.2 CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, determina única y exclusivamente; expresamente dos grandes grupos de a quienes considera sus trabajadores dentro del Gran Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo tanto es menester anotar textualmente el artículo 4º que a la letra dice: ***Los trabajadores se dividen en dos grupos: de confianza y de base.*** Describiendo con acuciosidad en su numeral quinto una completa descripción de **todos los Trabajadores al Servicio del Estado de confianza** y asimismo, describiendo también **sus funciones específicas, para que no existan, ni persistan confusiones**; este criterio legal de señalización de funcionarios de los llamados de cuello blanco, es verdaderamente muy acertada, en virtud de que en la práctica, dada la experiencia adquirida en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se presentaron

diversos juicios en los cuales trabajadores al servicio del estado debían de acreditar que desempeñaban funciones de confianza, detentando puestos de base, lo que generaba confusiones y perjuicios deteriorantes; por lo tanto en este artículo no se está sujeto a ningún error, ya que la ley constriñe las funciones de confianza a los trabajadores de confianza, sin dejar dudas y sin lugar a dudas.

En el primer anteproyecto de la nueva Ley Federal del Trabajo se señalaba que: La categoría de empleado de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de:

- XI. Los directores, administradores y gerentes generales cuando tengan carácter de trabajadores.
- XII. Los directores técnicos y administrativos y sus colaboradores inmediatos, tales como jefes de producción, de laboratorios, de investigaciones, de seguridad industrial, de compras y ventas, de personal y otros semejantes de cuya capacidad y alto grado de responsabilidad depende el buen resultado de los trabajos.
- XIII. Los abogados y contadores que tengan a su cargo respectivamente, la defensa de los intereses de la empresa y su contabilidad.
- XIV. Los cajeros encargados de la entrada y salida de caudales y las personas que manejen los fondos de la empresa o establecimiento.
- XV. Las personas encargadas de guardar los secretos de fabricación.
- XVI. Las personas que presten servicios personales al patrono, tales como el secretario o secretario particular y cuya actividad, discreción y celo serán indispensables para un trabajo eficaz.

XVII. Las personas que desempeñen funciones o actividades análogas a las enunciadas en las fracciones, a juicio de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Este artículo no fue aprobado por parte del sector obrero y se creó una nueva clasificación que fue autorizada por los legisladores, quedando la misma asentada en el artículo 90 de la mencionada ley, que señala textualmente: *La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza, las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tenga carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.*

El Lic. Miguel Acosta Romero reflexiona respecto a lo anterior y señala: *“El primer párrafo del precepto acertadamente establece que no es la designación que se le dé al puesto lo que confiere el carácter de confianza sino que son las funciones que se realizan las que le confieren tal carácter”*.³⁵

La fracción XIV del Apartado “B” del Artículo 123 Constitucional, preceptúa lo siguiente: *“La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social”*. Asimismo, en cumplimiento a lo dispuesto en la Constitución, en la ley reglamentaria se clasifica y se establece un sistema de clasificación de trabajadores de confianza:

- I. Los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente de la República;
- II. En el Poder Ejecutivo todos los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del apartado del artículo

³⁵ ACOSTA ROMERO, Miguel. Op. Cit., pág. 360

123 constitucional, que desempeñan funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta ley sean de:

- f) Dirección como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando a nivel directores generales, directores de área, adjuntos, subdirectores y jefes de departamento.
- g) Inspección, vigilancia y fiscalización; exclusivamente a nivel de las jefaturas y subjefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidad de que se trate, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.
- h) Manejo de fondos o valores, cuando se implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido.
- i) Auditora: a nivel de auditores y subauditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las contralorías o de las áreas de auditoría.
- j) Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la dependencia o entidad de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de las dependencias y entidades con tales características.

- k) En almacenes e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios.
 - l) Investigación científica, siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo.
 - m) Asesoría o consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores; secretario, subsecretario, Oficial Mayor, coordinador general y director general en las dependencias del Gobierno Federal o sus equivalentes en las entidades.
 - n) El personal adscrito presupuestalmente a las secretarías particulares o ayudantías.
 - o) Los secretarios particulares de: secretario, subsecretario, Oficial Mayor y director general de las dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las entidades, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción I de este artículo.
 - p) Los agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal.
 - q) Los agentes de las policías judiciales y los miembros de las policías preventivas.
- III. En el Poder Legislativo; en la Cámara de Diputados: El Oficial Mayor, el director general de Departamentos y Oficinas, el tesorero general, los cajeros de la Tesorería, director general de administración, el Oficial Mayor de la Gran Comisión, el director industrial de la Imprenta y Encuadernación y el director de la Biblioteca del

Congreso. En la Contaduría Mayor de Hacienda: el contador y el subcontador mayor, los directores y subdirectores, los jefes de departamento, los auditores, los asesores y los secretarios particulares de los funcionarios mencionados.

En la Cámara de Senadores: Oficial Mayor, tesorero y subtesorero.

IV. En el Poder Judicial: Los secretarios de los ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, los secretarios del Tribunal, pleno y de las salas. Han de considerarse de base todas las categorías que con aquella clasificación consigne el catálogo de empleos de la Federación.

Por lo tanto es imprescindible el enunciar la Tesis Jurisprudencial relativa al origen del mencionado catálogo, procediendo a referirla textualmente:

“TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. ORIGEN HISTÓRICO DE LOS CATÁLOGOS DE PUESTOS EN LOS ORDENAMIENTOS BUROCRÁTICOS.-El Derecho Burocrático se perfila como rama autónoma que evoluciona a partir del administrativo y tiende a asemejarse al laboral; al excluirse a los empleados públicos de la regulación de la Ley Federal del Trabajo de mil novecientos treinta y uno, surgieron intentos de normatividad propia que cristalizaron hasta el año de mil novecientos treinta y ocho al promulgarse el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, que fue emulado por diversas legislaciones locales, le sucedió otro estatuto en el año de mil novecientos cuarenta y uno y hasta mil novecientos sesenta se adicionó el artículo 123 constitucional por un Apartado “B” en que se reguló lo relativo a la relación de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal con sus servidores; en mil novecientos sesenta y tres se expidió su ley reglamentaria. Los ordenamientos estatutarios burocráticos encuentran origen en la exclusión de los empleados públicos de la reglamentación desde la materia de trabajo entre particulares, como ordenamientos encargados de regular una

relación de servicio que surgió del derecho administrativo y no laboral. Se trató entonces de regulaciones que se desarrollaron a partir de la recopilación de los antecedentes aislados que existían sobre el servicio público, como acuerdos presidenciales, circulares y algunos intentos de reglamentación del artículo 89 fracción II de la Constitución Federal, que establece las facultades del Ejecutivo para el libre nombramiento y remoción de los empleados públicos, cuyo nombramiento no esté determinado de otro modo en las leyes, por ello es que a diferencia del sistema de la Ley Federal del Trabajo que atiende a la naturaleza de la función desempeñada por el trabajador en cargos de inspección, vigilancia, administración y fiscalización y no a la denominación que se dé al puesto, desde el origen de la materia se ha atendido al sistema de catálogo para distinguir entre los trabajadores que cuentan con la protección del artículo 123 apartado B de la Constitución Federal y sus leyes reglamentarias a nivel federal y local y aquellos que siguen sujetos a la facultad de libre nombramiento y remoción mencionada.

2ª./J.31/98

Contradicción de tesis 13/97.- Entre las sustentadas por el Primer y Segundo Tribunales Colegiados en materia Civil y de Trabajo del Segundo circuito.- 13 de marzo de 1998.- cinco votos.- Ponente: Genaro David Góngora Pimentel.- Secretario: Víctor Francisco Mota Cienfuegos.

Tesis de Jurisprudencia 13/97.- Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada de trece de marzo de mil novecientos noventa y ocho.

Publicada en la página 581 y siguiente del "Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta", Novena época, Tomo VII, mayo de 1998.

Otra modalidad de los Trabajadores al Servicio del Estado, es la de los trabajadores interinos, que son aquellos que se desempeñan por tiempo determinado supliendo a algún trabajador que es dueño de la plaza y que por algún motivo solicitó licencia en ésta, por lo que si el titular acredita en juicio esta situación, se deberá concluir que el trabajador **no adquiere la estabilidad en su empleo**. Ya que esta emana de su nombramiento, del cual adolece y se debe absolver de indemnización o prestaciones que solicite, sin embargo tendrá

derecho al pago de las prestaciones accesorias y de seguridad social, durante el tiempo que se desempeñó como tal con fundamento en la fracción XIV del artículo 123 Constitucional Apartado B.

El interinato subsistirá hasta en tanto el titular de la plaza continúe de licencia, por lo tanto si el trabajador es dado de baja y el titular no acredita que el propietario de la plaza regresó, se considera como injustificado el cese; así también en la práctica se han dado casos en los que el trabajador reclama la base por haberse prolongado por mucho tiempo su desempeño como interino, sin que el titular acredite de quien es la plaza y que le concedió la licencia y cuando vence ésta, por lo que en esos casos, procede condenar al titular, a otorgar la base, si no se acreditan los referidos extremos, al entenderse que si ya transcurrió el término de los seis meses, del interinato y a veces hasta años, el trabajador adquiere la inamovilidad, (que ya se tratará en el punto relativo al **CESE DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO**) y podrá ser reinstalado o tendrá derecho al pago de la indemnización.

Por lo tanto se reglamenta la figura de los trabajadores de dependencias y organismos descentralizados con categoría laboral de confianza en los artículos 5º., 8º., 20º de la Ley federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, previéndose en el segundo párrafo de la fracción XII del Apartado B del artículo 123 Constitucional, que los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal y los Conflictos entre la Suprema Corte de justicia de la Nación y sus empleados, se resolverán por esta última.

Por último tratándose de destituciones de los servidores públicos conforme a la Ley de responsabilidades, se deberá tomar en cuenta que conforme al segundo párrafo del artículo 75 de dicha ley, los trabajadores de base serán separados de su empleo en la forma prevista por la ley laboral respectiva, es decir, que se debe hacer conforme a lo dispuesto por los artículos 46 y 46 bis de la Ley federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En cuanto a la destitución del Servidor Público de Confianza, la sanción es aplicada por la contraloría interna de la dependencia no en su carácter de patrón, sino de ente dotado de esa facultad represora, por lo que la relación debe estimarse administrativa y la postura laboral que asume el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es la de declararse INCOMPETENTE para conocerla.

Cuando el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje recae en una cuestión de fondo, resolverá lo conducente en el momento de dictarse el laudo cuando exista controversia sobre la calidad de base o de confianza en la plaza.

El artículo 3º. De la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado textualmente estipula: ***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 este artículo sobreviene la existencia legal de las figuras laborales existentes y que son las de los Trabajadores contratados por las dependencias públicas por medio de Contrato de Trabajo por tiempo Determinado o de Contrato de Trabajo por Obra Determinada; esta circunstancia legal es total y plenamente clara ya que en el primer caso referido, el trabajador es contratado especificándose en su contrato el lapso durante el cual va a colaborar o a prestar sus servicios y en el mencionado segundo, es absolutamente claro también el hecho de que su contratación fenecerá en el momento mismo en que la obra para la cual fue contratado concluyó; por lo tanto es de suma importancia que quede asentado en el contrato mismo el lapso de duración del contrato o en el caso de la segunda circunstancia el nombre, lugar y fecha estimada de la obra para la cual fue contratado el trabajador. Esto es para contar con elementos de convicción legal en caso de demanda de que su contrato fue solamente por Obra o Tiempo determinado.

Es menester mencionar en el presente trabajo de tesis que en el mencionado artículo 5º. Fracción II incisos K) y L) de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se delimitó como Trabajadores de confianza a

los agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal así como a los agentes de las Policías Judiciales y los Miembros de las Policías Preventivas, existe un Decreto publicado el 8 de mayo de 1999, en el que se reforma, entre otros el artículo 123 de nuestra Carta Magna, en los siguientes términos:

Artículo 123.-... .-B.- “Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público, los miembros de las Instituciones Policiales, se regirán por sus propias leyes...Los miembros de las Instituciones policiales de los municipios, entidades federativas, del Distrito Federal, así como de la Federación, podrán ser removidos de su cargo si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento de la remoción señalen para permanecer en dichas instituciones, sin que proceda su reinstalación o restitución, cualquiera que sea el juicio o medio de defensa para combatir la remoción y en su caso, SOLO PROCEDERÁ LA INDEMNIZACIÓN. La remoción de los demás servidores públicos a que se refiere la presente fracción, se regirá por lo que dispongan los preceptos legales aplicables.”

Por lo tanto con esta reforma constitucional, que entró en vigor el 9 de marzo de 1999, arrancó definitivamente la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, respecto de los Agentes del Ministerio Público y policías de cualquier orden, terminando la batalla de competencias que le antecedieron, conforme observe el lapso que labore en la honorable dependencia mencionada.

Pero más sin embargo el Tribunal mencionado, conserva la competencia, respecto de los empleados que desempeñan cargos administrativos en la Jefatura de Policía, de conformidad con el artículo 20 del Reglamento de Policía publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de julio de 1984 y a la JURISPRUDENCIA 334, Sexta Época, cuarta sala, apéndice de 1995 tomo V, parte SCJN, página 220, rubro.- **“POLICÍA, LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO CON CARGOS ADMINISTRATIVOS EN LA JEFATURA DE, NO SON EMPLEADOS DE CONFIANZA.**

El Derecho Burocrático ha venido evolucionando elevando las relaciones antes administrativas de los servidores públicos al rango de laborales, sin

embargo existe una tendencia a regresar a esa originaria concepción. La globalización ha contribuido a esa tendencia.

Antes de la reforma constitucional de esta fecha que se comentó, se estimó que la relación jurídica entre los policías y el Estado era administrativa e inconstitucional su inclusión en la Ley Burocrática.

La calidad de confianza de un puesto no la da la simple designación en el nombramiento respectivo, sino que depende que el puesto sea uno de los enunciados expresamente como de confianza en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

3.3 CESE DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

3.3.1 TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

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

- XVIII. Por renuncia, por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los Reglamentos de Trabajo aplicables a la dependencia respectiva;
- XIX. Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación;

- XX. Por muerte del trabajador;
- XXI. Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores;
- XXII. Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los casos siguientes:

Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sean dentro o fuera de las horas de servicio.

Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.

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

Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

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

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

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

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

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

Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.

El artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece en su primer párrafo todo lo anteriormente asentado y es de notarse la acuciosa separación que preceptúa la mencionada ley en el sentido de no dejar en ningún momento en estado de indefensión a los trabajadores al servicio del estado; especifica que el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir EFECTOS SIN RESPONSABILIDAD PARA LOS TITULARES y clasifica la primera por causa imputable al trabajador, la segunda por su propia naturaleza fenece, la tercera también por una razón todavía aún más natural que la anterior, y la cuarta por específicas razones de salud.

En la fracción quinta claramente estipula que por las causales catalogadas de la letra a. a la j., el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje emitirá su resolución, es de asentarse que todas las causales en que dejarán de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares, es por la efectiva reacción de un indebido comportamiento del Trabajador al Servicio del Estado.

Asimismo en la causal señalada en el numeral primero, también es necesario que el trabajador incurra en acción, omisión, violencia, abandono, negligencia o deficiencia, por lo tanto acto seguido el jefe superior de la oficina respectiva podrá ordenar la remoción del trabajador que diere motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, a oficina distinta de aquella en que estuviere prestando sus servicios dentro de la misma entidad federativa, cuando esto sea posible hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje por cualquiera de las causas a que se refiere esta fracción; por lo tanto el titular de la dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento si con ello está conforme el Sindicato correspondiente de la Institución Pública respectiva, pero si éste no estuviere de acuerdo y cuando se trate de alguna

de las causas graves previstas en los incisos a), c), e) y h). el titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual proveerá de plano, en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotar en los términos y plazos que correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la determinación de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotar en los términos y plazos que correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la determinación de los efectos del nombramiento. Cuando el tribunal resuelva que procede dar por terminados los efectos del nombramiento sin responsabilidad para el estado, el trabajador no tendrá derecho al pago de los salarios caídos.

ARTÍCULO 46 bis. Cuando el trabajador incurra en algunas de las causales a que se refiere la fracción v del artículo anterior, el Jefe Superior de la oficina procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del Sindicato respectivo, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto, una copia al trabajador y otra al representante sindical. Si a juicio del Titular procede demanda ante el Tribunal la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda acompañarán como instrumentos base de la acción, el acta administrativa y los documentos que, al formularse ésta, se hayan agregado a la misma.

Esto es lo que con exactitud ordena la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al efecto es pertinente recordar, que únicamente, tendrá el titular la obligación de instrumentar acta administrativa, cuando se trate de alguna de las causales a que se refiere la fracción v del referido artículo por remisión expresa del artículo 46 bis de la ley en mención.

3.3.2 CESE SIN RESPONSABILIDAD PARA EL ESTADO

En todos los casos a que se refiere la fracción v del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el titular debe instrumentar el acta administrativa correspondiente, la que deberá contener los requisitos que establece el artículo 46 bis del propio ordenamiento legal citado, con la citación previa a la misma, del representante sindical y del trabajador a quien se le hará saber el motivo de su citación y de que podrá presentar a sus testigos de descargo, en la que se asentarán los hechos y la declaración del trabajador y de los demás comparecientes, jefe superior de la oficina, testigos de cargo y de asistencia. **Si falta alguno de estos requisitos, el documento no tendrá ningún valor.**

Al efecto también es pertinente comentar en relación con este tema que el mismo precepto invocado establece en su segundo párrafo, que si a juicio del titular procede demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañará como instrumento de base de la acción, el acta administrativa y los documentos que al formularse ésta se hayan agregado a la misma; **lo que implica que el titular no podrá efectuar el cese del trabajador o darlo de baja en forma unilateral, sino es con la autorización del propio tribunal mencionado,** lo anterior se confirma con el más reciente criterio establecido en la Jurisprudencia 46/97, pronunciada al resolver contradicción de tesis de los Tribunales sexto y cuarto en materia del trabajo del primer circuito, relativo a la Novena Época, Segunda Sala, Semanario Judicial de la Federación y su gaceta, Tomo VI, octubre 1997, página 377 bajo el rubro "Trabajador al Servicio del Estado.- El titular de la dependencia del ejecutivo no tiene facultades para cesarlos unilateralmente por las causales que establece la fracción v del artículo 46 de la ley de la materia, sino que debe mostrar el cese ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, (modificación del criterio de la tesis jurisprudencial 564, compilación 1995, Tomo Quinto)".

Generándose por ende las siguientes conclusiones:

El titular deberá acompañar a su demanda el acta administrativa que haya instrumentado respecto de la causal que funde el cese, a que se refiere la fracción v del artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo, porque en caso de no hacerlo será innecesario el estudio de pruebas y se considerará injustificado el cese.

3.4 EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Como he mencionado con anterioridad, la relación de trabajo en el Derecho Burocrático, implica el acuerdo de voluntades entre el Estado y sus trabajadores, a través de un nombramiento hecho por sus autoridades competentes y por la aplicación del Estatuto que rija en la dependencia, relación que es regulada por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley Orgánica del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y demás leyes reglamentarias del Artículo 123 constitucional; debemos recordar que existe una clasificación entre trabajadores de base y trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5°. De la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y por exclusión los que realicen las funciones que están comprendidas dentro de la referida clasificación, serán considerados de base. De conformidad con lo preceptuado en el artículo 6°. De la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, **los trabajadores de base serán inamovibles, es decir habrán adquirido todos los derechos concernientes a la plaza cuyas funciones desempeñan y sólo podrán ser removidos o cesados en los efectos de su nombramiento, por algunas de las causales que establece el artículo 45 de la propia ley.** A esto se le llama inamovilidad y/o estabilidad en el empleo, sin embargo, el propio artículo que se comenta se establece una excepción a la regla respecto a la inamovilidad, **relativa de aquellos trabajadores que tengan menos de seis meses de servicios con nota desfavorable en su expediente no adquieren su inamovilidad y es factible de que sean sujetos de ser cesados sin responsabilidad para el patrón, desde luego previa comprobación del hecho.**

Esta garantía de inamovilidad que otorga la Ley es una canonjía, una gran tranquilidad para el trabajador al servicio del estado de base, ya que durante sus primeros seis meses de vida activa laboral, tienen que poner su mejor desempeño, esfuerzo, responsabilidad, para la obtención de la seguridad laboral que es la inamovilidad en su puesto; eso no quiere decir que ya obtenidas, sucumban en la inactividad o en un mal desempeño, que les propicie el levantamiento de una acta administrativa y por ende la terminación de la relación de trabajo con la dependencia, en la que presten sus servicios.

3.5 LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

3.5.1 EN EL APARTADO "A"

El derecho del trabajo se constituye por el conjunto de normas derivadas de la naturaleza y de las necesidades del hombre, en lo que concierne al trabajador es necesario el resaltar que para su cumplimiento es imprescindible la creación de autoridades dotadas de una fisonomía y una función especial y característica por lo que me permito referir la opinión que a esta respecto tiene el Dr. Mario de la Cueva: *"Las autoridades de Trabajo pueden caracterizarse diciendo que son un grupo de autoridades distintas a las restantes autoridades del Estado y tienen por misión crear, vigilar y hacer cumplir el Derecho del Trabajo."*³⁶

Así el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo vigente establece:

"La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;***
- II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;***
- III. A las autoridades de las Entidades Federativas y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;***

³⁶ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. ECLAL. México 1954. Tomo II. pág. 868

- IV. *A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;*
- V. *Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;*
- VI. *A la inspección del Trabajo;*
- VII. *A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;*
- VIII. *A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;*
- IX. *A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;*
- X. *A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;*
- XI. *A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y*
- XII. *Al Jurado de Responsabilidades.*

El maestro Trueba Urbina al comentar al respecto al artículo que antecede menciona que *"Las Autoridades de Trabajo son aquéllas que se encargan de la aplicación de las normas laborales y pueden ser de diversas categorías: Autoridades Administrativas, las mencionadas en las fracciones I a VI. Las Comisiones crean un derecho objetivo fijando salarios mínimos y porcentaje de utilidades; las Juntas son autoridades Jurisdiccionales y el Jurado de Responsabilidades ejerce jurisdicción administrativa al imponer sanciones a representantes del capital y trabajo."*³⁷

En el Derecho Laboral Burocrático subsiste el cumplimiento en toda la República Mexicana, con las supletoriedades que enuncia el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que estipula:

"En lo previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden la Ley Federal del Trabajo, Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común la costumbre, el uso, los principios de derecho y equidad."

³⁷ TRUEBA URBINA, Alberto. Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa. México. 1990. p. 283

3.5.2 EN EL APARTADO "B"

Acorde a como lo preceptúa en el artículo 118 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado el único Tribunal perteneciente al gran apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, lo es única y exclusivamente el **TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**, el cual funcionará en Pleno y en Salas, por lo tanto la propuesta primordial en este trabajo de tesis es la **CREACIÓN DE LAS SALAS AUXILIARES REGIONALES DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, EN CADA ENTIDAD FEDERATIVA DE NUESTRA REPÚBLICA MEXICANA.**

3.6 EL ARTÍCULO 118 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y LAS SALAS AUXILIARES

Con una visualización extraordinaria de necesidad jurídica para los trabajadores al servicio de la Federación los constituyentes no los descubieron, ni desampararon, todo lo contrario, pugnarón por que la distribución de la equidad y la justicia fuera repartida en todo el ámbito territorial de nuestra Nación, por eso conscientes de que abundan las injusticias laborales ordenan una circunstancia de beneficio legal, que a todas luces si se ha visto, ha sido olvidada y ni siquiera tomada en cuenta, por lo tanto me permitiré referir que dice textualmente el artículo 118 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado:

ARTÍCULO 118. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será colegiado, funcionará en Pleno y en Salas, se integrará cuando menos con tres salas, las que podrán aumentarse cuando así se requiera ... ADEMÁS DE LAS SALAS A QUE SE REFIERE EL PÁRRAFO ANTERIOR, EN LAS CAPITALS DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS PODRÁN FUNCIONAR LAS SALAS AUXILIARES DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE QUE EL PLENO CONSIDERE NECESARIAS, INTEGRADAS EN IGUAL FORMA QUE LAS SALAS.

Ahora bien no solamente conciente el legislador de la necesidad de las Salas Auxiliares abunda en otorgarles todas las facultades legales para su funcionamiento en las capitales de las entidades federativas para ello ordena lo siguiente en los artículos que a continuación también textualmente enunciaremos:

ARTÍCULO 120 A. *El presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tendrá las facultades y obligaciones siguientes: ... VII. Vigilar el correcto funcionamiento de las Salas y de las Salas Auxiliares.*

ARTÍCULO 120 C. *Los presidentes de las Salas Auxiliares tendrán las facultades y obligaciones siguientes:*

- VII.** *Cuidar el orden y la disciplina del personal de la Sala;*
- VIII.** *Remitir al Tribunal los expedientes, dentro del término fijado en la fracción II del artículo 124 C de esta ley;*
- IX.** *Rendir los informes de los amparos, cuando las Salas Auxiliares tengan el carácter de autoridad responsable;*
- X.** *Tramitar la correspondencia relacionada con los asuntos de la competencia de la Sala, y*
- XI.** *Las demás que le confieran las leyes.*

ARTÍCULO 124 A. *Al pleno del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje corresponde:*

- a.** *Determinar, en función de las necesidades del servicio, la ampliación de número de Sala y de Salas auxiliares que requiera la operación del Tribunal...*

ARTÍCULO 124 C. *A las Salas Auxiliares corresponde:*

- I.** *Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre las dependencias o entidades a las que se refiere el artículo primero de esta ley y sus trabajadores, cuando éstos presten sus servicios en las entidades federativas de su jurisdicción;*
- II.** *Tramitar todos los conflictos a los que se refiere la fracción anterior hasta agotar el procedimiento, sin emitir laudo, debiendo tumar el expediente al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, dentro de los diez días siguientes a aquel en que se declare cerrada la instrucción,*

para que este lo turne a la sala correspondiente que dictará el laudo, y

III. Las demás que les confieran las leyes.

El motivo del presente trabajo de tesis es proponer la **CREACIÓN DE LAS SALAS AUXILIARES REGIONALES DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE** con los beneficios que conlleva esto, ya que primordialmente evitará a los trabajadores que radican en las diferentes Entidades Federativas y que presten sus servicios laborales a las dependencias laborales, primeramente gastos onerosos que signifiquen un detrimento en su economía familiar, en segundo término, al verse despedidos de su trabajo, no tengan que acudir a la Ciudad de México **en busca de Justicia Laboral**, ya que todos los Tribunales laborales radicados en el Estado de que se trate, siempre se declararán **INCOMPETENTES** para conocer de su demanda y por último, al crearse Salas Auxiliares en las Entidades Federativas, permitirá que los mismos trabajadores estén pendientes de su juicio dentro del área de su residencia, aunado a ello se cumplirá con lo ordenado en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que preceptúa la celeridad en el procedimiento laboral ya que en el caso de trabajadores foráneos, casi siempre se desahogan sus pruebas por medio de exhorto y éste dada la experiencia que tuve al trabajar en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje siempre se dilata en unos casos más de lo debido.

Este es un beneficio latente olvidado por las autoridades competentes y aun cuando esta establecido en ley como ha quedado asentado con antelación, la existencia de las Salas Auxiliares del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje **NO EXISTE HASTA LA FECHA NINGUNA**, debiendo a mi juicio existir con grandes expectativas una Sala en cada Entidad Federativa o en su defecto una en el norte de la República Mexicana y otra en el sur, ya que en el centro o sea en el Distrito Federal se encuentra radicado legal y formalmente el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

El fundamento legal en el que baso mi propuesta enmarcada en mi trabajo de tesis, esta perfectamente delimitado y preceptuado en el artículo 118 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, hecho valer al principio del presente capítulo, por lo tanto existe al crearse las Salas Auxiliares del T.F.C.A., una garantía jurídica inmejorable que consiste y esta estipulado en ley, en que en la Sala Auxiliar se tramitará y desahogará todo el procedimiento hasta agotarlo, inclusive el desahogo de las pruebas, pero sin emitir el laudo, ya que éste deberá de ser emitido en el T.F.C.A. en la Ciudad de México, debiendo para ello la Sala Auxiliar turnar el expediente al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en un término de los diez días siguientes a aquel en que se declare cerrada la instrucción.

Todo lo anterior es una inquietud que he tenido desde hace algún tiempo derivada primordialmente del mejoramiento legal que debe existir en las entidades federativas, sobre todo en el aspecto de que se cumplimente lo establecido en ley ya que su creación sería precursora, aun cuando en materia legal exista desde la creación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B", por decreto del entonces presidente de la República Lic. Adolfo López Mateos y publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 28 de diciembre de 1963.

3.7 INEQUIDAD LABORAL EN DETRIMENTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA FEDERACIÓN

La principal fuente de riqueza de un país y de sus habitantes es el trabajo, pues éste es y seguirá siendo una condición básica para alcanzar un desarrollo social que propicie una mayor igualdad y justicia, por lo tanto debe prevalecer el principio de igualdad, que deposita su estructura básica, su existencia legal en el artículo tercero párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo en vigor que preceptúa textualmente lo siguiente: "No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social", por lo tanto este artículo constriñe a que todo individuo podrá

trabajar en igualdad de condiciones con respecto a cualquier otra persona que desempeñe actividades similares.

Nuestra Carta Magna en el artículo 19 párrafo II otorga que ***“toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes”***.

Lo anterior el legislador y así lo asienta en el mismo artículo lo ordena con el objetivo primordial de que ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma; a mayor abundamiento el artículo primero de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala que *“La presente Ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, de las Instituciones que a continuación se enumeran”* etc. por lo tanto en estricto apego a Derecho existe la equidad y justicia, para la impartición de la justicia misma, en lo concerniente a los trabajadores, tanto a los pertenecientes al gran Apartado “A” como a los del también gran Apartado “B”, en estricto apego a Derecho existe y subsiste que en la materia de la presente tesis, ellos los del Apartado “B” tienen derecho igualitario de demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, pero más sin embargo por aspectos geográficos solamente tienen derecho los Trabajadores al Servicio del Estado que radican en el Distrito Federal o estados circunvecinos o en el aspecto económico solamente los que poseen fondos suficientes para efectos de traslado, alimentación, hospedaje, o sea los más elementales; sin considerar que puede acontecer algún accidente o enfermedad que propicie gastos adicionales en el estadió del trabajador en el Distrito Federal, que es donde se encuentra radicado, el único Tribunal que puede conocer o más bien declararse competente para conocer respecto del conflicto individual que en su caso el trabajador haga valer ante el propio Tribunal. Podríamos considerar que acuda a la Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado, para obviarse el gasto de contratación de un Abogado litigante que garantice la secuela del procedimiento, lo suficientemente cuidada y vigilada, lo cual no es dable en muchas ocasiones por diversidad de circunstancias; a diferencia de los

procuradores que tienen como obligatoriedad (porque para ello cobran su sueldo) de seguir la secuela del procedimiento, con la actitud de responsabilidad cuidado y esmero que ordena la ley y procurando la celeridad ante todo. Esto más sin embargo no significa que en un día, o una semana o en un mes se va a consolidar en: demanda, contestación de demanda, conciliación, desahogo de pruebas y laudo respectivo, ya que el devenir de las acciones están sujetas a términos, a tiempo, a procedimiento hasta la conclusión del mismo con el mencionado laudo; todo esto sin mencionar que puede ser impugnado por la vía de Amparo.

Sin omitir recordar que todo el procedimiento en el TFCA es totalmente gratuito, conlleva gastos significativos desde el traslado, hasta el sostenimiento diario del trabajador que va a ejercer su derecho constitucional "de que se le administre Justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla"; esto considerando también que el TFCA está expedido para hacerlo porque para ello fue creado.

Como en muchas circunstancias de vacíos, lagunas o imperfecciones de las leyes, aquí se observa con absoluta claridad que no existe, vacío, ni laguna, ni inclusive imperfección de la LFTSE, ya que la misma contempla cubrir esa necesidad de justicia del Trabajador al Servicio de la Federación en alguna entidad federativa, por lo tanto por eso ordena **LA EXISTENCIA DE LAS SALAS AUXILIARES DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE** para que se diriman y conozcan "los conflictos individuales que se susciten entre titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores". Lo que prevalece a todas luces es la obvia inequidad que impera en el estado no de Derecho sino de Hecho, ya que su existencia legal es inequívoca, pero intangible, no concretizable sin alterar la economía familiar, no funcionable por lo inexistente, ya que los Trabajadores al Servicio de la Federación en el Estado de Monterrey no tienen ni siquiera la Oficialía de Partes para presentar su demanda, como tampoco los del Estado de Chihuahua, ni los de Tampico, Guadalajara, Veracruz, Oaxaca, Tabasco, Guerrero, Chiapas, Quintana Roo y si optan por presentar su demanda procesal ante los Tribunales al Servicio del Estado o en las Juntas Locales o

Federales de Conciliación y Arbitraje, estas se declaran INCOMPETENTES y proceden a remitir el expediente al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (si es que no acontece “algo” en la remisión) para su conocimiento.

La justicia laboral es para todos sin exclusión, la equidad jurídica es para todos sin exclusión, la inequidad jurídica es solamente el desinterés constante y repetido, obviamente en el caso materia de la presente tesis, de los especialistas en la materia; nuestros representantes en la Cámara Baja y la constante de buscar escollos en la Ley para otros intereses, sin considerar que existen infinidad de Leyes con sus respectivos artículos que traerían como consecuencia un beneficio innegable a los Trabajadores al Servicio de la Federación y por ende a los gobernados, eso sin considerar que una de las obligaciones Constitucionales es la de que “se promoverán la creación de empleos” como enarbola el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y esta es una fuente legítima de crearlos a nivel nacional.



Impresos Lechuga

Juan Lechuga Moya

TESIS EN 24 HORAS • FOLLETOS Y ENCUADERNACIONES

REP. DE CUBA 99 DESP. 29 COL. CENTRO, C.P. 06010

TEL. OFNA. 5510-0904 TEL. CASA 5841-7483 PRESUPUESTOS

DE LUNES A VIERNES DE 10:00 A 19:00 HRS.

SABADOS DE 10:00 A 15:00 HRS.

PRESUPUESTOS PREVIA CITA

EVITE PAGAR COMISION SUBA DIRECTO

CAPÍTULO CUARTO

NECESIDAD DE CREACIÓN DE LAS SALAS AUXILIARES REGIONALES DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

4.1 ASPECTO LEGAL DE LA INTEGRACIÓN DE LAS SALAS AUXILIARES DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

He iniciado este trabajo de tesis, otorgándole la debida importancia que tiene, detenta y ostenta la CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS; tan es así que el primer capítulo versa sobre ella y espera específicamente el artículo 123, dada la naturaleza del presente trabajo el interés mayoritario ha sido enfocado al gran Apartado "B" relativo a los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores. Por lo tanto haciendo un análisis respecto a la constitucionalidad en la que se sostiene nuestro Régimen Jurídico, es pertinente mencionar que el término constitución proviene del latín **constitutio-onis**, que es la acción o efecto de constituir, esencia y calidades de una cosa que la constituyen como tal y la diferencian de las demás o la forma o sistema de gobierno que tiene cada Estado.

Las normas se materializan y concretizan en la Constitución a la cual se le comprende como: *"... el conjunto de normas relativas a la estructura fundamental del Estado, a las funciones de sus órganos y a las relaciones de éstos entre si y con los particulares."*³⁸

De la Constitución se derivan actos de constitucionalidad que detentan autoridad, que se hereda a las autoridades para que a las garantías individuales contenidas en la misma en beneficio de la sociedad, se ejerzan dentro del ámbito de facultades que les compete

³⁸ SOTO PÉREZ, Ricardo. Nociones de Derecho Positivo Mexicano. 19.Ed. Editorial Esfinge. México, 1992. pág. 43

Conforme al Derecho Público, la constitucionalidad alude a aquello perteneciente a la Constitución de un Estado, mientras que en forma específica se entiende como la subordinación o adecuación que media entre leyes, decretos, ordenanzas, o resoluciones que dicten los Organismos de la Administración con base en las leyes fundamentales o constitucionales.³⁹

La adecuación de las normas jurídicas a la Constitución, como explica César romero, es siempre prenda de seguridad y paz social, porque la constituye la garantía de y para todos los gobernados.⁴⁰

O como lo explica tan atinadamente Burgoa Orihuela “ Si un régimen jurídico se estructura tomando exclusivamente en cuenta los intereses de los grupos mayoritarios de la sociedad sin considerar los intereses individuales de todos y cada uno de sus miembros componentes, la persona, humana en todos los aspectos de su entidad, se diluye dentro de un contexto social sin tener más significación y valía que las de una simple pieza de una gran maquinaria o las de un mero instrumento al servicio insoslayable de objetivos que se le imponen coactivamente y se mantienen con la represión gubernativa. Por otra parte, si los intereses sociales, públicos, nacionales o generales se marginan por el derecho y por el gobierno, se entroniza y fomenta el individualismo que a su vez origina graves y desastrosos desequilibrios socio económicos en detrimento de grandes mayorías humanas.”⁴¹

Ahora bien para los trabajadores al Servicio del Estado el artículo en mención en su apartado “B” fracción XII preceptúa textualmente: “*Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la Ley Reglamentaria*”

La constitucionalidad de las leyes puede ser de dos tipos: formal y material: Por constitucionalidad formal se entiende la validez de una norma en función de

³⁹ ROMERO, César Enrique. Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo III. Págs. 1035-1039

⁴⁰ Idem

⁴¹ BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Op. Cit. Pág. 51

que ha sido creada por el órgano correspondiente y conforme al procedimiento prescrito en la norma suprema y por constitucionalidad material se entiende la validez de una norma secundaria en función de su contenido, el cual debe encuadrar dentro de lo dispuesto por la norma superior.⁴²

Asimismo la adecuación de las normas jurídicas a la Constitución, "es siempre prenda de seguridad y paz social, porque la Constitución es el límite de la voluntad humana en el gobierno, y constituye la garantía de y para todos los gobernados."⁴³

Por lo tanto una constitución tendrá autenticidad y vigencia, si es creada por un Congreso Constituyente que represente los intereses de la mayoría del pueblo, tal y como así fue nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en virtud de que los legisladores reflejaron la ideología de la sociedad mismos, después de los álgidos momentos históricos antecedentes; fue la respuesta al movimiento popular que en su momento deseó encontrar la Justicia Social a través de un orden jurídico que contuviera los principios de igualdad, paz y bienestar social.

Es menester referir que en la última década del siglo XX, rica en ejemplos de transformación y retos a vencer, cobran más vigor que nunca los principios que dan sustento al Derecho Constitucional en su tarea no sólo de darle a la sociedad la estructuración de sus órganos de gobierno, sino en la de fijarle a éste los límites que eviten su incidencia en el ámbito de dignidad propio de todo individuo por el solo hecho de existir y que lo sitúa, en consecuencia, como la medida última de todas las cosas. Es en este segundo objetivo, en el que se inscribe la corriente de pensamiento y de acontecimientos reales que justiprecian y exaltan la preservación de los derechos humanos, toda vez que si bien cuentan con una vigencia bicentenaria, han experimentado a través de ese lapso tanto severas críticas, como el total desconocimiento por parte de regímenes autoritarios, cuya

⁴² GÓMEZ GONZÁLEZ, Arely. El Régimen Laboral de los Trabajadores Bancarios. México, 1977. pág. 126

⁴³ ROMERO, César Enrique. Op. Cit.pág. 1305

actuación puede caracterizarse por prácticas nefastas como la persecución, la tortura y la imposición de decisiones arbitrarias, entre otras. En este sentido, el Constitucionalismo mexicano no únicamente ha sostenido una importante tradición en el mantenimiento de los principios contenidos en la parte dogmática de la llamada Norma Suprema, sino que, en concordancia con ese espíritu que revaloriza el respeto a la esfera jurídica perteneciente al individuo ha creado constantemente mecanismos de justicia constitucional a fin de que se hagan valer dichos principios y no se reduzcan al papel estéril de los bellos propósitos.⁴⁴

En una comparativa rápida con el Derecho Español desde el punto de vista Constitucional, el principio de unidad jurisdiccional, concebido en el texto fundamental español de 1978 como base de la organización y funcionamiento de todos los Tribunales de Justicia, no se opone a la implantación de Tribunales especializados,...en todo caso, lo que si va a implicar el citado principio es la conjunción, coordinación y relativa uniformidad de las reglas reguladoras del régimen, composición y actuación de todos los órganos judiciales, ya que la Constitución Española se limita a establecer el principio de unidad jurisdiccional.⁴⁵

Por último Hugo Italo Morales refiere respecto al Constitucionalismo Burocrático que “le arrebató al Derecho Administrativo la mayoría de sus figuras identificadas bajo la denominación de funcionarios y Servidores Públicos y a partir de 1960, se creó el Derecho Constitucional de los Trabajadores al Servicio del Estado, otorgándoles los mismos beneficios concedidos al trabajador ordinario, adaptando simplemente sus dispositivos a la característica sui generis que resulta del Estado Patrón.”⁴⁶

Tanto Burgoa Orihuela como Italo Morales hacen énfasis en el desenvolvimiento y evolución constante derivados del devenir físico, social e

⁴⁴ LARIOS DIAZ, Arturo 75 Aniversario de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ed. Porrúa Mexico 1992 págs. 229, 230

⁴⁵ BAYLOS GRAU, Antonio. Instituciones de Derecho Procesal Laboral. 2ª Ed. Ed. Trotta. Madrid 1995. Pág. 1

⁴⁶ MORALES, Hugo Italo. 75 Aniversario de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ed. Porrúa, Mexico 1992 Pág. 99

ideológico del ser humano, ya que el Derecho en general es una lucha permanente e inflexible y el último de los mencionados señala el sentir las palpables enseñanzas de Rudolph von Hering autor de " Lucha por el Derecho."⁴⁷

La Supremacía constitucional es establecida por el artículo 133 del mismo ordenamiento que a la letra preceptúa: *"Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión"*.

La supremacía constitucional es el principio fundamental de todo Estado de Derecho.

Y los mexicanos al vivir dentro de un estado de Derecho como señala el artículo 133 de la Carta Magna tenemos que acatar y cumplir con la Ley Suprema de toda la Unión o sea desenvolvernos en nuestra cotidianidad sujetos a esa Supremacía Nacional, ahora bien al referir el 133 *"las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella"* se traduce al nacimiento, existencia y vigencia de la infinidad de leyes que actualmente rigen y están vigentes acorde al desenvolvimiento natural del ser humano y su modernidad activa, pero quien perfectamente describe lo anterior es el maestro Ignacio Burgoa que argumenta atinadísimamente: *"El Derecho como orden normativo de carácter imperativo y coercitivo en sí mismo considerado, es decir, con abstracción de su variado y variable contenido, no es ni infraestructura, ni superestructura de la sociedad, puesto que, en su dimensión formal no está sujeto ni al tiempo ni al espacio. Lo que cambia y debe cambiar constantemente en el Derecho es su contenido, que no debe expresar sino los cambios sociales."*⁴⁸

Esos cambios implican la actividad del ser humano y desde el punto sociológico que mejor explicación que la que hace el maestro José Dávalos quien manifiesta que el Derecho del Trabajo tiene una estrecha y necesaria relación con

⁴⁷ MORALES, Hugo Italo Op. Cit. P. 228

⁴⁸ BURGOA ORIHUELA, Ignacio. op. Cit. p.26

otras disciplinas en el amplio saber humano y en lo relativo a la Sociología aduce: "La sociología toma trascendencia en el campo del derecho del trabajo en diversas formas como, por ejemplo, cuando por conducto de ella se deben de determinar los factores que inciden en las constantes migraciones de mano de obra, a fin de impedir las o de encauzarlas a algún determinado lugar en que hagan falta."⁴⁹

Ahora bien habiéndose analizado los aspectos de peso legal y sociológico, a nivel general, es pertinente circunscribirme a que a la Ley hay que llevarla hasta a los lugares más recónditos del país, por la única, simple sencilla razón que como mexicanos tenemos el derecho de ejercitarla, cuando sea requerido hacerlo, por lo tanto al crear las Salas Auxiliares del TFCA en cada una de las Entidades Federativas, se está permitiendo el libre acceso al Derecho Laboral Burocrático a los Trabajadores al Servicio de la Federación que en su justo momento la han necesitado, la necesitan o la necesitaron y por omisión injusta e injustificable no la tienen.

La creación es verdaderamente significativa desde el punto de vista jurídico, no es que pretenda con esta solicitud de mi parte crezca irrefrenablemente el aparato Burocrático, no es así sino simplemente ***"Conforme el Estado va evolucionando, sus atribuciones crecen lógicamente, el desarrollo de una serie de servicios públicos y administrativos demandan una estructura más compleja, así como un número mayor de funcionarios, empleados y trabajadores."***⁵⁰

Esto obviamente lo señala el maestro a nivel de obras públicas indispensables en general, ya que considero como el que hay mucho por hacer, pero falta también hacer lo que está ya constituido en Ley y no se ha hecho, como la Integración de las Salas Auxiliares del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que están aprobadas tanto por la Cámara de Diputados como la de Senadores desde el **28 de Diciembre de 1963.**

⁴⁹ DÁVALOS, José. *Derecho del Trabajo 1*. Ed. Porrúa. México 1997. pág. 37

⁵⁰ ACOSTA ROMERO Miguel. *Ibid.* Pág. 226

4.2 DIVERSIDAD E INCOMPETENCIA DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

Acorde con la ley de la Materia del TFCA está obligado a introducirse al estudio de la figura denominada Incompetencia se entra a su estudio de oficio o cuando es interpuesto por parte obviamente interesada. Es obligado el referir como antecedente legal de la Incompetencia el artículo 141 de la Ley Federal del Trabajo que textualmente preceptúa: *“Los incidentes que se susciten con motivo de la personalidad de las partes o de sus representantes, de la competencia del Tribunal, del interés de tercero, de la nulidad de actuaciones u otros motivos serán resueltos de plano”*.

Ahora bien el artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo vigente, también es considerada esta circunstancia legal y al respecto estipula: *“Se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento las siguientes cuestiones:*

- I. Nulidad;
- II. Competencia;
- III. Personalidad;
- IV. Acumulación; y
- V. Excusas

Siendo para estos efectos todavía más claro el artículo 139 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que dispone que: *“Si de la demanda, o durante la secuela del procedimiento, resultare, a juicio del tribunal, su incompetencia lo declarará de oficio”*.

4.2.1 DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE ANTE JUICIOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO EN LAS ENTIDADES FEDERATIVAS.

En este caso el trabajador al Servicio de la Federación que labore en alguna Entidad Federativa por desconocimiento inclusive de sus abogados,

presenta su correspondiente demanda ante una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, corre el correspondiente peligro de perder tiempo, dinero y esfuerzo, ya que la última mencionada no tiene facultades para declararse competente, para lo cual hago valer la siguiente e interesante Jurisprudencia que textualmente dice:

COMPETENCIA POR DECLINATORIA ENTRE UNA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE Y EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, ACEPTACIÓN DE LA. IMPLICA AFECTACIÓN DE DERECHOS SUSTANTIVOS.

Es inexacto que la decisión del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en que acepta la competencia declinada a su favor por una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje no implique afectación a derechos sustanciales, puesto que ambas autoridades aplican distintos ordenamientos sustantivos, como lo son la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo respectivamente, en las que se contienen distintos derechos sustantivos en favor de los trabajadores; por tanto, la resolución es un acto de imposible reparación que debe ser reclamado en amparo indirecto, puesto que en el laudo que emita la autoridad que se declaró competente, no podrán ser reparadas las violaciones cometidas con motivo de tal resolución competencial, aún cuando se obtenga laudo favorable.

SÉPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

I.7o. T.J./19

Amparo en revisión 137/92.- Jorge Sotelo Medina.- 24 de marzo de 1992.- Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña.- Secretaria: Sofía Verónica Avalos Díaz.

Amparo en revisión 387/93.- Moisés Ruiz Robles.- 23 de junio de 1993.- Unanimidad de votos.- Ponente: José Manuel Hernández Saldaña.-Secretaría: Sofía Verónica Avalos Díaz.

Amparo en revisión 567/93.- Guadalupe Bazan Guerrero y otros.-26 de octubre de 1993.- Unanimidad de votos.- Ponente: Martín Borrego Martínez.-Secretario: Noé Herrera Perea.

Amparo en revisión 727/93.- Elias Chávez Contreras.-9 de noviembre de 1993.- Unanimidad de votos.- Ponente: María Yolanda Múgica García.- Secretario: Antonio Hernández Meza.

Amparo Directo 14557/97.- Lilia Hernández Apancio.-23 de enero de 1998.-Unanimidad de votos.- Ponente José Manuel Hernández Saldaña.- Secretaria: Sofía Verónica Avalos Díaz.

PUBLICADA EN LA PÁGINA 631 Y SIGUIENTES DEL "SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA". NOVENA EPOCA. TOMO VII. MARZO DE 1998.

4.2.2 DE LOS TRIBUNALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS ANTE LAS DEMANDAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Ahora bien en cuanto a lo concerniente al ámbito de la Competencia Federal en materia de Trabajo Burocrático, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dispone que el *Tribunal "conocerá de los conflictos entre los trabajadores y las dependencias de la Administración Pública Federal, así como asuntos laborales que surjan entre los trabajadores y las dependencias del Gobierno del Distrito Federal, así como conocerá de los conflictos colectivos entre el Estado y las Organizaciones Sindicales, de los conflictos sindicales e intersindicales, del registro de las Condiciones Generales de Trabajo, Reglamentos, Estatutos de Sindicatos, de los mismos sindicatos e inclusive de su cancelación, esto ya ha sido mencionado en el presente trabajo de tesis enarbolando el artículo 124 de la Ley de la Materia.*

El artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria señala lo siguiente: ***"Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600, fracción IV"***.

El artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, establece que la competencia Federal que se les otorga a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje es de excepción ya que la aplicación de las de Trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia

exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a Ramas Industriales y Servicios, Textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minera, metalúrgica, siderúrgica, explotación de los minerales básicos, hierro metálico, acero, hidrocarburos, petroquímica, cementera, calera, automotriz, química, química farmacéutica y medicamentos, celulosa, papel, aceites, grasas vegetales, productora de alimentos: empacados, enlatados o envasados, ferrocarrilera, maderera básica, vidriera, tabacalera y servicios de banca y crédito.

Ahora bien es de especificarse que los regímenes jurídicos burocráticos particulares para cada entidad federativa, tienen su fundamentación en el artículo 116 fracción V de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que estipula con absoluta claridad:

Artículo 116. "El poder público de los Estados se dividirá, para su ejercicio, en Ejecutivo, Legislativo y Judicial y no podrán reunirse dos o más de estos poderes en una sola persona o corporación, ni depositarse el legislativo en un solo individuo.

Los poderes de los Estados se organizarán conforme a la Constitución de cada uno de ellos, con sujeción a las siguientes normas: ... V. Las Constituciones y leyes de los Estados podrán instituir Tribunales de lo Contencioso-Administrativo dotados de plena autonomía para dictar sus fallos, que tengan a su cargo dirimir las controversias que se susciten entre la Administración Pública Estatal y los particulares, estableciendo las normas para su organización, su funcionamiento, el procedimiento y los recursos contra sus resoluciones."

En lo concerniente a los regímenes jurídicos burocráticos municipales, el artículo 115 último párrafo de nuestra Carta Magna expone: *"Las relaciones de trabajo entre los municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto en el artículo 123 de esta Constitución y sus disposiciones reglamentarias"*.

Por último me permito referir que en las Entidades Federativas que conforman nuestra República Mexicana, los trabajadores al Servicio del Estado

más no de la Federación, (porque ha quedado claro que para los trabajadores al servicio de la misma, su ámbito jurisdiccional lo es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado) cuentan con Leyes Burocráticas Estatales Vigentes y estas son las siguientes, que refiere el maestro Miguel Acosta Romero por estricto orden alfabético:

- Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado de Aguascalientes.
- Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California.
- Ley para los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur.
- Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios e Instituciones Descentralizadas del Estado de Campeche.
- Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado de Coahuila.
- Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno y Ayuntamiento del Estado de Colima.
- Ley del Servicio Civil del Estado de Chiapas.
- Código Administrativo de las relaciones del Estado con sus Trabajadores.
- Ley de los Trabajadores al Servicio de los tres Poderes del Estado de Durango.
- Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios y Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de carácter estatal. (Estado de México).
- Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero.

- Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatales y Municipales, así como de los organismos descentralizados del Estado de Hidalgo.
- Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios.
- Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios.
- Ley del Instituto de Crédito para los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado de Morelos.
- Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado. Municipios e Instituciones Descentralizadas de carácter Estatal. (Nayarit)
- Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León.
- Ley del Servicio Civil para los empleados del Gobierno del Estado. (Oaxaca)
- Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado (Puebla).
- Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios (Querétaro)
- Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, de los Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Quintana Roo.
- Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de las Autoridades de San Luis Potosí.
- Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Sinaloa.
- Ley Núm. 40 del Servicio Civil para el Estado de Sonora.

- Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios, Instituciones Descentralizadas y Sociedades de participación estatal mayoritaria del Estado de Tabasco. (Esta Ley fue derogada y substituida por decreto publicado en el Periódico Oficial del Estado en el año de 1989, por la Ley de los Trabajadores del Estado de Tabasco; acorde a la ponencia de creación del Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Tabasco, elaborada por la que signa este presente trabajo de tesis).
- Ley del Servicio Burocrático del Estado de Tamaulipas.
- Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus municipios.
- Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado (Veracruz).
- Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán.
- Ley del Servicio Civil (Zacatecas).⁵¹

4.3 NECESIDAD DE CREACIÓN DE LAS SALAS AUXILIARES REGIONALES DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

4.3.1 PROPUESTA DE CREACIÓN DE LAS SALAS AUXILIARES DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Con fundamento en lo preceptuado en el artículo 118 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, citado constantemente y analizado profundamente también; propongo se cree la ESTRUCTURA DE LAS SALAS AUXILIARES REGIONALES DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, de hecho, ya que básicamente en materia legal laboral ya está decretada su existencia desde el día 28 de diciembre de 1963, pero tanto su creación como el interés para que se estructure, ha sido una omisión jurídica que

⁵¹ Ibidem pp.293 y ss.

deteriora el criterio legal actual, pues exhibe con notoria claridad que el Poder Judicial Federal, debe estar en permanente vigilancia y de análisis para cumplir con su misión de hacer que se ejerza el Derecho primordialmente acatando los lineamientos legales existentes y con nítida imparcialidad, asimismo ser un constante vigía para que la impartición de justicia sea transparente y por último procurarse que en todo ámbito legal ya estructurado, se actúe con estricto apego a Derecho procurando la celeridad manifiesta en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Nuestro artículo 123 de la misma es parte esencial de la Declaración de los Derechos Sociales de nosotros los mexicanos, ya que en la Carta de Querétaro se insertaron por parte de los Legisladores, las normas que regulan la relación entre trabajadores y patrones, entre trabajadores al Servicio del Estado y la Federación, quedando incorporadas las Garantías laborales como Derechos Fundamentales de todo trabajador, "por lo tanto los aspectos primordiales de protección a la clase trabajadora son los siguientes:

- VI. Garantías tutelares al trabajador individual, sin distinción de sexo, edad, nacionalidad, reglas directas de prestación del servicio;
- VII. Garantías tutelares al trabajo de las mujeres y de los menores;
- VIII. Garantías tutelares al trabajador sindicalizado;
- IX. Garantías tutelares sobre jurisdicción laboral;
- X. Garantías relacionadas con la previsión social y;
- XI. Garantías sobre integración del trabajador de la empresa".⁵²

Todas estas garantías enunciadas, son parte substancial que conforma al gran Apartado "B" relativo a los servidores públicos al servicio de los poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal y deben ser extendidas físicamente

⁵² CONGRESO DE LA UNIÓN. Cámara de Diputados. Los Derechos del Pueblo Mexicano. Tomo II Ed. Manuel Porrúa, México 1978 Pág. 610

hablando a los servidores públicos de las Entidades Federativas; creando, estructurando, integrando una SALA AUXILIAR REGIONAL DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE en cada una de ellas, para beneficio de los mismos y sobre todo para enarbolar la equidad y la justicia que debe imperar y prevalecer en todo el Territorio Nacional.

4.3.1.1 JUSTICIA SOCIAL Y EQUIDAD JURÍDICA A NIVEL NACIONAL PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

Quiero iniciar este subtítulo con un párrafo por demás explicativo, sentido cierto y certero, es la opinión significativa de Hugo Italo Morales en su participación de “El Constitucionalismo Social Obrero” en la parte relativa a sus conclusiones definitivamente impactantes: “No Existe ninguna otra materia jurídica, rodeada de tanta sangre, luchas fraticidas, injusticias, sinsabores, ni dolor, como el laboral. Nada ha sido fácil para el trabajador, nada le será fácil en el futuro, pero la constitucionalización social de sus principios, ha marcado una etapa irreversible en su lucha por el Derecho demostrado con ello que la justicia siempre está de parte de la razón”.⁵³

Y continúa la lucha sin cuarteles en dos casos que demostraron lo que aseveran tanto Larios Díaz e Italo Morales, verbigracia las obvias persecuciones y desempleados de la noche a la mañana de los trabajadores de la extinta Ruta 100, con sus respectivos y selectivos occisos, que propiciaron el todavía asombro de la opinión pública y por consecuencia casos penales sin resolver; y el caso de los vendedores ambulantes que han sido objeto de pertinaz sadismo por parte inclusive de la policía que tuvo recientemente que demostrar su “fuerza” con más de 500 patrullas, horas después de que se tuvieron que replegar por la fiereza con que los vendedores defendieron sus posesiones.

Por lo tanto remitámonos al término JUSTICIA “(Lat. Justitia). Los Romanos de la época del Imperio, la definían como “la constante y perpetua voluntad de dar

⁵³ MORALES, Hugo Italo. Op. Cit. P. 228

a cada uno su derecho". Justicia quiere decir tratamiento igual de los iguales. La realización de la justicia exige que dos situaciones en las cuales las circunstancias relevantes son las mismas, sean tratadas en forma idéntica. Este mandamiento implica también que hombres y situaciones desiguales (como patrón y obrero) sean tratados desigualmente. "Igualdad para los iguales y desigualdad para los desiguales" Sostuvo justamente Nietzch. Se considera también como justicia, el hábito consciente e intencional de arreglar nuestras acciones a los preceptos de la ley. Por tanto el problema de la justicia está íntimamente ligado con el de la igualdad en la vida social humana."⁵⁴

He transcrito todo lo relativo a la definición de la palabra justicia del Diccionario del Lic. Atwood, por considerar que con esta harta explicativa maravillosa se impregna en nuestras mentes la extraordinaria por el significado de la palabra justicia.

Pero más sin embargo, podría parecer, a primera vista, que los conceptos de justicia y equidad son idénticos y que no hay razón para distinguirlos o para decir que uno es más importante que el otro, pero esta impresión es errónea, pues Justicia habría de entenderse en su sentido usual como sólo una de las muchas virtudes de las instituciones sociales; pues éstas pueden ser anticuadas, ineficientes, degradantes, o cualquier otra cosa, sin ser injustas...pero la justicia...consiste esencialmente en la eliminación de distinciones arbitrarias y el establecimiento, dentro de la estructura de una práctica, de un apropiado equilibrio entre pretensiones rivales...ya que cada persona...tiene un igual derecho a la más amplia libertad compatible con una similar libertad para todos y las desigualdades son arbitrarias a no ser que pueda razonablemente esperarse que redundarán en provecho de todos...Estos principios expresan la justicia como un complejo de tres ideas: Libertad, igualdad y recompensa por servicios que contribuyan al bien común.⁵⁵ Esta concepción de justicia dentro del Derecho Español tiene mucho de

⁵⁴ ATWOOD Roberto. Diccionario Jurídico 1982. Ed. Librería Bazan. México 1978 Pág. 147

⁵⁵ RAWLS, John. Justicia como equidad. Ed. Tecnos S.A. Madrid 1986 pág. 18

similar, de esperanzador en pro tanto de los ciudadanos, como de todos los trabajadores de todas las sociedades del mundo.

Rousseau refiere que el sentido de la Justicia no es una mera concepción moral formada sólo por el entendimiento sino un verdadero sentimiento del corazón iluminado por la razón, el resultado natural de nuestros afectos primitivos.⁵⁶

La Carta fundamental de 1917, en su Artículo 123 Fracc. XXII otorgó a los trabajadores asalariados un régimen de "estabilidad absoluta" permitiéndoles la posibilidad de reincorporarse a su trabajo en todos los casos en que fueran víctimas de despidos injustificados; con toda atingencia se pensó que, en ocasiones el trabajador podría no desear su reingreso y, en esa virtud, se le facultó también para optar por el pago de una indemnización.⁵⁷

En alguna forma existen en ambos apartados la estabilidad absoluta que refiere Hugo Ítalo Morales, ya que eso constituye una obvia seguridad laboral para el trabajador, con la diferencia de que en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional el Trabajador al Servicio del Estado adquiere inamovilidad, que al final de cuentas es la ostentación de la base.

Por lo tanto referiré que la Suprema Corte de Justicia de la Nación en atinada jurisprudencia, interpretó la idea de nuestro constituyente por lo que respecta a la permanencia de los trabajadores en sus puestos, esto obviamente en beneficio de los trabajadores pertenecientes al Apartado "A"

Trabajadores, estabilidad de los. Modalidades. Las disposiciones del Artículo 24 Fracc. III de la Ley Federal del Trabajo, consigna la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, como supuesto necesario para la realización de la seguridad social. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos comprende dos modalidades: la permanencia, persistencia, duración indefinida de las relaciones de trabajo y la

⁵⁶ ROUSSEAU. Citado por John Rawls. Op. cit. Pág. 40

⁵⁷ MORALES, Hugo Ítalo. La Estabilidad en el Empleo. Ed. Trillas México 1987. Pág. 49

exigencia de una causa razonable para su disolución. Esta causa razonable de disolución es la garantía de la estabilidad en el trabajo. La Ley del Trabajo considera como causas razonables de disolución en primer lugar, la que se refiere a la esencia de la naturaleza del trabajo desempeñado, que motiva precisamente la celebración de un contrato de trabajo para obra determinada, pues sería ilógico que celebrándose el contrato únicamente para efectuar la obra determinada, una vez concluida, el patrón tuviera que seguir pagando un salario por el desempeño de un trabajo que ya no existe; si la desocupación es una consecuencia natural de la satisfacción de una necesidad, no sería justo, ni lógico, ni posible económicamente, que una vez terminado el trabajo contratado ya no existiendo materia para el mismo, se obligara al patrón a mantener a un obrero, cuyos servicios no se utilizarán. El segundo caso que reconoce la Ley como causa razonable de disolución es el contrato celebrado por tiempo fijo, cuando el servicio que se va a prestar es transitorio por su naturaleza. En este segundo caso son aplicables las mismas consideraciones que anteriormente se hicieron sobre el trabajo para obra determinada; pero la Ley no descuida la protección del obrero y establece en el Artículo 39 que: "Si vencido el término del contrato, subsisten las causas que le dieron origen a la materia del trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren estas circunstancias". Otras causas están fijadas en el Artículo 726 del propio ordenamiento. La estabilidad en el trabajo está condicionada en todos los casos a que sea posible económicamente la prolongación de trabajo. Con las disposiciones que se han analizado se ha impedido que el patrón, a su libre elección, prive a un obrero de su ocupación. (Jurisprudencia, Apéndice de 1917-1965, 5º. Parte, Tesis 201, Pág. 188 y sigs.)

Justicia social y humana, tal vez para los idealistas, que debiéramos ser todos, es lo que debe prevalecer en la vida digna de todos los mexicanos, entonces no existe ni debe existir ningún motivo para que los Servidores al Servicio del Estado se les excluya de detentar Justicia Laboral Burocrática en cada una de sus Entidades Federativas; esto con obviedad absoluta lo digo equivaldría a la equidad que enarbolan maestros de la dimensión del gran jurista mexicano Don Alberto Trueba Urbina.

Por lo tanto terminaré con esta parte de este trabajo de tesis refiriendo EQUIDAD.- Lat. Aequitas, igual) "Es la humanidad en el ordenamiento social", Leist.

4.3.1.2 ARTÍCULO 118 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

Como aduje en el presente trabajo el artículo 118 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se anticipa a los tiempos y preserva las garantías de seguridad jurídica laboral para los Trabajadores al servicio de la Federación al preceptuar en una forma justa y equitativa, la creación de las Salas Auxiliares del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje desde el año de 1963, al decretar el entonces Presidente de la república la creación de las mismas en beneficio obvio de los trabajadores al Servicio del Estado, pertenecientes al Apartado "B" del artículo 123 Constitucional; contemplándose inclusive toda la estructura administrativa, la funcionalidad de las mismas y el procedimiento similar al establecido a seguir en el Distrito Federal, sede del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Este logro laboral quedó consignado en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 Constitucional y más sin embargo aún cuando han transcurrido casi 40 años para que se conformara alguna sala en alguna parte de la República Mexicana la omisión, no es permisible que se siga constituyendo en detrimento de los trabajadores que para pugnar por justicia laboral burocrática, tengan que trasladarse hasta el Tribunal de la Materia en la capital de la República a presentar su correspondiente demanda laboral con las consecuencias que implica el ventilar un juicio fuera de su entidad Federativa de residencia

4.3.1.3 OPORTUNA IMPARTICIÓN DE JUSTICIA LABORAL EN LAS ENTIDADES FEDERATIVAS PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA FEDERACIÓN

Este punto es por sobremanera de vital trascendencia, porque la justicia se imparte en el tiempo, modo o lugar en que se susciten los hechos o sea se ejercitan las acciones dentro de la esfera territorial en que tenga lugar la residencia del trabajador, si una persona es objeto de un delito este es perseguible

y sancionable ante la instancia legal y jurídica correspondiente, pero dentro de la Entidad Federativa; en el caso del trabajador al servicio de la Federación aún cuando tenga soporte jurídico, con el apoyo de algún especialista en la materia, este si obra de buena fe le informará que la secuela procedimental se tiene que verificar de hecho y de derecho en el Tribunal Federal de Conciliación y arbitraje con domicilio actual en Av. del Imán No. 660 Col. Pedregal del Maurel, Delegación Coyoacán, con los consecuentes gastos que significan el traslado del asesor, del trabajador, hospedaje, alimentación y por supuesto como aseveré ante, todo esto no es motivo de días, ni de meses, inclusive en años dada la experiencia que obtuve al laborar en ese H. Tribunal, por consecuencia se inicia un proceso de desgaste físico, emocional, económico sobre todo económico, que orilla al trabajador a dejar hacer, dejar pasar la ilegalidad, la inequidad jurídica imperante hasta el día de hoy, en virtud de no existir ninguna Sala Auxiliar del TFCA en ninguna de las entidades federativas que conforman la República mexicana; por lo tanto no existe por obiedad una oportuna, adecuada impartición de justicia laboral para ningún trabajador que labore para la Federación fuera del Distrito Federal. Ahora bien si no obra de buena fe alentará sus expectativas de que el procedimiento legal es factible llevarse ante las Juntas Local o Federal e inclusive ante los Tribunales de los Trabajadores al Servicio del Estado Local.

Esto por lo tanto constituye una oportuna impartición de justicia laboral en las Entidades federativas.

4.3.1.4 BENEFICIO LEGAL, EQUIDAD Y JUSTICIA SOCIAL YA QUE EL LAUDO DE EMITE EN EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Es verdaderamente saludable desde el punto de vista legal lo que oportunamente preceptúa el artículo 124 C de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por lo que es necesario referirlo de nuevo textualmente:

Artículo 124 c. A las salas auxiliares corresponde:

- XII. Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre las dependencias o entidades a que se refiere el artículo primero de esta ley y sus trabajadores, cuando éstos presten sus servicios en las entidades federativas de su jurisdicción;**
- XIII. Tramitar todos los conflictos a que se refiere la fracción anterior hasta agotar el procedimiento, sin emitir laudo, debiendo turnar el expediente al Presidente del Tribunal federal de Conciliación y Arbitraje, dentro de los diez días siguientes a aquel en que se declare cerrada la instrucción, para que éste lo turne a la sala correspondiente que dictará el laudo , y...**"

El legislador con una gran inteligencia y astucia hace que recaiga la responsabilidad procesal de la secuela del procedimiento a la competencia de la Sala Auxiliar, pero más sin embargo está entre sus facultades no tiene la de emitir laudo alguno, lo que origina y se traduce como la transparencia, más no dependencia al centralismo del TFCA, quien tiene la obligación, responsabilidad, equidad y justicia de dictar el laudo "a verdad sabida y buena fe guardada", esto sin considerar que tiene amplias facultades para efectos de mejor "proveer" y solicite más informes, o documentales o desahogo de pruebas que estime oportuno, para tener la potestad de emitirlo con la mejor sobriedad y sabiduría jurídica, sin presiones, ni limitaciones de ninguna índole.

4.3.2 UBICACIÓN DE LAS SALAS AUXILIARES REGIONALES DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Como señalé con anterioridad la justicia es obligación del Poder Judicial, el llevarla hasta los rincones más apartados de nuestra Nación, porque no debe de haber mexicanos ni de segunda, ni de primera, todos ante la Ley somos exactamente iguales, Justicia quiere decir tratamiento igual de los iguales o como dijera Nietch "Igualdad para los iguales y desigualdad para los desiguales"⁵⁸ por lo tanto en base a lo preceptuado en la Ley federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado "B" deberán de configurarse, estructurarse

⁵⁸ Ibid Pag 147

y crearse las Salas Auxiliares del TFCA en cada una de las Entidades Federativas, para una igualdad y una justicia distributiva que es la que arregla la proporción con que deben distribuirse las recompensas, así como las sanciones.

Recordemos que justicia es la "constante y perpetua voluntad de dar a cada uno su derecho"⁵⁹ y si imperaba en la estructura de la época del Imperio Romano, debe obsequiarse a cada uno de los mexicanos la oportunidad de hacer valer su derecho a la justicia.

⁵⁹ Ibidem Pag. 147

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La base Constitucional del marco jurídico protector de los trabajadores que conforman los grandes Apartados "A" y "B" es el artículo 123, en él encuentran además de su origen, el marco legal que otorgan las Garantías Constitucionales de **igualdad, libertad, seguridad jurídica, libertad de trabajo**, este último manifiesto en el Artículo 5º. De nuestra Carta Magna y que otorga a todos los mexicanos la potestad de decidir la actividad que esté de acuerdo acorde a su idiosincrasia desarrollar, siendo obviamente lícita, por lo tanto el Estado no puede imponer a ningún ciudadano mexicano o extranjero que resida en la República Mexicana ninguna ocupación o trabajo, ya que contamos con la libre selección de la actividad, profesión u ocupación que más nos acomode.

El Artículo 5º. Constitucional consagra el derecho público subjetivo individual, en la facultad del hombre de poder seleccionar entre la multitud de ocupaciones lícitas que existen y en respetar permanentemente esa esfera de selección.

SEGUNDA.- La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" Constitucional, es expresamente la Ley que rige y reglamenta los destinos jurídicos de todos los trabajadores al servicio del Estado, marcando que es de observancia general también para los titulares de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal y la serie de instituciones Públicas que enumera el Artículo 10. De la misma, obviamente esta es extensiva a todas y cada una de las Instituciones Públicas que funcionan en cada Entidad Federativa, pero más sin embargo aún cuando cuentan con el derecho de hacerlo valer, este únicamente se puede ejercitar expresamente ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje con sede únicamente en el Distrito Federal.

TERCERA.- Por lo tanto el Artículo 118 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado ha sido inutilizado e inobservado, toda vez que aún cuando es imprescindible el que existan las Salas Auxiliares del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, no existe hasta la fecha absolutamente ninguna, lo que indica el desinterés de las autoridades laborales, del Poder Judicial y de los Legisladores de cumplir y hacer cumplir lo que en Derecho beneficie a todos los mexicanos y este derecho que se acercaría al trabajador al Servicio del Estado de cualesquiera de las Entidades Federativas que conforman nuestra República Mexicana, sería trascendental y absolutamente legal el que se otorgara de hecho, ya que ello evitaría gastos inútiles, desesperanzas jurídicas, desconfianza en las autoridades laborales o en Abogados que actúan de mala fé, traslados, persistencia en un juicio que es factible por las distancias, se tarde en desahogar más de lo debido y al crearse las Salas Auxiliares que propongo en este trabajo de tesis se otorgaría equitativamente la equidad y la justicia social para todos los Trabajadores al Servicio del Estado y se ampliaría la esfera jurídica de igualdad de derechos que a todos los mexicanos se nos otorga en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, porque como aduje no existen o cuando menos no deben de existir mexicanos de primera ni de segunda, la Ley se constriñe a ser igualitaria y por derecho debemos así exigirlo. Los Trabajadores al Servicio del estado de la República Mexicana no deben de quedar exentos del Derecho de contar con una Sala Auxiliar Regional del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

CUARTA.- El motivo del presente trabajo de tesis es proponer la **CREACIÓN DE LAS SALAS AUXILIARES REGIONALES DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE** con los beneficios que conlleva esto, ya que primordialmente evitará a los trabajadores que radican en las diferentes Entidades Federativas y que presten sus servicios laborales a las dependencias laborales, primeramente gastos onerosos que signifiquen un detrimento en su economía familiar, en segundo término, al verse despedidos de su trabajo, no tengan que acudir a la Ciudad de México **en busca de Justicia Laboral**, ya que todos los Tribunales laborales radicados en el Estado de que se

trate. siempre se declararán INCOMPETENTES para conocer de su demanda y por último, al crearse Salas Auxiliares en las Entidades Federativas, permitirá que los mismos trabajadores estén pendientes de su juicio dentro del área de su residencia, aunado a ello se cumplirá con lo ordenado en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que preceptúa la celeridad en el procedimiento laboral ya que en el caso de trabajadores foráneos, casi siempre se desahogan sus pruebas por medio de exhorto y éste dada la experiencia que tuve al trabajar en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje siempre se dilata en unos casos más de lo debido.

Este es un beneficio latente olvidado por las autoridades competentes y aun cuando esta establecido en ley como ha quedado asentado con antelación, la existencia de las Salas Auxiliares del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje **NO EXISTE HASTA LA FECHA NINGUNA**, debiendo a mi juicio existir con grandes expectativas una Sala en cada Entidad Federativa o en su defecto una en el norte de la República Mexicana y otra en el sur, ya que en el centro o sea en el Distrito Federal se encuentra radicado legal y formalmente el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

QUINTA.- El fundamento legal en el que baso mi propuesta enmarcada en mi trabajo de tesis, esta perfectamente delimitado y preceptuado en el artículo 118 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, hecho valer al principio del presente capítulo, por lo tanto existe al crearse las Salas Auxiliares del T.F.C.A., una garantía jurídica inmejorable que consiste y esta estipulado en ley, en que en la Sala Auxiliar se tramitará y desahogará todo el procedimiento hasta agotarlo, inclusive el desahogo de las pruebas, pero sin emitir el laudo, ya que éste deberá de ser emitido en el T.F.C.A. en la Ciudad de México, debiendo para ello la Sala Auxiliar turnar el expediente al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en un término de los diez días siguientes a aquel en que se declare cerrada la instrucción.

SEXTA.- A mayor abundamiento el artículo primero de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala que *“La presente Ley es de*

observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, de las Instituciones que a continuación se enumeran" etc. por lo tanto en estricto apego a Derecho existe la equidad y justicia, para la impartición de la justicia misma, en lo concerniente a los trabajadores, tanto a los pertenecientes al gran Apartado "A" como a los del también gran Apartado "B", en estricto apego a Derecho existe y subsiste que en la materia de la presente tesis, ellos los del Apartado "B" tienen derecho igualitario de demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, pero más sin embargo por aspectos geográficos solamente tienen derecho los Trabajadores al Servicio del Estado que radican en el Distrito Federal o estados circunvecinos o en el aspecto económico solamente los que poseen fondos suficientes para efectos de traslado, alimentación, hospedaje, o sea los más elementales.

SÉPTIMA.- Como en muchas circunstancias de vacíos, lagunas o imperfecciones de las leyes, aquí se observa con absoluta claridad que no existe, vacío, ni laguna, ni inclusive imperfección de la LFTSE, ya que la misma contempla cubrir esa necesidad de justicia del Trabajador al Servicio de la Federación en alguna entidad federativa, por lo tanto por eso ordena **LA EXISTENCIA DE LAS SALAS AUXILIARES DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE** para que se diriman y conozcan "los conflictos individuales que se susciten entre titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores".

OCTAVA.- Ahora bien habiéndose analizado los aspectos de peso legal y sociológico, a nivel general, es pertinente circunscribime a que a la Ley hay que llevarla hasta a los lugares más recónditos del país, por la única, simple sencilla razón que como mexicanos tenemos el derecho de ejercitarla, cuando sea requerido hacerlo, por lo tanto al crear las Salas Auxiliares del TFCA en cada una de las Entidades Federativas, se está permitiendo el libre acceso al Derecho Laboral Burocrático a los Trabajadores al Servicio de la Federación que en su

justo momento la han necesitado, la necesitan o la necesitaron y por omisión injusta e injustificable no la tienen.

NOVENA.- Con fundamento en lo preceptuado en el artículo 118 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, citado constantemente y analizado profundamente también; propongo se cree la ESTRUCTURA DE LAS SALAS AUXILIARES REGIONALES DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, de hecho, ya que básicamente en materia legal laboral ya está decretada su existencia desde el día 28 de diciembre de 1963, pero tanto su creación como el interés para que se estructure, ha sido una omisión jurídica que deteriora el criterio legal actual, pues exhibe con notoria claridad que el Poder Judicial Federal, debe estar en permanente vigilancia y de análisis para cumplir con su misión de hacer que se ejerza el Derecho primordialmente acatando los lineamientos legales existentes y con nítida imparcialidad, asimismo ser un constante vigía para que la impartición de justicia sea transparente y por último procurarse que en todo ámbito legal ya estructurado, se actúe con estricto apego a Derecho procurando la celeridad manifiesta en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

BIBLIOGRAFÍA

ACOSTA ROMERO Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Ed. Porrúa, 1995.

BAYLOS GRAU, Antonio. Instituciones de Derecho Procesal. 2ª Ed. Ed. Trotta. Madrid 1995.

BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Decimosexta Edición. Editorial Porrúa. México 1982.

CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Edit. P. Heliasta. Argentina 1981.

CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Segunda Edición. PAC, México 1991.

CARPIZO, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917. Editorial Porrúa, 6ª Ed. México 1983.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral, 3ª Ed. México, Editorial Trillas, 1983.

CONTRERAS Mario, México en el Siglo XX 1913 – 1920. Tomo II. UNAM, México 1976.

DÁVALOS José. Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa 7ª Ed. México 1997.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, 4ª Ed. México 1981.

DE BUEN, Néstor. Los Trabajadores de Banca y Crédito. Ed. Porrúa, México, 1984.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Decimosexta edición. Editorial Porrúa. México 1999.

FRAGA, Gabino. Derecho Administrativo. Vigésima octava Ed. Editorial Porrúa. México 1989.

FIX ZAMUDIO Héctor. El Juicio de Amparo. Editorial Porrúa, 1ª Edición, México 1964.

GÓMEZ GONZÁLEZ, Arely. El Régimen Laboral de los Trabajadores Bancarios. México 1977.

GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. México. UNAM, 1980.

HERRAN SALVATTI, Mariano. Legislación Burocrática Federal. Primera Edición. Edit. Porrúa, México 1986.

LARIOS DÍAZ, Arturo. 75 Aniversario de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos. 1ª Ed. Edit. Porrúa, México 1992.

MALDONADO Adolfo. Derecho Procesal Civil, México 1947.

MORALES, Hugo Ítalo. La Estabilidad en el Empleo. 1ª Ed. Ed. Trillas México 1987.

MORALES PAULÍN, Carlos. Derecho Burocrático. Primera Edición. Ed. Porrúa. México 1995.

RAWLS, John. Justicia como Equidad. Ed. Tecnos S.A. Madrid 1986.

REYES HEROLES, Jesús. En Busca de la Razón de Estado. Cuadernos de Teoría Política. Ed. Porrúa. México 1982.

ROMERO César Enrique. Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo II.

SOTO PÉREZ, Ricardo. Nociones de Derecho Positivo Mexicano. 19ª. Ed. Ed. Esfinge, México 1992.

TAMAYO Y SALMORÁN, Rolando. Elementos para una Teoría General del Derecho. 2ª. Ed. Themis. México 1998.

TRUEBA URBINA Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 6ª. Ed. Editorial Porrúa, México 1981.

VILLEGAS BASAVILBASO. Derecho Administrativo. Tomo I, Buenos Aires 1949.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Ley Federal del Trabajo, 1931

Ley Federal del Trabajo, 1970

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

OTRAS FUENTES

ATWOOD Roberto. Diccionario Jurídico 1982. Ed. Librería Bazan. México 1978.

FIORINI Bartolomé. Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo II. Argentina 1982.

Handwritten signature and initials in black ink, appearing to be 'V. B.' with a large flourish below it.

SOTO PÉREZ, Ricardo. Nociones de Derecho Positivo Mexicano. 19ª. Ed. Ed. Esfinge, México 1992.

TAMAYO Y SALMORÁN, Rolando. Elementos para una Teoría General del Derecho. 2ª. Ed. Themis. México 1998.

TRUEBA URBINA Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 6ª. Ed. Editorial Porrúa, México 1981.

VILLEGAS BASAVILBASO. Derecho Administrativo. Tomo I, Buenos Aires 1949.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Ley Federal del Trabajo, 1931

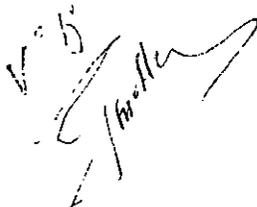
Ley Federal del Trabajo, 1970

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

OTRAS FUENTES

ATWOOD Roberto. Diccionario Jurídico 1982. Ed. Librería Bazan. México 1978.

FIORINI Bartolomé. Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo II. Argentina 1982.



SOTO PÉREZ, Ricardo. Nociones de Derecho Positivo Mexicano. 19ª. Ed. Ed. Esfinge, México 1992.

TAMAYO Y SALMORÁN, Rolando. Elementos para una Teoría General del Derecho. 2ª. Ed. Themis. México 1998.

TRUEBA URBINA Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 6ª. Ed. Editorial Porrúa, México 1981.

VILLEGAS BASAVILBASO. Derecho Administrativo. Tomo I, Buenos Aires 1949.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Ley Federal del Trabajo, 1931

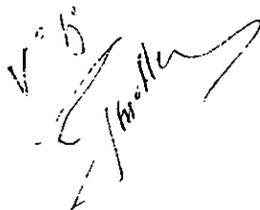
Ley Federal del Trabajo, 1970

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

OTRAS FUENTES

ATWOOD Roberto. Diccionario Jurídico 1982. Ed. Librería Bazan. México 1978.

FIORINI Bartolomé. Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo II. Argentina 1982.



V.B.
✓
Muller