

00721
996

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**



FACULTAD DE DERECHO

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

DEFICIENCIAS EN EL JUICIO LABORAL ENTRE EL PODER
JUDICIAL FEDERAL Y SUS TRABAJADORES

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

L I C E N C I A D O E N D E R E C H O

P R E S E N T A :

GILDA GUILLERMINA ZEPEDA PEREZ

ASESOR: LIC. GERARDO VALENTE PEREZ LOPEZ

DIRECTOR DEL SEMINARIO: LIC. HECTOR MOLINA GONZALEZ



MEXICO, D. F.

2003

A



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mi Mami Sonia con todo mi amor, por que este logro es gracias a tu amor y apoyo.

Para mi Papi Toño, ya que, por tu gran amor, dedicación y ejemplo, es que hoy soy abogada.

Con cariño para Mami Guille.
Gracias por apoyarme y estar conmigo siempre.

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas UNAM a difundir en formato electrónico el contenido de mi trabajo respectivo.
NOMBRE: Luisa Guillermina Zepeda Pérez
FECHA: 11-Abril-2003
FIRMA: [Firma]

A mejor de mis amigos, con todo mi corazón, mi Papi Luis

A los grandes maestros de la vida, mi hermanita Moni y mis Tíos Toño y Lalo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A ti Miguel, por el amor y apoyo que me has brindado.

B

Deficiencias en el Juicio Laboral entre el Poder Judicial Federal y sus Trabajadores

Índice

Índice		Pág. 1
Introducción		Pág. 6
Capítulo Primero		Pág. 9

"Los trabajadores al Servicio del Poder Judicial de la Federación"

1.1. Antecedentes Históricos

1.1.1. Movimiento burocrático en México.

1.1.2. Evolución Histórica del Poder Judicial de la Federación.

1.1.3. Ley Federal del Trabajo

1.1.4. Ley Federal del Trabajo Burocrático

1.1.5. Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

1.2. Conceptos generales

1.2.1. Funcionario público

1.2.2. Servidor Público

1.2.3. Trabajador al Servicio del Estado

1.2.4. Trabajador del Poder Judicial de la Federación

1.2.5. Derechos, obligaciones y responsabilidades de los trabajadores al servicio del Estado.

1.2.6. Derechos, obligaciones y responsabilidades de los trabajadores del Poder Judicial de la Federación

Capítulo Segundo

Pág. 58

"Marco Jurídico"

2.1. Constitución

2.2. Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.

2.3. Ley Federal del Trabajo

2.4. Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

2.5. Acuerdo 48/1998 del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal.

2.6. Acuerdo 8/89 del Pleno de la
Suprema Corte de Justicia de la
Nación.

Capítulo Tercero

Pág. 89

**"Diferencias orgánica y competencial de los
procedimientos ante el Tribunal Federal de Conciliación
y Arbitraje y la Comisión Substanciadora"**

3.1. Tribunal Federal de Conciliación
y Arbitraje

3.1.1. Origen

3.1.2. Facultades

3.1.3. Estructura

3.1.4. Funcionamiento

3.1.5. Responsabilidad Administrativa

3.2. La comisión Substanciadora

3.2.1. Origen

3.2.2. Facultades

3.2.3. Estructura

3.2.4. Funcionamiento

3.2.5. Obligaciones

3.2.6. Situación laboral

3.2.7. Responsabilidad Administrativa

**"Cuadro Comparativo entre el procedimiento
laboral ante el Tribunal Federal de
Conciliación y Arbitraje y ante la Comisión
Substanciadora"**

4.1. Concepto de conflictos laborales

4.1.1. Clasificación

A) Económicos

B) Jurídicos

C) Individuales

D) Colectivos

E) Burocráticos

4.2. Competencia

**4.2.1. Tribunal Federal de
Conciliación y Arbitraje**

4.2.2. Comisión Substanciadora

4.3. Particularidades del procedimiento.

**4.3.1 Tribunal Federal de
Conciliación y Arbitraje**

4.3.2. Comisión Substanciadora

4.4. Resolución

4.4.1. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje

4.4.2. Comisión Substanciadora

4.5. Medios de Impugnación.

4.5.1. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje

4.5.2. Comisión Substanciadora

Conclusiones

Pág. 173

Bibliografía.

Pág. 177

Introducción

El objetivo principal de esta tesis, es revisar los aspectos y particularidades del procedimiento que deben promover los trabajadores al Servicio del Estado y en específico los del Poder Judicial de la Federación, cuando aquellos se encuentren ante un conflicto laboral.

Por método se considera prudente iniciar el desarrollo de la tesis, con los antecedentes históricos de la situación jurídica de los trabajadores al Servicio del Estado, especialmente de los que forman parte de la plantilla laboral del Poder Judicial de la Federación.

Posteriormente se analizan los cambios que ha tenido el concepto funcionario público, servidor público y trabajador al Servicio del Estado; los antecedentes del movimiento burocrático en México; así como la evolución histórica que ha presentado el Poder Judicial. Más adelante se estudia el por qué de la diferenciación que se hace entre la plantilla laboral de éste y de la del Estado en general; los derechos y obligaciones a que todo trabajador al servicio del Estado está sujeto, especificando los de los trabajadores al servicio del Poder Judicial. Para concluir con la explicación de las relaciones laborales entre el Estado—patrón y el personal que para él trabaja, concretamente en las relaciones que se dan entre el Poder Judicial de la Federación y su plantilla laboral.

En el segundo capítulo, se estudia el marco jurídico del procedimiento laboral burocrático, iniciándolo en los artículos que le dan origen en nuestra Carta Magna, las normas reglamentarias de ella, como son: la Ley Federal del Trabajo Burocrático, la Ley Federal de Trabajo, y la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, así mismo se revisa el acuerdo 8/89 del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que reglamenta a la Comisión que substancia el procedimiento, las facultades de la Corte para dictar el acuerdo, su constitucionalidad y finalidad.

En el capítulo tercero, se realiza una comparación orgánica y competencial entre las principales instituciones que tramitan y resuelven los conflictos suscitados entre el Estado y sus trabajadores, esto, entre el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que atiende los problemas de la generalidad del personal que presta sus servicios al Estado; y la Comisión Única Substanciadora del Poder Judicial de la Federación, que tramita los conflictos de la plantilla laboral del citado Poder Judicial, los que son resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, o bien el del Consejo de la Judicatura Federal. Lo anterior para determinar el origen, facultades, estructura, derechos y obligaciones de sus miembros, así como la responsabilidad administrativa de los mismos, para así tener un sustento de las diferencias que se dan entre uno y otro.

Finalmente en el cuarto y último capítulo, se estudian los diferentes conflictos en los que se ven involucrados los trabajadores al servicio del Estado, así como los procedimientos, por medio de los cuales se resuelven; esto es, las causales que dan origen a dichos

conflictos, las fases que presentan, el procedimiento a seguir, y las particularidades de cada uno de éstos. Tomando en cuenta las similitudes y diferencias que se presentan entre el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y la Comisión Única Substanciadora del Poder Judicial de la Federación, para así determinar el adecuado funcionamiento y sentido práctico de la segunda, así como las deficiencias que la misma presenta.

Para finalizar, se concluye que existe desigualdad respecto del ente jurisdiccional, que dirige los conflictos de los trabajadores al servicio del Estado, respecto de la plantilla laboral al Servicio del Poder Judicial de la Federación, existiendo asimismo, diferencias entre los medios de impugnación de dichos procedimientos.

Capítulo Primero

"Los trabajadores al Servicio del Poder Judicial de la Federación"

1.1. Antecedentes Históricos

Para poder comprender la situación que hoy en día, impera respecto del vínculo laboral existente entre los trabajadores y el Estado, debemos revisar cuales son los antecedentes de aquel, es decir, analizaremos el que, como, cuando y el por qué se han presentado los diversos sucesos que han influido directa o indirectamente en el desarrollo del Derecho del Trabajo y específicamente en el ámbito burocrático del Poder Judicial de la Federación.

1.1.1. Movimiento burocrático en México.

El movimiento burocrático en México, tiene la característica de ser evolutivo y sin grandes crisis, no podemos destacar ningún momento por encima de los demás; en efecto, aún y cuando desde el principio de lo que hoy entendemos como Servicio Público, se tuvo presente la situación jurídica de aquellas personas que prestaban sus servicios al Estado, cabe señalar que no se les llamó "trabajadores", por que en un inicio no se consideraba que existiera una relación laboral entre éstos y el Estado.

Con el transcurso del tiempo se fueron creando diversas normas que regularon las actividades de este sector laboral, denominando a

las mismas como servicio civil, función pública, trabajo burocrático, hasta que hoy día se les conoce como servicio público del Poder Judicial de la Federación.

Cabe apuntar que el término "burocracia" ha sido mal entendido, tanto por los denominados trabajadores al servicio del Estado, como por los particulares, se afirma lo anterior en razón de que se tiene una concepción despectiva de esta actividad cuando, en realidad este sector de trabajadores realiza una importante labor para el buen funcionamiento del sistema judicial.

Con el movimiento Revolucionario de 1910, se provocaron reformas en la forma de gobierno; sin embargo, aún cuando los servidores públicos no se encontraban protegidos por ninguna norma, por desgracia, éstos no fueron tomados en cuenta.

El único intento que se tuvo durante este periodo se verificó el 14 de julio de 1911, fecha en la que se procuró reconocer los derechos adquiridos por los burócratas en atención a la antigüedad de los mismos en su función; por lo que los diputados Justo Sierra Jr. Y Tomás Berlanga propusieron un proyecto de "Ley de Servicio Civil" de los empleados federales, sin que éste se aprobara.

Otro intento fallido fue la propuesta del diputado Amilcar Zebtella del 30 de octubre de 1929, para la regulación del Servicio Civil del Poder Legislativo.¹

¹ MORALES PAULIN, Carlos Axel.- Derecho burocrático.- Editorial Porrúa.- México.- 1995

Fue hasta 1930, cuando se tomó conciencia de que era necesaria la regulación de las relaciones de los servidores públicos, en especial para salvaguardar sus derechos, específicamente la estabilidad en el empleo, pues hasta ese momento era un derecho totalmente nulo, en razón de que en palabras del profesor Jorge Olivera Toro *"...sólo habían obtenido como precaria protección, en algunos casos, la buena voluntad de las autoridades y si que se tomará en cuenta su conducta ni su antigüedad en la administración pública."*²

La única disposición que se aplicaba dentro de este ámbito, era el artículo 5 constitucional, en el sentido de que nadie podía ser obligado a prestar trabajo sin la justa retribución y sin el pleno consentimiento, es decir que nadie, incluso el Estado, podía obligar a los funcionarios a su servicio a prestar sus servicios sin la justa retribución, y sin que mediara un enlace consensual de voluntades, esto es, la voluntad de uno de prestar sus servicios y del otro de retribuirlo por el servicio prestado.

Posteriormente, el 14 de julio de 1931, se publicó el "Reglamento para el Personal de la Secretaría de Hacienda", que es el primer precedente, en la creación de la legislación burocrática, derivado de éste, el 12 de abril de 1934 el entonces presidente de la

² OLIVERA TORO, Jorge.- Manual de Derecho Administrativo.- Séptima Edición.- Editorial Porrúa.- México.- 1977.- página 334.

República, general Abelardo L. Rodríguez publicó el "Acuerdo sobre la Organización y funcionamiento de la Ley del Servicio Civil".

Este acuerdo era notoriamente inconstitucional, debido a que nuestra carta magna, en ese momento, no regulaba ni autorizaba la posibilidad de que el Presidente de la República, reglamentara sobre el tema, por lo tanto la vigencia del mismo fue efímera (tan sólo un poco más de siete meses pues se derogó el 30 de noviembre del mismo año), sin embargo ya concebía la percepción de un sueldo, conservación del cargo —estabilidad en el empleo—, vacaciones, días de descanso, pensiones e indemnizaciones, lo cual fue un gran avance, pero como en cualquier aspecto social, no se podía prever los conflictos que su publicación causaría, en atención a la falta de concordancia con la Constitución.

De sobra es sabido que, la política en nuestro país tuvo y ha tenido gran relevancia en los cambios que se han dado en el movimiento de los trabajadores al servicio del Estado, lo que se puede observar, durante el año de 1935, cuando el Partido Nacional Revolucionario PNR (antecesor del Partido Revolucionario Institucional PRI), formuló el proyecto para la "Ley del Servicio Civil", ya que la gran mayoría de los integrantes de las filas de ese partido estaban constituidas por empleados públicos, se buscaba definir sus derechos y obligaciones, por desgracia el documento en cuestión no fue aprobado.

No obstante, debe apuntarse que el proyecto antes referido, constituye un importante antecedente para la creación del Estatuto de

los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, promulgado el 27 de septiembre de 1938 y publicado el 5 de diciembre del mismo año, cuya principal característica es que los burócratas finalmente obtuvieron la estabilidad en el empleo, el reconocimiento de su antigüedad y la existencia de un Tribunal para la resolución de sus controversias.

Este estatuto fue derogado el 4 de abril de 1941, sin hacer una modificación relevante al mismo; no obstante, como ambos estatutos se consideraron inconstitucionales, el 5 de diciembre de 1960, se adicionó del apartado B) del artículo 123 Constitucional, reforma promulgada y publicada por el presidente Adolfo López Mateos, posteriormente el 27 de diciembre de 1963, se promulgó la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado en cuestión. De tal forma, la citada ley tiene una vigencia casi de cuarenta años, y aunque ha tenido una serie de modificaciones, actualmente no esta adecuada a los cambios políticos, jurídicos y económicos que ha tenido nuestro país.

Como ya se comentó, el movimiento burocrático en México, se ha constituido a través de un proceso largo y lento, por el que poco a poco las personas al servicio del Estado, han logrado el reconocimiento de sus derechos como trabajadores, pues como mencionó el Presidente Adolfo López Mateos, en la iniciativa para la creación del artículo 123, apartado B) de nuestra Carta Magna: *"Los trabajadores al servicio del Estado, por diversas y conocidas circunstancias, no habían disfrutado de todas las garantías sociales que el Artículo 123 de la Constitución General de la República*

*consignan para los demás trabajadores... Es cierto que la relación jurídica que une a los trabajadores en general con sus respectivos patrones, es de distinta naturaleza que la que liga a los servidores públicos con el Estado, puesto que aquellos laboran para empresas con fines de lucro o de satisfacción personal, mientras que éstos trabajan para instituciones de interés general, constituyéndose en íntimos colaboradores para la función pública. Pero también es cierto que el trabajo no es una simple mercancía, sino que forma parte esencial de la dignidad del hombre, de allí que deba ser siempre legalmente tutelado.*³

De lo antes expuesto, puede afirmarse que los avances que ha tenido la regulación del Derecho Burocrático ha sido muy importante, gracias a ello, hoy en día se tiene una reglamentación más completa para los trabajadores al Servicio del Estado; mismos que, en atención a la actividad que desempeñan, deben ser diferenciados de los trabajadores en general, situación que se da en términos más claros en relación a los trabajadores del Poder Judicial.

1.1.2. Evolución Histórica del Poder Judicial de la Federación

La historia el Poder Judicial de la Federación, también se conforma por una serie de transformaciones, mismas que han marcado la pauta para la organización, funcionamiento y específicamente las obligaciones del personal que presta sus servicios a aquel.

³Exposición de motivos.- Reformas del artículo 123 Constitucional.- COMPILA IV.-CD de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.- Dirección General de Documentación y Análisis.- Agosto de 1999.- México

Por lo anterior, en el presente apartado, se analizara la evolución del máximo órgano de impartición de Justicia en nuestro país, a partir de los cambios que ha tenido el propio Estado Mexicano y la Administración Pública.

Pese a la importancia de la época prehispánica, para efectos de la presente tesis debemos señalar que al no tener influencia alguna, en las instituciones jurídicas de nuestro país, ya que las mismas están basadas en los sistemas de las naciones que han influido directa o indirectamente en nuestra cultura, iniciaremos con el periodo novohispano, en el que se establecieron diversos tribunales, los cuales eran una copia de los que prevalecían en la península.

Así podemos decir que, los tribunales en la Nueva España se dividieron competencialmente en:⁴

- 1) Justicia ordinaria, y
- 2) Justicia especial.

Dentro de la primera categoría encontramos a los diversos órganos que se encargaban de resolver los asuntos civiles y criminales, jerárquicamente existían los tribunales de primera y segunda instancia, (alcaldes ordinarios, alcaldes mayores, los corregidores) y el Real Consejo de Indias, este último era la instancia, en la que se podían apelar las resoluciones de los juzgadores, debe

⁴ CARRANCO ZÚÑIGA, Joel.- Poder Judicial.- Editorial Porrúa.- México.- 2000

aclararse si la decisión afectaba los intereses de algún indígena, esta podría ser apelable ante los cabildos de los indios.

Por otra parte, los tribunales especiales, eran los que se encargaban de los demás asuntos que se presentaban durante la Colonia, dentro de éstos encontramos, los siguientes:

"Tribunal de la Santa Inquisición", quien se encargaba de guardar la "pureza de la doctrina católica"

"Tribunales de Indios", los que se encargaban de velar por el cuidado y atención de los naturales.

"El Consulado", que se encargaba de dirimir los conflictos entre los comerciantes.

"Tribunal de cuentas", era el vigilante de las personas a las que se le hubieren asignado bienes de la Real Hacienda.

"Tribunal del Promedicato", conocía de los asuntos relativos al ejercicio de la profesión médica y farmacéutica, sanidad pública, otorgamiento de títulos médico, apertura de hospitales y farmacias.

"Tribunal de la Acordada", cuya competencia original estaba en juzgar a los salteadores de caminos y crímenes violentos en los campos, más adelante le confirieron mayores atribuciones, teniendo facultades en materia de delitos cometidos por influencia de bebidas embriagantes.

"Tribunales eclesiásticos y militares", que como sus nombres lo indican se reservaban para los asuntos de esa índole.

Como podemos ver algunos de éstos tribunales "especiales", son o se equiparan a los tribunales especializados de nuestros días.

Durante la transición de la Colonia al México independiente, no existe, en los primeros años, una clara continuidad en la organización judicial imperante, sin embargo en septiembre de 1808, se estableció la "Junta Extraordinaria de Seguridad y Buen Orden", órgano que subsistió hasta 1812, ya que fue substituido por una junta militar.⁵

Con la Constitución de Cádiz se pretendió tener una regulación integral, creándose el Supremo Tribunal de Justicia, en donde se tenía una clara distribución en los órganos territoriales de jueces en las cabezas de partido y alcaldes en todos los pueblos, basándose en un reglamento de las audiencias y juzgados de primera instancia, sin embargo pese a la excelencia jurídica de la misma, al volver Fernando VII, la misma se derogó.

Durante el movimiento de Independencia, al mismo tiempo que la Constitución de Cádiz, tuvo "vigencia" la Constitución de Apatzingán, la que como es sabido, no se aplicó, ya que debido a la conflictiva situación que imperaba en nuestro país, siguieron preservándose las instituciones españolas; sin embargo, es de señalarse que esta última, respecto a la impartición de justicia,

⁵ SÁNCHEZ BRINGAS, Enrique.- Derecho Constitucional.- Primera edición.- Editorial Porrúa.- México.- 1995

encargaba esta importante tarea a un Supremo Tribunal de Justicia, a los Juzgados inferiores y a los Juzgados de residencia.

La situación antes expuesta se superó con el Plan de Iguala y los Tratados de Córdoba, ya que en ellos se estableció que las Autoridades que no contraviniesen las disposiciones del mismo permanecerían; por lo anterior, cabe decir que la administración de justicia se dio según las normas establecidas en la Constitución de Cádiz, y aquella se reguló de acuerdo al Reglamento de audiencias y juzgados de primera instancia.

Finalmente el 31 de enero de 1824, se promulgó el acta constitutiva de la Federación Mexicana, en la que se consignó la separación del supremo poder en ejecutivo, Legislativo y Judicial, este último depositado en una Corta Suprema de Justicia.

Durante el siglo XIX, los conflictos suscitados entre liberales y conservadores, originaron diversos cambios dentro de la estructura de la Corte; sin embargo, la mayor parte de éstos fue orgánica y sin gran importancia, puesto que sólo se modificaban la cantidad de miembros; el nombre, ya que dejó de ser Corte Suprema, para ser Suprema Corte; o bien, determinadas facultades aumentándolas o minimizándolas.

Cabe mencionar que la principal reforma se dio con el plan de Ayutla, por el que la Presidencia de la República quedó en manos del Juan Álvarez, quien el 16 de octubre de 1855, convocó al Congreso

Constituyente, en donde nuevamente conservadores y liberales, se enfrascaron en una serie de conflictos ideológicos, hasta que finalmente en 1857, los liberales lograron la nueva constitución, misma que no fue reconocida por los grupos conservadores, dando lugar a la guerra de reforma (o guerra de los tres años) que concluyó en 1860; se debe destacar que durante este periodo la “Ley sobre administración de Justicia y Orgánica de los Tribunales de la Nación, del Distrito y Territorios”, redactada por Don Benito Juárez, en su calidad de Ministro de Justicia, fue un importante avance para la regulación del sistema de justicia de nuestro país, aun cuando tuvo una efímera aplicación, de tan sólo nueve años.

Más adelante, el 30 de noviembre de 1861, se promulgó la primera Ley de Amparo, denominada “*Ley Orgánica de procedimientos de los Tribunales de la Federación, que exige el artículo 102 de la Constitución Federal, para los juicios de que habla el artículo 101 de la misma*”, en la que se determinaron algunas de las atribuciones de la Suprema Corte; sin embargo, el ordenamiento que realmente reguló detalladamente las actividades y funciones de este órgano, fue el “Reglamento de la Suprema Corte de Justicia de la Nación”, expedido por Don Benito Juárez, en el que los principales aspectos, eran: quórum de asistencia y votación, imposibilidad de recusación de ministros, precisión de las competencias de las salas, atribuciones del Presidente, asignación de competencia a ciertos ministros y fiscal, y el régimen laboral de los empleados y subalternos del citado órgano jurisdiccional.

En enero de 1869, se promulgó la “Ley orgánica Constitucional sobre el recurso de amparo”, en donde nuevamente se fijan algunas atribuciones para la Suprema Corte de Justicia, sobre todo a lo que respecta a las sentencias de última instancia y su ejecución.⁶

Pese a los conflictos internos y externos que existieron en nuestro país, se puede decir que realmente no existieron grandes cambios dentro del régimen judicial, aún durante la Dictadura del Presidente Díaz, pues en 1897, promulgó el “Código de Procedimientos Federales”, en el que se reguló, a detalle, la organización del Poder Judicial de la Federación, casi como lo conocemos hoy en día, es decir, constituida por una Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tribunales de Circuito y Juzgados de Distrito, pero con grandes diferencias respecto de los requisitos para formar parte de él.

En 1917 el texto Constitucional señalaba las facultades del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la designación de magistrados y jueces, y se estableció que sólo podrían ser removidos previo juicio de responsabilidad o incapacidad para su desempeño.

En materia jurisdiccional, el órgano Constituyente le dio competencia al Poder Judicial de la Federación, para resolver las controversias que se suscitaren por leyes o actos de autoridad que violaran las garantías individuales, por leyes o actos de autoridad que vulneren o restrinjan la soberanía de los estados, o por leyes o actos

⁶ FIX-ZAMUDIO, Héctor y COSSIO DÍAZ, José Ramón.- El Poder Judicial en el ordenamiento mexicano.- Editorial Fondo de Cultura Económica.- México.- 1996

de autoridad en la que los estado que invadieran la esfera de autoridad federal. Es decir se establecieron los principios básicos de juicio de amparo.

Finalmente, hace sólo algunos años, el 5 de diciembre de 1994, el presidente Ernesto Zedillo, remite al Congreso de la Unión un proyecto de Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en la que se verifican diversos cambios, el principal, es la creación de un organismo denominado Consejo de la Judicatura Federal, y la reducción tanto de Ministros, como de Salas integrantes de la Corte.⁷

La reforma tuvo el propósito de avanzar en la consolidación del Poder Judicial de la Federación, mediante el fortalecimiento de sus atribuciones constitucionales, así como de la autonomía de sus órganos e independencia de sus jueces y magistrados, a efecto de incrementar la eficacia de sus funciones.

Una vez discutida y aprobada por el Constituyente Permanente, la iniciativa del titular del Poder Ejecutivo culminó con su publicación en el Diario Oficial de la Federación, el 31 de diciembre de 1994. El Consejo de la Judicatura Federal, en los términos dispuestos por la modificación constitucional, fue instalado el 2 de febrero de 1995.

A partir de estas modificaciones a la Carta Magna, el Consejo de la Judicatura Federal tiene a su cargo la administración, vigilancia, disciplina y carrera judicial del Poder Judicial de la Federación, con

⁷ ADATO GREEN, Victoria.- Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación Comentada - Editorial Porrúa.- México.- 1998

excepción de la Suprema Corte de Justicia y del Tribunal Electoral. También determina la división y competencia territorial y, en su caso, la especialización por materia de los Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito y los Juzgados de Distrito.

El 11 de junio de 1999 se reformaron diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, entre ellos el número 100, que determina la naturaleza jurídica del Consejo de la Judicatura Federal, como el órgano del Poder Judicial de la Federación, con independencia técnica, de gestión y para emitir sus resoluciones.

La evolución del Poder Judicial Federal, que observamos en este inciso nos da un amplio panorama respecto del porque de los cambios de los que ha sido objeto el citado Poder de la Unión, lo que nos permitirá entender más claramente el tema principal del presente trabajo de investigación.

1.1.3. Ley Federal del Trabajo

Para una mejor apreciación de este punto, aún y cuando sea brevemente, comenzaremos por estudiar la historia del derecho del trabajo, mismo que tiene su origen en lo que establecía el párrafo doce de los Sentimientos de la Nación en 1813, *“...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 tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto”*.

Como podemos ver, desde la época independiente, se procuró mejorar la situación de los trabajadores; sin embargo, esto sólo fue utópico, ya que en la primera mitad del siglo se mantuvieron vigentes las leyes españolas, y muy por el contrario de mejorar la situación de los trabajadores, ésta se vio gravemente afectada con la crisis política, social y económica que siguió al movimiento de independencia.

Durante la Revolución de Ayutla, el documento más importante en el que se consagra el pensamiento y finalidad este movimiento social, es la "Declaración de derechos", en la que, los artículos 4, 5 y 9, establecían la libertad de profesión, industria y trabajo, derivado de ello, en dos ocasiones, se propuso al Congreso la reglamentación del trabajo, por desgracia, esto no se logró, ya que se tenía la idea de que los derechos de trabajo e industria no debían tener rango constitucional.

En la época del Imperio de Maximiliano de Habsburgo, como señala el doctor José Dávalos "Contrario a las intenciones de los conservadores... elaboró una legislación social de franca protección a los trabajadores del campo y de la ciudad..."⁸, dejando ver así sus ideas liberales y progresistas, en las que no se podía fincar el bienestar del estado en la explotación del hombre, expidiendo una legislación social, que representaba un gran avance en la defensa de los derechos de los trabajadores y de los campesinos, denominado *Estatuto provisional del Imperio* (10 de abril de 1865), en éste se estableció un

⁸ DÁVALOS MORALES, José.- Constitución y nuevo Derecho del trabajo.- Editorial Porrúa.-1988.

capítulo de garantías individuales, donde prohibió los trabajos gratuitos y forzados, y siendo menores de edad debía existir el consentimiento de los padres o tutores, por señalar algunos ejemplos.

De tal forma más adelante el primero de noviembre del mismo año, se creó la *Ley del Trabajo del Imperio*, en donde se hacía más clara la protección para trabajadores y campesinos, determinando derechos básicos, como la jornada de trabajo, separación en cualquier momento del trabajo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso a comerciantes, supresión de cárceles privadas y castigos corporales, derecho a educación y habitación.

En la Constitución de 1857, se procuró dignificar el trabajo a través de la creación del contrato de prestación de servicios, ya que el trabajo de los hombres no podía equipararse al arrendamiento por que el hombre no podía ser tratado como una cosa; sin embargo, no fue de gran aplicación, y continuaron los conflictos entre las clases, como la huelga de Cananea, dándose origen a la Primera Revolución social del siglo XX.

En la Constitución, promulgada el 5 de febrero de 1917, como comenta el Doctor José Dávalos, es la primera vez en la historia de las Constituciones del mundo en la que se afirman los puntos básicos de la reglamentación de los derechos de los trabajadores, siendo así la expresión de la lucha armada iniciada en 1910, plasmados en el artículo

123, en sus iniciales 30 fracciones, las cuales han sido objeto de modificaciones a través de su historia⁹.

Así una vez elevado a rango Constitucional el Derecho del Trabajo, se facultó a las legislaturas de los estados para legislar en la citada materia, por lo que de 1918 a 1928, se crearon diversas leyes locales, siendo la primera la del Estado de Veracruz, misma que se convirtió en un modelo para las leyes restantes y constituyéndose en el principal precedente de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Ante la diversidad de criterios de las legislaciones locales, se propuso, debido a su importancia, la federalización de la citada materia, la cual se dio una vez que se aprobó la reforma de la fracción X, del artículo 73 Constitucional, que autorizaba al Congreso de la Unión a legislar en materia de trabajo, iniciándose así el proceso legislativo, para la creación de la Ley Federal del Trabajo, en la que se procuraría remediar las injusticias de la que había sido objeto la clase trabajadora, de tal forma se dieron diversos proyectos de ley, para que diera como resultado la ley de 1931.

El 15 de noviembre de 1928, se elaboró un proyecto denominado "Código Federal del Trabajo", que no tuvo vigencia alguna. El 6 de septiembre de 1929, se publicó la reforma constitucional, para que casi inmediatamente se enviara un proyecto de ley al Poder Legislativo, mismo que tenía diversos inconvenientes como la sindicalización única, por lo que tampoco tuvo éxito.

⁹ DÁVALOS MORALES, José.- Constitución y nuevo derecho del trabajo.-Editorial Porrúa.-México.-1988.-pagina 46,47.

Dos años después, la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto, creándose así la primera Ley Federal del Trabajo, la que se aprobó y promulgó el 18 de agosto de 1931.

Sin embargo, pese a que la citada ley, era un gran avance para la regulación de las relaciones laborales, no fue suficiente por lo que en 1970, se elaboró una nueva ley, la que en su exposición de motivos señaló que la anterior había sido una obra brillante y eficaz en su función, aunque como prácticamente se habían suscitado diversos problemas con las interpretaciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por lo que al iniciarse el año de 1967, el licenciado Gustavo Díaz Ordaz, en ese entonces presidente de la República, retomó los esfuerzos del expresidente López Mateos, para crear una nueva ley, tomando en consideración las necesidades, argumentos y documentación que presento la clase trabajadora, al igual que la de los patrones.

Así con observaciones de empresarios y trabajadores, además de las sugerencias de otros sectores, se redactó finalmente el proyecto, el cual no fue como se puede apreciar una obra de gabinete, ni resultado de pensamientos abstractos, por el contrario se tomó en consideración la problemática y realidad de la relación obrero-patronal.

De hecho la ley de 1970, fue elaborada para que estuviera acorde a la realidad y transformaciones político, económico y sociales de nuestro país, sin embargo estos cambios experimentados durante

los siguientes años, dieron como origen diversas reformas, las cuales sería ocioso mencionarlás, ya que las mismas no tienen relevancia para el tema que nos ocupa, ya que tratan de modificaciones al salario, al trabajo de la mujer, vivienda, facultades de las autoridades, trabajos especiales, por mencionar algunas.

Aún y cuando las reformas antes mencionadas han sido de vital importancia para adecuar la legislación a los cambios políticos y económicos del país, podemos darnos cuenta que la ley no ha sido revisada a fondo y existen incongruencias con la realidad práctica de nuestras instituciones, específicamente lo que señala el artículo 705 de la ley en cita, el que señala como responsable para decidir en caso de controversia respecto de la competencia entre las diversas autoridades laborales a la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, lo que resulta anacrónico en razón de que el artículo 15 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación de 1995, establece que el citado organismo, esta conformada por dos Salas, lo que indica que finalmente que la gran cantidad de reformas que ha tenido la multitudada legislación laboral, denota un descuido por parte de los legisladores, quienes modifican las leyes sin revisarlás a fondo, ya que no actualizan la totalidad de los preceptos que pueden ser objeto de reforma al no tener concordancia con otras leyes vigentes en nuestro país.

1.1.4. Ley Federal del Trabajo Burocrático

Como se ha dicho, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es la que reglamenta el apartado B, del artículo

123, el cual se creó debido a la importancia de este sector laboral y en razón de que los citados trabajadores no fueron incluidos en el texto original del mismo.

Como ya se apuntó, el texto del Apartado B del artículo 123 Constitucional ha tenido un largo proceso para su "perfeccionamiento"; en efecto, a través del transcurso de la historia legislativa de nuestro país el Apartado B, se ha modificado en diversas ocasiones, a continuación citaremos algunas de ellas:¹⁰

- En 1961, el Diario Oficial de la Federación de 27 de noviembre, se modificó la fracción IV, en la que se especificaba que el salario mínimo en ningún caso podría ser menor al de los trabajadores en general en el Distrito Federal y las entidades federativas.
- El Diario Oficial de la Federación del 10 de noviembre de 1972, adicionó la fracción XI, inciso f), la que reestructuró el derecho de los trabajadores al servicio del Estado a obtener habitaciones, para equiparar e igualar los trabajadores del apartado A. Y se adicionó el segundo párrafo de la fracción XIII, respecto al mismo concepto, respeto de los trabajadores de las fuerzas armadas
- Dos años más tarde, el 8 de octubre de 1974, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la reforma que consistió prácticamente en la actualización de la fracción IV, segundo párrafo del citado artículo, omitiendo a los territorios de Baja California y Quintana Roo ya que los mismos se elevaron al grado de entidades federativas.

¹⁰ Exposición de motivos.- Reformas del artículo 123 Constitucional.- COMPILA IV.-CD de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.- Dirección General de Documentación y Análisis.- Agosto de 1999.- México

- Ese mismo año el 31 de Diciembre, se adicionó la fracción VIII, estableciendo que el criterio para el escalafón de los trabajadores al Servicio del Estado, en donde en igualdad de condiciones tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingresos de la familia. Además de que se adicionó el inciso c) de la fracción XI, en el que se reguló el trabajo de las mujeres durante el embarazo, quienes no realizaran trabajos que requieran de grandes esfuerzos, el descanso pre y postnatal, contando con salario integro y conservación de empleo y derechos que haya adquirido durante su ausencia.
- El 17 de noviembre de 1982, se adicionó la fracción XIII-bis mediante la cual se incorporaron las relaciones laborales entre los trabajadores y las instituciones que prestan el servicio público de banca y crédito, ya que dichos trabajadores formaron parte de los trabajadores al servicio del estado.

Por otro lado y como se señaló anteriormente, la "Ley de los trabajadores al servicio del Estado", ha tenido una gran cantidad de reformas -más de treinta-, para ser una ley "reciente", dentro de las que destacan, el establecimiento de la semana laboral de cinco días de duración para los trabajadores de los organismos públicos e instituciones que se rijan por al Ley Federal de los Trabajadores del Estado; la creación de un fondo de la vivienda; determinación de los períodos vacacionales; reestructuración de la selección y nombramiento del personal federal destinado a ocupar las plazas disponibles cuando se han aplicado los sistemas escalafonarios; salario mínimo; modificación respecto del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el que deberá armonizar la relación de los servidores del Estado, resolviendo conforme a derecho y siguiendo

principios de equidad, los problemas laborales que se suscitan en el seno de la Administración Pública Federal, por mencionar algunas.

1.1.5. Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

La ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, tiene su origen en el decreto por el que se reformaron y adicionaron diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, enviado por el Presidente Ernesto Zedillo el 5 de diciembre de 1994, en la Cámara de Senadores, la cual a su vez se turnó a las Comisiones Unidas de Justicia, de Puntos Constitucionales y de Estudios Legislativos, para que se estudiara y se elaborara el dictamen correspondiente y se sometiera a debate.

Finalmente se aprobó la citada reforma, sin embargo los términos de las mismas, no fueron exactos a los de la propuesta del Presidente, ya que se adicionó y modificó abundantemente por parte de los senadores, en especial respecto al recurso de revisión administrativa respecto de los nombramientos, adscripciones y remociones de los órganos jurisdiccionales.¹¹

En la exposición de motivos del decreto en cuestión los temas fundamentales tuvieron sustento en la necesidad de que los ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se dedicaran en tiempo completo al desarrollo exclusivo de la función jurisdiccional, para dignificar y fortalecer al Poder Judicial de la Federación y

¹¹ Exposición de motivos.- Iniciativa de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.- COMPILA IV.-CD de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.- Dirección General de Documentación y Análisis.- Agosto de 1999.- México

especialmente a la misma Suprema Corte de Justicia de la Nación, pues era necesario que la administración de justicia se realizara en los términos que señala la Constitución, y creando además un órgano encargado especialmente a la función de administración de dicho Poder, al que se le llamó Consejo de la Judicatura Federal.

Con las adiciones de tres senadores, que no estaban contenidas en el dictamen de comisiones, ni en los debates iniciales del proceso ante el Senado, se aprobaron al final del mismo, en forma económica y cambiaron en forma total la intención de la reforma en lo referente a la competencia de los ministros en las cuestiones administrativas y se adicionaron aspectos respecto al recurso de revisión administrativa ante el Pleno, respecto a la revisión de los nombramientos, adscripciones y remociones de los jueces y magistrados, que estuvieran inconformes con las resoluciones del Consejo de la Judicatura Federal.

Para la creación de ésta ley tuvieron que reformarse diversos artículos de la Constitución, los cuales son: 21, adicionándose 3 párrafos; 55; 73, fracción XXIII; 76, fracciones II y VII; 79 fracciones II y V; 89, fracciones II, IX, XVI y XVIII; 93, párrafo segundo; 94, párrafos primero, segundo, quinto, sexto, octavo y noveno, adicionándose además un párrafo décimo; 95 fracciones II, III y V, agregándose la fracción VI y un último párrafo; los artículos 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, párrafos primero tercero y quinto, adicionándose un último párrafo del apartado A; 103, fracciones II y III; 104, fracción IV; artículos 105, 106 y 107, fracción V último párrafo, fracciones VIII, XI, XII, XIII y XVI; 108, tercer párrafo; 110, párrafo primero y segundo; 111, párrafo

primero y quinto; 116, fracción III, párrafo tercero y se deroga el párrafo quinto, por lo que se recorrió la numeración del citado artículo; 122, fracción VII; 123, fracción XII, párrafo segundo del apartado B.¹²

La citada reforma Constitucional consistió, fundamentalmente, en la integración al Poder Judicial de la Federación del Consejo de la Judicatura Federal, así como el establecimiento de un sistema de nombramientos, requisitos, prohibiciones y limitaciones de los ministros de la Corte, la fijación de la nueva competencia de la Corte, respecto de las controversias constitucionales y acciones de inconstitucionalidad; determinar competencia de los Tribunales Unitarios de Circuito, en materia de amparo indirecto y de suspensión; la creación de un procedimiento para resolver el problema del incumplimiento de las sentencias de amparo y de la repetición del acto reclamado y la incorporación del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.

Con la reforma constitucional de 1994 se dotó a la Suprema Corte de Justicia de una nueva composición y estructura y se separaron sus competencias jurisdiccionales y administrativas. Aun cuando esta señalado en la ley, dicha separación no es total, ya que tanto el Consejo como la Corte, realizan dependiendo del caso, ambas funciones.¹³

¹² ADATO GREEN, Victoria.- Lev Orgánica del Poder Judicial de la Federación Comentada.- Editorial Porrúa.- México.- 1998

¹³ VALLS HERNÁNDEZ, Sergio.- Consejo de la Judicatura Federal y modernidad en la impartición de justicia.- Primera Edición.- México.- 2001.

Dentro de las competencias con que se dotó a la Suprema Corte de Justicia se encuentran las relativas al conocimiento de las controversias y las acciones de inconstitucionalidad. Evaluándose la nueva y compleja realidad de la sociedad mexicana, demostrándose que mediante el juicio de amparo no podían comprenderse y solucionarse la totalidad de los conflictos de constitucionalidad que se han presentado en nuestro orden jurídico. Ello debido a que este juicio, de enorme importancia en la vida de México, apareció como un medio de protección del individuo, pero no como un medio para garantizar la supremacía de la Constitución en su conjunto.

Por ello, fue necesario incorporar procedimientos que garantizaran el principio de división de poderes, que contribuyeran a hacer efectivo nuestro Pacto Federal y que permitieran que la sociedad, a través de sus representantes populares, contara con instrumentos más eficaces para revisar la constitucionalidad de las normas de carácter general que la rigen. Así fue como es. la reforma al artículo 105 de la Constitución, se ampliaron las facultades de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para conocer las controversias que pudiera suscitarse entre la Federación, los Estados, el Distrito Federal y los municipios; entre el Ejecutivo Federal y el Congreso de la Unión; entre los poderes de las entidades federativas, o entre los órganos de gobierno del Distrito Federal.

Del mismo modo la reforma estableció la posibilidad de que un porcentaje mínimo de los integrantes de las Cámaras del Congreso de la Unión; de las legislaturas locales, de la Asamblea de Representantes del Distrito Federal o, en su caso, el Procurador General de la

República, puedan plantear ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el ámbito de sus atribuciones, la inconstitucionalidad de las leyes que hubieren sido aprobadas por los órganos legislativos de los cuales las minorías formen parte, previéndose que la posibilidad de que las resoluciones anulen, con efectos generales, la norma declarada inconstitucional.

En congruencia con las nuevas atribuciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y con la necesidad de facilitar su deliberación, se redujo el número de ministros que la Integraban, de veintiséis a once, volviendo de esta manera al número de miembros que originalmente había establecido el Congreso Constituyente de 1917. Por ello mismo, se estableció en el artículo 95 Constitucional un mecanismo más riguroso para la aprobación por el Senado de la República de los nombramientos de los ministros propuestos por el titular del Ejecutivo Federal. Entre estos mecanismos se encuentran el sometimiento de una terna por parte del Presidente de la República a la consideración del Senado la comparecencia pública de las personas propuestas; y la necesidad de que estas últimas obtengan el voto favorable de las dos terceras partes de los miembros de dicha Cámara.

Con la misma finalidad se modificó el régimen de ingreso a la Suprema Corte de Justicia, estableciéndose en el artículo 95 Constitucional, requisitos e impedimentos más exigentes, para garantizar que la persona propuesta reuniera la calidad profesional requerida. Entre estos requisitos se encuentran el incremento de la antigüedad mínima de cinco a diez años de poseer título profesional de licenciado en Derecho y no haber detentado, durante el año previo a su

designación el cargo de Secretario de Estado, Jefe de Departamento Administrativo, Procurador General de la República o de Justicia de Distrito Federal, Senador, Diputado Federal ni Gobernador de algún Estado o Jefe del Distrito Federal.

Finalmente; y con el propósito de mantener cierta movilidad y actualización dentro de la Suprema Corte, se estableció que los ministros de dicho tribunal supremo ocupen el cargo durante quince años y que su sustitución se haga de manera escalonada.

Debido a la duración temporal del cargo, se determinó en la Constitución el otorgamiento de un haber por retiro para los ministros a efecto de garantizar que la función jurisdiccional se ejerza con imparcialidad e independencia, cambios recientes a la Constitución en materia de impartición de justicia y sólo afectaron a las cuestiones de carácter jurisdiccional de la Suprema Corte de Justicia o las relativas a la designación de sus integrantes. Adicionalmente a esos cambios, se contempló que las atribuciones administrativas con que originalmente contaba la Suprema Corte de Justicia fueran asignadas a un nuevo órgano que tuviera exclusivamente ese carácter, denominado Consejo de la Judicatura Federal.

De acuerdo con el artículo 100 constitucional en vigor, este Consejo debe estar integrado por siete miembros designados por los tres Poderes de la Unión; quienes deberán ejercitar sus funciones por un tiempo limitado y ser sustituidos mediante un sistema de rotación escalonada. Con la creación de esta nueva figura; se liberó a la

Suprema Corte de Justicia de labores administrativas que la distraían en exceso de sus funciones jurisdiccionales.

Adicionalmente, y a fin de garantizar la adecuada calificación y el profesionalismo de las personas que deben llevar a cabo la función jurisdiccional, la reforma constitucional también previó la creación de la Carrera Judicial. Como medio para garantizar, por una parte, la independencia del juzgador no sólo frente al poder político sino frente a los tribunales de alzada o revisión y, por otra parte, que la función jurisdiccional sea ejercida con profesionalismo y excelencia por personas que tengan, además, una auténtica vocación de servicio en esta importante tarea.

1.2. Conceptos generales

Todo trabajo de investigación requiere, por metodología, que al inicio del mismo se definan los conceptos básicos en los que esté sustentado, es decir, se debe comenzar por explicar gramatical y jurídicamente, todas y cada una de las palabras que conforman el título, ya que al hacerlo se tendrá un mejor entendimiento y delimitación del tema.

Por lo anterior iniciaremos con el desglose y al mismo tiempo, la delimitación de los vocablos utilizados en el título de esta tesis:

"Las deficiencias en el Juicio Laboral entre el Poder Judicial y sus Trabajadores"

- Deficiencia.- Adjetivo que se debe entender como defecto o imperfección, o bien carencia de alguno de los elementos que son necesarios para el buen funcionamiento del objeto al que se le aplica el citado adjetivo.¹⁴
- Juicio.- Jurídicamente el significado de este vocablo no coincide con la idea común o corriente que define al Juicio como un acto o proceso mental que tiene por objeto formar una opinión o establecer clasificaciones, contrastes o una elección entre diversas posibilidades. En cambio, dentro del ámbito jurídico se debe entender como una institución o conjunto de actos solemnes, detallados en la ley, a través de los cuales se resuelven los conflictos de intereses entre las partes, en presencia de una autoridad judicial que decide y resuelve, previa presentación ante la misma de las alegaciones y pruebas de sus respectivos asertos.
- Laboral.- Gramaticalmente se entiende como todo aquello perteneciente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social; ahora bien, jurídicamente el licenciado Mario De la Cueva lo define como *"la suma de principios, normas e instituciones que regulan el nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones de trabajo; fijan los derechos y las obligaciones de los trabajadores y patronos y señalan las normas particulares para la prestación del trabajo"*¹⁵.
- Poder.- Gramaticalmente puede ser definido de diversas formas, dependiendo del sentido en el que se utilice este vocablo, mismo que puede ser entendido como capacidad, dominio, imperio y facultad para mandar o ejecutar actos; sin embargo, para efectos de nuestro tema

¹⁴ **DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO QUILLET.**- Tomo III.- México.- 1985.

¹⁵ **DE LA CUEVA, Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.**- Editorial Porrúa.- México.-1977.- página 179

debemos entenderlo como uno de los Poderes Constituidos, es decir, es uno de los órganos establecidos por la Constitución, los cuales tienen la función esencial no de gobernar, sino de constituir un Estado, de acuerdo a las facultades, términos y límites que señale la propia Carta Magna.

- **Judicial.- Por este término se entiende todo lo aquello que sea perteneciente a juicio (como institución procesal) y a la administración de justicia.**
- **Federación.- Es el concepto que indica o designa la representación de un Estado cuya forma de gobierno es federal, que en nuestro país esta dividido en tres poderes, los cuales tienen facultades, respecto de los aspectos cuya jurisdicción es de aplicación en todo el territorio nacional, mismo que se compone por el Distrito Federal y las entidades de federativas.**
- **Trabajador.- Es la persona física de presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado, entendiéndose como trabajo toda actividad humana, intelectual o material.¹⁶**

De lo anterior, podemos determinar que la presente tesis, pretende el estudio pormenorizado del juicio laboral, que debe desarrollarse cuando existan controversias laborales entre el Poder

¹⁶ Artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo.- Compila IV.- Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Judicial de la Federación y sus trabajadores, y derivar de aquel, las imperfecciones que surgen o existen en el referido procedimiento.

1.2.1. Funcionario, alto funcionario y empleado público.

Hoy día, la distinción entre estas tres categorías de trabajadores al servicio del Estado, resulta anacrónica, en razón de que en el contexto actual de nuestro país, la totalidad del personal que ejerce una función pública se le denomina "servidor público".

Anteriormente los que hoy conocemos como servidores públicos, se encontraban divididos en tres categorías:¹⁷

- Alto funcionario.- Se entendía como tal, aquel individuo que presta sus servicios al Estado, que puede ser sujeto de juicio político, es decir, todo aquel que tuviera un cargo de tal importancia que el Estado podría reclamarle responsabilidad, siendo el conducto para ello el Congreso de la Unión.
- Empleados y funcionarios públicos.- Son todos aquellos sujetos que prestan sus servicios al estado, desempeñando cualquier cargo o comisión de cualquier naturaleza.

Como podemos ver conceptualmente no existía una diferencia entre lo que se consideraba empleado y funcionario público; sin

¹⁷ GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto.- Derecho Administrativo y Derecho Administrativo al estilo mexicano (Teoría del derecho Administrativo y crítica a la forma en que se aplica ese Derecho por múltiples funcionarios de los Estados Unidos Mexicanos).- Primera edición.- Editorial Porrúa.- México.- 1993.

embargo, la doctrina señaló diversos aspectos que los diferencian, tales como:

Concepto	Empleado Público	Funcionario Público	Observaciones
Duración en el empleo	Carácter permanente	Tiempo determinado	Este criterio en realidad no daba ninguna base ya que algunos funcionarios tenían la misma permanencia en el empleo
Retribución	Asalariados	Pueden ser honoríficos	No es aplicable ya que todos gozan de una remuneración
Naturaleza de la relación Jurídica	Derecho Privado	Derecho Público	Este criterio es inadmisibles en atención a que al estar ambos al servicio del Estado, son forzosamente sujetos de derecho público.
Capacidad de decisión	Meros ejecutores	Con facultades para decidir.	Esto no es del todo correcto ya que no todos los funcionarios son autoridades con facultades suficientes para tomar decisiones.
Norma que le otorga facultades	Reglamentos	Constitución	Todos los órganos administrativos deben de tener expresamente señaladas las facultades que le son otorgadas en una ley, lo cual es muy diferente a las obligaciones que por el cargo que desempeñan, las que si aparecen en el reglamento para facilitar la aplicación de la ley.
Carácter representativo	Encargo especial	Relación sólo respecto del titular del órgano administrativo	Es de señalarse que si se puede hacer una distinción entre los servidores públicos que tienen un carácter representativo, y quienes no, aunque este criterio no sea propiamente una distinción.

De lo anterior podemos resaltar que durante mucho tiempo se dio origen a diversas acepciones, mismas que dejaron de tener sentido al momento de que de acuerdo al Derecho Administrativo, a todas aquellas personas que tenían una función o servicio a favor del Estado se les denominó servidores públicos y se les llamó trabajadores al servicio del Estado dentro del ámbito del Derecho del Trabajo, no obstante lo anterior, atento a la naturaleza de esta investigación se considera necesario tocar el tema con mayor precisión.

1.2.2. Servidor Público

Por servicio público, el Diccionario jurídico Mexicano señala que: *“El servicio público es la institución jurídico-administrativa en la que el titular es el Estado y cuya única finalidad consiste en satisfacer de una manera regular, continua y uniforme necesidades públicas de carácter esencial, básico o fundamental; se concreta a través de prestaciones individualizadas las cuales podrán ser suministradas directamente por el Estado o por los particulares mediante concesión. Por su naturaleza, estará siempre sujeta a normas y principios de derecho público.”*¹⁸

Por otro lado, la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, establece que son servidores públicos aquellos que mencionan los párrafos primero y tercero del artículo 108 Constitucional; así, el párrafo primero indica que se reputarán como servidores públicos a los representantes de elección popular, a los miembros del Poder Judicial Federal y del

¹⁸ Diccionario Jurídico Mexicano.- Universidad Nacional Autónoma de México.- Editorial Porrúa.- México.- Tomo P.- Z.- página 2906.

Poder Judicial del Distrito Federal, los funcionarios y empleados, y en general a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal o en el Distrito Federal, así como a los servidores del Instituto Federal Electoral, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurra en el desempeño de sus respectivas funciones.

Por su parte el párrafo tercero establece: *“Los Gobernadores de los Estados, los Diputados a las Legislaturas Locales, los Magistrados de los Tribunales Superiores de Justicia Locales y, en su caso, los miembros de los Consejos de las Judicaturas Locales, serán responsables por violaciones a esta Constitución y a las leyes federales, así como por el manejo indebido de fondos y recursos federales.”*¹⁹

Como podemos ver, la Constitución mantiene aún los conceptos de empleados y funcionarios públicos, sin embargo la ley reglamentaria, indica en su artículo 2 que se consideraran servidores públicos, los antes mencionados, por lo que así podemos asegurar que realmente toda persona que realce algún empleo, cargo o comisión, para los efectos de responsabilidad pública, será considerado servidor público.

1.2.3. Trabajador al Servicio del Estado

Al efectuarse la reforma constitucional, por la que se creó el apartado B del artículo 123, el veintiuno de octubre de mil

¹⁹ Constitución.- COMPILA IV.- SCJN.- 1999.- México

novecientos sesenta, y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, publicada en el Diario Oficial de la Federación el veintiocho de diciembre de mil novecientos sesenta y tres, se definió como trabajador al servicio del Estado, a toda persona que presta 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.

Dichos trabajadores con fundamento en lo que establece el artículo 4, del ordenamiento legal antes invocado, se dividen en dos grupos: de confianza y de base; considerándose para los efectos de esta ley que quedan excluidos del régimen burocrático, los que sean considerados de confianza, los cuales son los señalados en el artículo 5 de la Ley Burocrática, que a continuación se enumeran:

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

II. En el Poder Ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, que desempeñan funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta Ley sean de:

a) Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando a nivel de directores generales, directores de área, adjuntos, sub-directores y jefes de departamento.

b) Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de las jefaturas y sub-jefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidad de que se 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.

c) Manejo de fondos o valores, cuando se implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido.

d) Auditoría: a nivel de auditores y sub-auditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las Contralorías o de las Áreas de Auditoría.

e) Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la dependencia o entidad de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de las dependencias y entidades con tales características.

f) En almacenes e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios.

g) Investigación científica, siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo.

h) Asesoría o Consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores; Secretario, Sub-secretario, Oficial Mayor, Coordinador General y Director General en las dependencias del Gobierno Federal o sus equivalentes en las Entidades.

i) El personal adscrito presupuestalmente a las Secretarías particulares o Ayudantías.

j) Los Secretarios particulares de: Secretario, Sub-Secretario, Oficial Mayor y Director General de las dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las entidades, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción I de este artículo.

k) Los Agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal.

l) Los Agentes de las Policías Judiciales y los miembros de las Policías Preventivas.

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

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

III. En el Poder Legislativo: en la Cámara de Diputados: el Oficial Mayor, el Director General de Departamentos y Oficinas, el Tesorero General, los Cajeros de la Tesorería, 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: el 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;"

Sin embargo es necesario puntualizar que en algunas dependencias se señalan como trabajadores de confianza otros que no están incluidos en el citado artículo, los cuales pueden quedar o no dentro de éste genero en atención a lo dispuesto por el artículo 20 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, ya que las propias dependencias podrán determinarlos, siempre que estén plenamente identificados en el Catálogo General de Puestos del

Gobierno Federal, o bien de sus propios catálogos establecidos dentro de sus regímenes internos.

Para la creación de estos catálogos, se deberá contar con la participación conjunta de los titulares o sus representantes de las dependencias y de los sindicatos respectivos. De tal forma que si en los citados catálogos o bien en el artículo 5 de la multicitada Ley Burocrática, pese a que su nombramiento señale que es trabajador de confianza, no lo son, y por lo tanto son regulados por las disposiciones aplicables a los demás trabajadores al servicio del Estado.

1.2.4. Trabajador del Poder Judicial de la Federación

Una vez entendido el concepto de trabajador al servicio del Estado, debemos puntualizar en el presente apartado, las particularidades de aquellos que forman parte de la plantilla laboral del Poder Judicial de la Federación, puesto que son el tema principal de la presente investigación, entendiéndolo que los primeros son el género y los segundos la especie.

Así pues, los trabajadores del Poder Judicial de la Federación, son aquellos servidores públicos que forman parte del órgano de impartición de justicia en nuestro país, y que debido a la importancia de la función que desempeñan, sus actividades están reguladas en la Ley Orgánica del citado organismo, así como con los diversos Acuerdos Generales emitidos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del Consejo de la Judicatura Federal, mismos

que se asemejan a reglamentos internos para quienes forman parte de dicho Poder.

1.2.5. Derechos, obligaciones y responsabilidades de los trabajadores al servicio del Estado.

Ahora procederemos a determinar específicamente los derechos, deberes y responsabilidades de los trabajadores al Servicio del Estado, los cuales para ser ejercidos deben estar determinados en ley, y son:

Derechos.

La Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, en los primeros artículos, establece una gran variedad de derechos para la plantilla laboral del Estado Mexicano, dentro de los que encontramos:

- Al inicio del encargo la expedición de nombramiento por aquel funcionario facultado para emitirlo o bien estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo. (Artículo 12)
- Percibir el sueldo correspondiente y ejercitar las acciones derivadas de la ley. (Artículo 13)
- Que se señalen como condiciones nulas y sin obligación para los trabajadores, aún cuando las admitieren expresamente, las que estipulen: (Artículo 14)

- I. Una jornada mayor de la permitida por esta ley;**
- II. Las labores peligrosas o insalubres o nocturnas para menores de dieciséis años;**
- III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa para el trabajador, o para la salud de la trabajadora embarazada o el producto de la concepción;**
- IV. Un salario inferior al mínimo establecido para los trabajadores en general, en el lugar donde se presten los servicios, y**
- V. Un plazo mayor de quince días para el pago de sus sueldos y demás prestaciones económicas.”**

- En caso de traslado de los trabajadores de una población a otra, la Dependencia en que preste sus servicios, dará a conocer previamente al trabajador las causas del traslado, y tendrá la obligación de sufragar los gastos de viaje y menaje de casa, excepto cuando el traslado se hubiere solicitado por el trabajador. Y en el caso de que sea por un periodo mayor a seis meses tendrá derecho a que se le cubran los gastos que origine el transporte del menaje de casa, de su cónyuge, ascendientes y descendientes en línea directa, que dependan de él. (Artículo 16)
- Las causas por las que se podrá ordenar el traslado de un trabajador serán: (Artículo 16)

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

- Jornada máxima de trabajo de ocho horas en horario diurno, siete y media en mixto y siete en nocturno. (Artículo 22, 23, 24)

- **Reducción de la jornada cuando se tenga el peligro de sufrir un quebranto a la salud del trabajador. (Artículo 25)**
- **Pago de horas extraordinarias de trabajo, sin que éstas excedan de tres horas diarias (Artículo 26)**
- **Un día de descanso cuando menos, por cada 6 de trabajo. (Artículo 27)**
- **Un mes de descanso previo a la fecha de parto y dos después del mismo, con dos descansos extraordinarios diarios durante el periodo de lactancia. (Artículo 28)**
- **Dos periodos vacacionales de diez días hábiles cada uno, siempre que el trabajador tenga más de 6 meses consecutivos de servicio. (Artículo 30)**

Obligaciones.

Respecto de las obligaciones, el artículo 44 de la Ley reglamentaria del Apartado B, del Artículo 123 Constitucional, señala como tales, las siguientes:

- **Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos.**
- **Observar buenas costumbres dentro del servicio.**
- **Cumplir con las obligaciones que les impongan las condiciones generales de trabajo.**
- **Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo.**

- Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros.
- Asistir puntualmente a sus labores;
- No hacer propaganda de ninguna clase dentro de los edificios o lugares de trabajo, y
- Asistir a los institutos de capacitación, para mejorar su preparación y eficiencia.

Responsabilidades.

Por lo que atañe al rubro de responsabilidad de los servidores públicos, esta se puede dividir en tres tipos: política, sólo en los casos determinados por la Constitución y la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos; penal, ya que al ser parte de la plantilla laboral al Servicio del Estado, si cometen un ilícito en virtud de sus funciones se aplican los capítulos respectivos de los Códigos de Procedimientos Penales (Federal y de los Estados); y administrativa.

Esta última es la que va más relacionada con el tema que nos ocupa, ya que está íntimamente relacionada con las obligaciones de los servidores públicos, al respecto la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos en su artículo 8, señala que todo servidor público tendrá diversas obligaciones, para salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben ser observadas en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, y cuyo incumplimiento

dará lugar al procedimiento y a las sanciones que correspondan, sin perjuicio de sus derechos laborales, las cuales son:²⁰

- I. Cumplir el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de un empleo, cargo o comisión;**
- II. Formular y ejecutar los planes, programas y presupuestos correspondientes a su competencia, y cumplir las leyes y la normatividad que determinen el manejo de recursos económicos públicos;**
- III. Utilizar los recursos que tenga asignados y las facultades que le hayan sido atribuidas para el desempeño de su empleo, cargo o comisión, exclusivamente para los fines a que están afectos;**
- IV. Rendir cuentas sobre el ejercicio de las funciones que tenga conferidas y coadyuvar en la rendición de cuentas de la gestión pública federal, proporcionando la documentación e información que le sea requerida en los términos que establezcan las disposiciones legales correspondientes;**
- V. Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o comisión, tenga bajo su responsabilidad, e impedir o evitar su uso, sustracción, destrucción, ocultamiento o inutilización indebidos;**
- VI. Observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenga relación con motivo de éste;**
- VII. Comunicar por escrito al titular de la dependencia o entidad en la que presten sus servicios, las dudas fundadas que le suscite la procedencia de las órdenes que reciba y que pudiesen implicar violaciones a la Ley o a cualquier otra disposición jurídica o administrativa, a efecto de que el titular dicte las medidas que en derecho procedan, las cuales deberán ser notificadas al servidor público que emitió la orden y al interesado;**
- VIII. Abstenerse de ejercer las funciones de un empleo, cargo o comisión por haber concluido el periodo para el cual se le designó, por haber sido cesado o por cualquier otra causa legal que se lo impida;**

²⁰ Ley Federal de Responsabilidad Administrativa de los Servidores Públicos. - Diario Oficial de la Federación. - México. - 2002.

IX. Abstenerse de disponer o autorizar que un subordinado no asista sin causa justificada a sus labores, así como de otorgar indebidamente licencias, permisos o comisiones con goce parcial o total de sueldo y otras percepciones;

X. Abstenerse de autorizar la selección, contratación, nombramiento o designación de quien se encuentre inhabilitado por resolución de autoridad competente para ocupar un empleo, cargo o comisión en el servicio público;

XI. Excusarse de intervenir, por motivo de su encargo en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar o de negocios, incluyendo aquéllos de los que pueda resultar algún beneficio para él, su cónyuge o parientes consanguíneos o por afinidad hasta el cuarto grado, o para parientes civiles, o para terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de negocios, o para socios o sociedades de las que el servidor público o las personas antes referidas formen o hayan formado parte.

El servidor público deberá informar por escrito al jefe inmediato sobre la atención, trámite o resolución de los asuntos a que hace referencia el párrafo anterior y que sean de su conocimiento, y observar sus instrucciones por escrito sobre su atención, tramitación y resolución, cuando el servidor público no pueda abstenerse de intervenir en ellos;

XII. Abstenerse, durante el ejercicio de sus funciones de solicitar, aceptar o recibir, por sí o por interpósita persona, dinero, bienes muebles o inmuebles mediante enajenación en precio notoriamente inferior al que el bien de que se trate y que tenga en el mercado ordinario, donaciones, servicios, empleos cargos o comisiones para sí, o para las personas a que se refiere la fracción XI de este artículo, que procedan de cualquier persona física o moral cuyas actividades profesionales, comerciales o industriales se encuentren directamente vinculadas, reguladas o supervisadas por el servidor público de que se trate en el desempeño de su empleo, cargo o comisión y que implique intereses en conflicto. Esta prevención es aplicable hasta un año después de que se haya retirado del empleo, cargo o comisión.

Habrán intereses en conflicto cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño imparcial de su empleo, cargo o comisión.

Una vez concluido el empleo, cargo o comisión, el servidor público deberá observar, para evitar incurrir en intereses en conflicto, lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley;

XIII. Desempeñar su empleo, cargo o comisión sin obtener o pretender obtener beneficios adicionales a las contraprestaciones comprobables que el Estado le otorga por el desempeño de su función, sean para él o para las personas a las que se refiere la fracción XI;

XIV. Abstenerse de intervenir o participar indebidamente en la selección, nombramiento, designación, contratación, promoción, suspensión, remoción, cese, rescisión del contrato o sanción de cualquier servidor público, cuando tenga interés personal, familiar o de negocios en el caso, o pueda derivar alguna ventaja o beneficio para él o para las personas a las que se refiere la fracción XI;

XV. Presentar con oportunidad y veracidad, las declaraciones de situación patrimonial, en los términos establecidos por esta ley;

XVI. Atender con diligencia las instrucciones, requerimientos o resoluciones que reciba de la Secretaría, del contralor interno o de los titulares de las áreas de auditoría, de quejas y de responsabilidades, conforme a la competencia de éstos;

XVII. Supervisar que los servidores públicos sujetos a su dirección, cumplan con las disposiciones de este artículo;

XVIII. Denunciar por escrito, ante la Secretaría o la contraloría interna, los actos u omisiones que en ejercicio de sus funciones llegare a advertir respecto de cualquier servidor público que pueda constituir responsabilidad administrativa en los términos de la ley y demás disposiciones aplicables;

XIX. Proporcionar en forma oportuna y veraz, toda la información y datos solicitados por la institución a la que legalmente le compete la vigilancia y defensa de los derechos humanos;

XX. Abstenerse, en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, de celebrar o autorizar la celebración de pedidos o contratos relacionados con

adquisiciones, arrendamientos y enajenación de todo tipo de bienes, prestación de servicios de cualquier naturaleza y la contratación de obra pública o de servicios relacionados con ésta, con quien desempeñe un empleo, cargo o comisión en el servicio público, o bien con las sociedades de las que dichas personas formen parte. Por ningún motivo podrá celebrarse pedido o contrato alguno con quien se encuentre inhabilitado para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público;

XXI. Abstenerse de inhibir por sí o por interpósita persona, utilizando cualquier medio, a los posibles quejosos con el fin de evitar la formulación o presentación de denuncias o realizar, con motivo de ello cualquier acto u omisión que redunde en perjuicio de los intereses de quienes las formulen o presenten;

XXII. Abstenerse de aprovechar la posición que su empleo, cargo o comisión le confiere para inducir a que otro servidor público efectúe, retrase u omita realizar algún acto de su competencia, que le reporte cualquier beneficio, provecho o ventaja para sí o para alguna de las personas a que se refiere la fracción XI;

XXIII. Abstenerse de adquirir para sí o para las personas a que se refieren la fracción XI, bienes inmuebles que pudieren incrementar su valor o, en general, que mejoren sus condiciones, como resultado de la realización de obras o inversiones públicas o privadas, que haya autorizado o tenido conocimiento con motivo de su empleo, cargo o comisión. Esta restricción será aplicable hasta un año después de que el servidor público se haya retirado del empleo, cargo o comisión, y

XXIV. Abstenerse de cualquier acto u omisión que implique incumplimiento de cualquier disposición legal, reglamentaria o administrativa relacionada con el servicio público.

El incumplimiento a lo dispuesto en el presente artículo dará lugar al procedimiento y a las sanciones que correspondan, sin perjuicio, de las normas específicas que al respecto rijan en el servicio e las fuerzas armadas."

Como podemos ver las causales de responsabilidad, son de gran importancia para el legal y debido funcionamiento del servicio público, la problemática que de ellas deriva, es que algunas pueden ser muy subjetivas, por lo que en ocasiones, pueden ser usadas en contra del trabajador para destituirlo de su encargo, y aún cuando el propio artículo señala que será sin perjuicio de los derechos laborales, estos se pierden total o parcialmente, durante la tramitación del procedimiento administrativo e influyen directamente en el historial de los sujetos al mismo.

1.2.6. Derechos, obligaciones y responsabilidades de los trabajadores del Poder Judicial de la Federación

Sobre el particular, podemos decir que los derechos, obligaciones y responsabilidades de los trabajadores del Poder Judicial de la Federación, son los mismos que los de los demás trabajadores, no obstante debido a las particularidades e importancia de sus actividades, la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en su artículo 131, hace hincapié en las mismas y establece:

- I. Realizar conductas que atenten contra la independencia de la función judicial, tales como aceptar o ejercer consignas, presiones, encargos o comisiones, o cualquier acción que genere o implique subordinación respecto de alguna persona, del mismo u otro poder;**
- II. Inmiscuirse indebidamente en cuestiones del orden jurisdiccional que competan a otros órganos del Poder Judicial de la Federación;**
- III. Tener una notoria ineptitud o descuido en el desempeño de las funciones o labores que deban realizar;**

- IV. Impedir en los procedimientos judiciales que las partes ejerzan los derechos que legalmente les correspondan en los procedimientos;**
- V. Conocer de algún asunto o participar en algún acto para el cual se encuentren impedidos;**
- VI. Realizar nombramientos, promociones o ratificaciones infringiendo las disposiciones generales correspondientes;**
- VII. No poner en conocimiento del Consejo de la Judicatura Federal cualquier acto tendiente a vulnerar la independencia de la función judicial;**
- VIII. No preservar la dignidad, imparcialidad y profesionalismo propios de la función judicial en el desempeño de sus labores;**
- IX. Emitir opinión pública que implique prejuzgar sobre un asunto de su conocimiento;**
- X. Abandonar la residencia del tribunal de circuito o juzgado de distrito al que esté adscrito, o dejar de desempeñar las funciones o las labores que tenga a su cargo;**
- XI. Las previstas en el artículo 47 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, siempre que no fueren contrarias a la naturaleza de la función jurisdiccional, y**
- XII. Las demás que determine la ley.”²¹**

Con la entrada en vigor de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, publicada el 15 de marzo del dos mil dos, surge la necesidad de modificar la fracción XI del artículo antes mencionado, debido a que la ley a que hace referencia el citado precepto, ya no es de aplicación federal.

Así, la fracción XII, deja la puerta abierta para que se aplique la totalidad de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, además de que tienen como obligación

²¹ Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.- Compilación de leyes Federales.-Suprema Corte de Justicia de la Nación.- México.- 2000.

cumplir con los requerimientos señalados en los “Acuerdos Generales” que determine el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del Consejo de la Judicatura Federal, ya que los mismos son una especie de reglamentos internos para los trabajadores del Poder Judicial Federal, en los que se encuentran obligaciones, requisitos para fungir como servidor público, tiempos y formas para realizar su trabajo.

Una vez que se han estudiado los antecedentes históricos y los conceptos generales del tema a desarrollar, se tiene un panorama más claro y completo de la presente investigación, por lo que ahora se pasa a la explicación del siguiente capítulo.

Capítulo Segundo

"Marco Jurídico"

En el presente capítulo, se revisan las leyes y documentos en los que esta investigación esta fundamentada, estudio que se realizará atendiendo el orden jerárquico de las normas antes referidas.

2.1. Constitución

Como pudimos ver a través de la historia de nuestro país, la Constitución, ha sido modificada en gran número de ocasiones; por lo que, para una mejor narración de ellas, se juzga pertinente, asentar que el texto constitucional está compuesto de ciento treinta y seis artículos, divididos en nueve títulos, de los que los primero tres se dividen en capítulos, mientras que los restantes títulos son uniformes, a continuación se hace el desglose de todos ellos:

- **Título Primero**
 - Capítulo I De las Garantías Individuales
 - Capítulo II De los Mexicanos
 - Capítulo III De los extranjeros
 - Capítulo IV De los Ciudadanos Mexicanos

- **Título Segundo**

- Capítulo I De la Soberanía Nacional y de la forma de gobierno
- Capítulo II De las partes integrantes de la federación y territorio nacional

- **Título Tercero**

- Capítulo I De la División de Poderes
- Capítulo II Del Poder Legislativo
 - Sección I De la elección e instalación del congreso
 - Sección II De la iniciativa y formación de las leyes
 - Sección III De las facultades del congreso
 - Sección IV De la comisión permanente
- Capítulo III Del Poder Ejecutivo
- Capítulo IV Del Poder Judicial

- **Título Cuarto** De las Responsabilidades de los Servidores Públicos.
- **Título Quinto** De los Estados de la Federación y del Distrito Federal.
- **Título Sexto** Del Trabajo y de la Previsión Social.
- **Título Séptimo** Prevenciones Generales
- **Título Octavo** De las reformas de la Constitución
- **Título Noveno** De la inviolabilidad de la Constitución

En relación al tema central de esta tesis, es necesario destacar que existe más de un artículo que fundamenta las relaciones de los trabajadores al servicio del Estado y el Poder Judicial de la Federación; respecto a la materia laboral, sabemos que en el texto original de 1917, no se regularon tales relaciones, de hecho el propio artículo 123 autorizaba al Congreso de la Unión y Legislaturas de los Estados a legislar en materia de trabajo lo que, como ya se estudió fue modificado.

En efecto, el 6 de septiembre de 1929, se reformaron los textos de los artículos 73 y 123 facultándose al Congreso de la Unión, para expedir las leyes de trabajo —a nivel Federal— reglamentarias del artículo 123 constitucional; sin embargo las relaciones de los servidores públicos no estaban regidas en el citado artículo, ni por la Ley Federal del Trabajo de 1931, ya que las mismas estaban normadas por las leyes de servicio civil, lo anterior además se apoyó en la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que señalaba que el numeral 123 de la Constitución, tenía como fin el equilibrio entre el capital y el trabajo como factores de producción, lo que no aplica dentro del contexto de las relaciones del Poder Público, por lo tanto, quedaron excluidas del citado artículo.

Sin embargo, una vez que se dieron las reformas de 1960, al integrarse al texto constitucional el apartado B del artículo 123, se regularon las relaciones de los servidores públicos, dándoles el título de trabajadores al servicio del Estado; el citado apartado se conforma de quince fracciones, las que determinan las bases que dan origen a la Ley Federal Burocrática, ya que, por lo que hace a los trabajadores

estatales y municipales éstos deben estar a lo que establecen los artículos 115 y 116 de nuestra carta magna, lo cual es una mera referencia puesto que no es relevante, para el tema que nos ocupa.²²

Una de las fracciones en las que se tiene que poner mayor énfasis por que es fundamental para el desarrollo de los siguientes capítulos, es la décima tercera, ya que es la que determina las autoridades facultadas para resolver los conflictos laborales de los trabajadores a los que se les aplica la legislación burocrática, específicamente en su segundo párrafo, el cual establece que los conflictos del Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal, con excepción de los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia de la Nación y sus empleados, que serán resueltos por esta última.²³

Pese a lo que se cree respecto de la base constitucional del derecho del trabajo, el artículo 123 no es el único, como ya vimos esta el 73, el 3 que estatuye las relaciones de trabajo de los académicos de las universidades, el 5 respecto a la libertad de profesión, 115, fracción VIII y 116, fracción V, relativo a las relaciones de trabajo dentro de los municipios y los estados respectivamente, sin embargo como no son relevantes para este trabajo de investigación, sería ocioso prestarles mayor atención.

²² La referencia se hace, con el fin de evitar confusiones respecto a lo que determinan los artículos 115, fracción VIII, segundo párrafo, que a la letra dice: "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 por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias" y 116, fracción VI, señala que: "Las relaciones de trabajo entre los Estados y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias"

²³ Artículo 123, apartado B, fracción XII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Compilación de leyes Federales 2000.

Por otra parte, y para el objeto del estudio de este trabajo, puede afirmarse que tienen mayor relevancia los artículos que van del 94 al 101 de nuestra Constitución, ya que establecen la forma de funcionamiento del Poder Judicial de la Federación; composición, facultades y competencia del mismo, así como del Consejo de la Judicatura Federal y del Tribunal Federal Electoral; la obligatoriedad de la jurisprudencia; la remuneración de Ministros, Jueces Magistrados y Consejeros; la duración y requerimiento para los encargos antes mencionados; las facultades de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de los titulares de los diversos órganos para remover al personal adscrito a esas áreas conforme a lo que señala la ley respecto a la Carrera Judicial; la toma de protesta de ley de los ministros ante el Senado; las causas de separación, renunciaciones y licencias de los mismos; los impedimentos para sus miembros e infracciones aplicables en caso de contravenir con las citadas disposiciones.

Como se puede apreciar, los preceptos del capítulo IV de nuestra Carta Magna antes mencionados, presentan un catálogo de aspectos que regulan los derechos y obligaciones de los trabajadores al servicio del Poder Judicial de la Federación, por lo que es necesario comentar que van íntimamente relacionados, con la fracción XII del apartado B del artículo 123, ya que este último determina a la autoridad competente para resolver los conflictos laborales que se pudiesen suscitar respecto a los derechos y obligaciones antes aludidos.

Lo anterior, da el sustento constitucional para la creación de las leyes que van a regular a detalle los temas antes citados, por lo que a continuación revisaremos las leyes reglamentarias de los artículos constitucionales que se consideran relevantes para el desarrollo de la presente tesis.

2.2. Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.

La ley Federal de Trabajadores al Servicio del estado, es la ley reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional, la cual fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el sábado 28 de diciembre de 1963, por el licenciado Adolfo López Mateos, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, misma que ha sido objeto de diversas reformas.

Consta de ciento sesenta y cinco artículos, los cuales están repartidos en diez títulos, a saber:

- 1) Disposiciones generales.
- 2) Derechos y obligaciones de los trabajadores y titulares.
- 3) Del escalafón
- 4) De la organización colectiva de los trabajadores y de las condiciones generales del trabajo.
- 5) De los riesgos profesionales y de las enfermedades no profesionales.
- 6) De las prescripciones.
- 7) Del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y del procedimiento ante el mismo.

- 8) De los medios de apremio y la ejecución de laudos.
- 9) De los conflictos del Poder Judicial de la Federación y sus servidores.
- 10) De las correcciones disciplinarias y de las sanciones.

Los primeros tres títulos, ya fueron estudiados dentro del primer capítulo, ya que en la segunda parte del mismo se hizo alusión a las consideraciones generales respecto de los trabajadores al servicio del Estado, así como sus derechos y obligaciones; sin embargo cabe puntualizar que éstos, aunados a la responsabilidad administrativa, son en resumen las condiciones en las que debe prestarse el trabajo.

Ahora bien, del séptimo al décimo títulos, se delimitan las facultades, procedimiento y medios de ejecución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, así como de los conflictos del Poder Judicial, y siendo éstos objeto de estudio en los siguientes capítulos, por lo que, para evitar repeticiones innecesarias de momento, no se mencionaran, ya que los mismos se detallarán más adelante.

El título cuarto, denominado "*de la organización colectiva de los trabajadores y de las condiciones generales del trabajo*", se divide en cuatro capítulos, dentro de los que, como su nombre lo dice, da las bases para la regulación de los sindicatos de los trabajadores al servicio del Estado, quienes como ya hemos mencionado, por su especial naturaleza tienen particularidades, como por ejemplo sindicato único por dependencia, así como la existencia de una sola Federación de sindicatos de trabajadores al servicio del Estado. Sobre este

particular debemos tomar en cuenta que si bien la Ley Federal del Trabajo Burocrático, no ha sido modificada, el criterio a este respecto es diverso ya que se modificó por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por jurisprudencia denominada **“SINDICACION UNICA. EL ARTICULO 76 DE LA LEY PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL ESTADO DE JALISCO Y SUS MUNICIPIOS, VIOLA LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, APARTADO “B”, FRACCION X”**, misma que a continuación se transcribe:

“El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere una existencia y una realidad propias. Dicha libertad sindical debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el establecimiento de un solo sindicato por dependencia, regulado en el artículo 76 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123 constitucional, apartado “B”, fracción X, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.”²⁴

²⁴ El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el trece de enero en curso, aprobó, con el número I/1997, la tesis aislada que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial. México, Distrito Federal, a trece de enero de mil novecientos noventa y siete. Instancia: Pleno. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Epoca: Novena Epoca. Tomo V, Enero de 1997. Tesis: P. I/97 Página: 117. Tesis Aislada.

Como se puede advertir, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de la jurisprudencia transcrita protege la libertad de asociación de los trabajadores al servicio del Estado, contribuyendo así con el estudio y mejoramiento de las leyes mexicanas ya que, dentro de nuestro sistema, no se tiene un organismo dentro del Poder Legislativo que se encargue de actualizar, revisar y verificar que las leyes estén acorde con las necesidades y realidad del sector para el que fueron creadas.

En este mismo título encontramos las obligaciones, registro, composición y demás aspectos relevantes de los sindicatos, en su mínima expresión, pues como sabemos los estatutos de cada dependencia los detalla y delimita. Además, delimita lo relativo a las condiciones generales de trabajo, las cuales se fijan por el titular de cada dependencia, tomando en cuenta la opinión del sindicato, las cuales deberán estar autorizadas previamente por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Y las condiciones que deben darse para el estallamiento de una Huelga, el procedimiento y resolución de la misma.

Finalmente el quinto título, que corresponde a *“los riesgos profesionales y de las enfermedades no profesionales”*, remite para la determinación de los riesgos profesionales y enfermedades a la ley de Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, ya que en la presente ley sólo hace referencia a las licencias para dejar de concurrir a las labores cuando surjan una enfermedad no profesional.

Con la revisión, aunque breve, de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, podemos deducir que la misma hace sólo los señalamientos básicos para la regulación de las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores, ya que para diversos aspectos nos remite a otras leyes, como lo son: la del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, la Orgánica del Poder Judicial de la Federación, la Ley Federal del Trabajo, de las que esta última al regular en forma supletoria al procedimiento, y siendo este la parte fundamental de esta tesis se estudiará a continuación.

2.3. Ley Federal del Trabajo

La ley Federal del Trabajo, como ya se mencionó, es de aplicación supletoria respecto al tema que nos ocupa, por lo que sólo se realizará un estudio somero de la misma.

Esta ley, reglamenta el Apartado A del artículo 123 Constitucional y se publicó en el Diario Oficial de la Federación el primero de abril de 1970, durante el periodo presidencial de Gustavo Díaz Ordaz, la cual consta de dieciséis títulos, divididos en diversos capítulos cada uno, a saber:

- 1) Relaciones Individuales de trabajo.
- 2) Condiciones de Trabajo.
- 3) Derechos y Obligaciones de los trabajadores y de los patrones.

- 4) Trabajo de mujeres.
- 5) Trabajo de menores.
- 6) Trabajos especiales.
- 7) Relaciones colectivas de trabajo.
- 8) Huelgas.
- 9) Riesgos de trabajo.
- 10) Prescripciones.
- 11) Autoridades de trabajo y servicios sociales.
- 12) Personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- 13) Representantes de los trabajadores y de los patrones
- 14) Derecho Procesal de Trabajo.
- 15) Procedimientos de Ejecución.
- 16) Responsabilidad y sanciones.

Como se puede apreciar es una ley muy completa, pues regula la mayoría de las relaciones laborales, temáticamente se divide en tres rubros:

1. Derecho Individual.
2. Derecho Colectivo.
3. Derecho Procesal.

Respecto al derecho individual del trabajo, el doctor José Dávalos, considera que *"los trabajadores que son sujetos de regulación de la Ley burocrática, encuentran algunas ventajas con respecto a los trabajadores regulados por la Ley Federal del Trabajo, a diferencia de lo que acontece en materia de derecho colectivo y*

*procesal*²⁵, esto en atención al monto de algunos derechos que gozan los servidores públicos, mismos que como él mismo indica han sido el resultado de la intensa actividad de los sindicatos, y en gran parte por concesiones políticas.

Debemos mencionar, que aún y cuando en algunos aspectos la ley burocrática tiene mayores beneficios, personalmente considero que la Ley reglamentaria del Apartado A de nuestra Carta Magna es mucho más completa, ya que regula las relaciones laborales especiales, de acuerdo con las particularidades y necesidades de los mismos.

De las relaciones colectivas de trabajo, la presente ley determina muy claramente las bases para que éstas sean idóneas, y logren el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses, tanto del sector obrero como patronal, a través de una base tripartita, que se conforma por: la sindicalización, la negociación colectiva y la huelga.

Finalmente, la parte procesal de la ley tiene la característica de ser un procedimiento con matices sociales, con el compromiso de proteger a la clase trabajadora, que según señala el Doctor José Dávalos, es en razón de *"su condición cultural, económica y social, de inferioridad ante los patrones"*²⁶, lo cual puede observarse más claramente con las reformas de 1980, que adicionaron conceptos como: los efectos del aviso de despido; la preeminencia de la conciliación como medio para la solución de los conflictos; la

²⁵ DÁVALOS MORALES, José.- *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*.-Editorial Porrúa.- México.- 1988.- página 76

²⁶ *Ibidem*.- página 97.

concentración del procedimiento; la suplencia de la deficiencia en la demanda del trabajador; la imposición de la carga de la prueba para el patrón; y, las modificaciones al procedimiento de huelga.

Personalmente, considero que la suplencia de la deficiencia de la queja, no es lo más correcto para el sistema de impartición de justicia laboral de nuestro país, ya que si bien los trabajadores pueden estar en cierta desventaja respecto al patrón, esto en muchas ocasiones no se refleja en el ámbito procesal ya que al hacer efectiva la mencionada suplencia de las demandas de los trabajadores, a quien realmente se tutela es al abogado del trabajador, lo que en sí dejaría de ser paritario; debiéndose agregar que para la defensa de los derechos del sector obrero, existe una autoridad especializada al efecto que es la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

2.4. Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

La ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, publicada el 26 de mayo de 1995 en el Diario Oficial de la Federación, durante el periodo presidencial del licenciado Ernesto Zedillo, entró en vigor el 27 de ese mismo mes y año, es la regulación de normativa, de la estructura y funcionamiento del Poder Judicial de la Federación.

Antes de continuar es necesario señalar qué debemos entender como ley orgánica, respecto a esto el licenciado Felipe Tena Ramírez, clasifica a las leyes en orgánicas, reglamentarias y ordinarias; señalando que las que nos ocupan, son *"aquellas que tienen por*

objeto poner los medios para que pueda funcionar un precepto de la Constitución".²⁷

Por su parte la profesora Victoria Adato Green señala que: *"las leyes orgánicas son de carácter secundario que establecen la competencia, atribuciones y facultades del Estado, en ciertas materias y que adscriben a los diversos órganos que habrán de ejercerlas"*²⁸, de tal forma debemos entender que la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, es la norma que va a establecer los aspectos administrativos y reglamentarios del Poder Judicial Federal, en donde encontramos como principales funciones las de determinar los ámbitos materiales y personales dentro de éste importante órgano.

Así la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, se encuentra dividida en nueve títulos relativos a los órganos que componen el Poder Judicial de la Federación; a la Suprema Corte de Justicia; a los Tribunales de Circuito y Juzgados de Distrito; al jurado federal de ciudadanos; al Consejo de la Judicatura Federal y órganos administrativos de dicho Poder; a la carrera judicial y al régimen de responsabilidades de los funcionarios judiciales. También incluye disposiciones de carácter general aplicables a buena parte de los miembros del Poder Judicial de la Federación. En cada uno de los títulos se busca regular de manera integral las materias propias de su denominación, a fin de hacer más clara la ley y facilitar su manejo.

²⁷ TENA RAMÍREZ, Felipe.- *Derecho Constitucional Mexicano*.- Editorial Porrúa.- México.- 1995.- página 301
²⁸ ADATO GREEN, Victoria.- *Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación Comentada*.- Editorial Porrúa.- México.- 1998.

Dentro de los nueve títulos que integran la ley deben destacarse por su importancia y novedad, los relativos a los órganos administrativos del Poder Judicial de la Federación, a la carrera judicial y al régimen de responsabilidades.

La ley vigente establece la distinción entre órganos jurisdiccionales y administrativos, lo que, en teoría aumenta la eficacia del Poder Judicial de la Federación y crea una carrera judicial que permite la permanencia y desarrollo de sus miembros, además establecen un completo sistema para conocer de las faltas e imponer las sanciones que correspondan a los servidores que incumplan con obligaciones.

Como se indicó, y como consecuencia de las reformas constitucionales, un buen número de las atribuciones administrativas y disciplinarias que ejercitaba la Suprema Corte de Justicia fueron conferidas al Consejo de la Judicatura Federal. Sin embargo, es importante destacar que el Consejo habrá de administrar al Poder Judicial de la Federación, salvo en lo que hace a la Suprema Corte.

Esta última, sin embargo, mantiene importantes facultades a fin de garantizar su más completa autonomía; de esta forma, su presidente podrá determinar y aplicar libremente el presupuesto y administrar al órgano colegiado, sin perjuicio de que el Pleno tenga a su cargo dirigir al órgano responsable de compilar, sistematizar y publicar las tesis y jurisprudencias emitidas por los órganos del Poder Judicial de la Federación, debido a que la misma tiene una función propia del órgano jurisdiccional.

Además tiene el carácter de órgano competente para determinar la responsabilidad de los servidores públicos de la Suprema Corte de Justicia, haciendo expresa la atribución para que el Pleno conozca de las quejas presentadas por la violación por parte de cualquiera de sus integrantes o servidores públicos a los impedimentos previstos en el artículo 101 constitucional, materia que anteriormente no se había regulado debidamente.

Las modificaciones constitucionales al régimen de competencias de la Suprema Corte de Justicia hacen necesario que en la Ley Orgánica se recoja un nuevo marco normativo que permite, por un lado, cumplir con sus nuevas funciones de máximo tribunal jurisdiccional y, por el otro, dejar de ser el órgano de gobierno de todo el Poder Judicial de la Federación.

Así, de conformidad con lo establecido en el nuevo artículo 105 constitucional, se reconocen las nuevas atribuciones que ejercerá el Pleno de la Suprema Corte de Justicia. De ahí que se detalle su competencia en materia de controversias constitucionales y acciones de inconstitucionalidad y, de manera específica, para conocer de las impugnaciones de las declaratorias de exclusión de los Estados del sistema de coordinación fiscal.

Por otra parte, se dota expresamente a la Suprema Corte de dos nuevas atribuciones de carácter jurisdiccional. En primer lugar, las relativas al conocimiento de los conflictos de trabajo entre ella y sus servidores públicos en términos de la fracción XII del apartado B del

artículo 123 constitucional, atribución que se explica como consecuencia de la distinción competencial entre la Suprema Corte de Justicia y el Consejo de la Judicatura Federal en materia de conflictos laborales. En segundo lugar, la necesaria para interpretar y resolver las controversias derivadas de los contratos y convenios celebrados por cualquier órgano del Poder Judicial de la Federación con un tercero, con lo cual se pretende, sin mucho éxito evitar que el Consejo de la Judicatura Federal se constituya en juez y parte respecto de los contratos que celebre con entidades públicas o particulares.

En lo que hace a las Salas, esta ley Orgánica atiende a la nueva integración de la Suprema Corte de Justicia, y determinando la existencia de dos Salas compuesta cada una por cinco miembros, en vez de cuatro. A fin de hacer más flexible la actuación de las propias Salas, se determinan de manera taxativa las atribuciones de carácter jurisdiccional que pueden ejercitar, pero no se prevé de antemano la materia que a cada una de ellas debe corresponder.

De este modo, corresponderá al Pleno determinar la competencia mediante acuerdos generales. Se busca que a partir de una competencia flexible, las Salas puedan tener una división de trabajo adecuada al tipo de asuntos que en distintos momentos o circunstancias se encuentren radicados en la Suprema Corte, permitiéndose con ello una más eficiente impartición de justicia por nuestro máximo tribunal.

Así mismo, en esta nueva composición de la Suprema Corte de Justicia, la Ley Orgánica determina el número de ministros que

permitan a Pleno sesionar válidamente, el número mínimo será de siete, salvo en los casos previstos en el Artículo 105, fracción primera, penúltimo párrafo, y fracción II de la Constitución; ya, que en estos casos el "quórum" requerido será de ocho votos.

Se señalan todos los aspectos relativos a los nombramientos funciones y facultades de los ministros; así como las atribuciones otorgadas en la Constitución para que el Pleno y las Salas de la Suprema Corte de Justicia puedan remitir a los tribunales colegiados de circuito todos aquellos asuntos en los cuales hubieren establecido jurisprudencia. Es ésta una competencia novedosa y de importancia para el adecuado funcionamiento de la reforma constitucional, en tanto impedirá que los órganos de la Suprema Corte incurran en rezago.²⁹

Las Facultades de los Tribunales de Circuito y Juzgados de Distrito, se indican claramente en la ley a través de una red distribución de competencias entre los órganos especializados por materias.

Respecto de los órganos administrativos del Poder Judicial de la Federación, el título sexto de la ley hace referencia a éstos y se compone de dos capítulos: el primero relativo a la integración, funciones y facultades el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, de su Presidente y de sus comisiones, y el segundo referido a sus órganos auxiliares.

²⁹ FIX-ZAMUDIO, Héctor y COSSIO DÍAZ, José Ramón.- El Poder Judicial en el ordenamiento mexicano.- Editorial Fondo de Cultura Económica.- México.- 1996

Respecto a la integración y funcionamiento del Consejo de la Judicatura Federal, se dispone que el mismo podrá actuar en pleno o en comisiones. Por lo que se refiere al Pleno, se establece es necesaria la presencia del Presidente del Consejo de la Judicatura Federal, quien es igualmente presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y seis consejeros, los cuales se elegirán de la siguiente manera³⁰:

- Tres designados por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por mayoría de ocho votos, de entre los Magistrados de Circuito y Jueces de Distrito.
- Dos designados por el Senado de la República.
- Uno por el Presidente de la República de la Nación.

A fin de garantizar la mayor flexibilidad en el funcionamiento del Consejo de la Judicatura Federal, la ley deja a la decisión de Pleno la integración y el número de las comisiones. Con esta medida se busca otorgar al Consejo la posibilidad de que sea él mismo quien determine el tipo de estructura más conveniente para llevar a cabo sus tareas. Como anteriormente se precisó, también corresponde al Pleno, en la mayoría de los casos, determinar qué materias habrán de ser conocidas y resueltas por las comisiones.

Para el mejor y más oportuno desarrollo de las funciones del Consejo de la Judicatura Federal, se creó la figura del secretariado ejecutivo.³¹ Es éste un órgano el que tiene a su cargo apoyar el

³⁰ VALLS HERNÁNDEZ, Sergio.- Consejo de la Judicatura Federal y modernidad en la impartición de Justicia.- Primera Edición.- México.- 2001.

³¹ CARRANCO ZÚNIGA, Joel.- Poder Judicial.- Editorial Porrúa.- México.- 2000.

seguimiento y ejecución de las funciones substanciales del Consejo. Estará integrado cuando menos por los secretarios de Pleno y Carrera Judicial, Administración y Disciplina, quienes desempeñarán las atribuciones que en lo particular determine el Pleno del Consejo o sus comisiones. Con esta protesta se busca evitar la inconveniente concentración de responsabilidades que puede llegar a darse en órganos colegiados que cuentan con un secretario único.

Asimismo, el Consejo de la Judicatura Federal cuenta con una organización administrativa que permite un tratamiento especializado y eficaz de los asuntos de su competencia. En esa tesitura se le dotó de los siguientes órganos auxiliares: Unidad de Defensoría del Fuero Federal, Instituto de la Judicatura, Visitaduría Judicial y Contraloría del Poder Judicial.

De los citados organismos, para efecto de nuestro tema debemos destacar a la Visitaduría Judicial, quien tiene a su cargo la realización de las visitas ordinarias y extraordinarias a los tribunales de circuito, juzgados de distrito y a los propios órganos auxiliares, con el propósito de vigilar el estricto cumplimiento de la ley y el adecuado funcionamiento de los órganos jurisdiccionales y administrativos que integran al Poder Judicial de la Federación, manteniendo el debido cumplimiento de las obligaciones de los juzgadores respecto de los procesados, los litigantes y del propio personal; la adecuada guarda de los valores y aseguramiento de los instrumentos y objetos del delito y la revisión de los libros de gobierno, entre otros aspectos.

La Contraloría del Poder Judicial de la Federación complementa el sistema de vigilancia, control y fiscalización del funcionamiento de los órganos del Poder Judicial de la Federación, quien tiene a su cargo vigilar el cumplimiento de las normas de funcionamiento administrativo que rijan a los órganos, servidores públicos y empleados así como llevar el registro y seguimiento de la evolución de la situación patrimonial de los servidores públicos, con excepción de los que correspondan a la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Otro tema relevante es el que se ubica en el título séptimo de la ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, correspondiente a la Carrera Judicial, ya que se determinan reglas, procedimientos y categorías para el establecimiento y desarrollo de una auténtica carrera judicial. Lo cual realiza un importante mejoramiento para la impartición de Justicia de nuestro país, lo cual es un medio más eficiente para fortalecer la autonomía, independencia y calidad de la justicia federal. En este sentido, se regulan los requisitos y procedimientos para el ingreso y promoción en las categorías de magistrado de circuito, juez de distrito, secretario de tribunal de circuito, secretario de juzgado de distrito, actuario de tribunal de circuito y actuario de juzgado de distrito.

El Título Octavo de la ley, es denominado "De la responsabilidad", y en él se señala un sistema propio de responsabilidad para los servidores públicos del Poder Judicial de la Federación, a fin de lo lograr un ejercicio más responsable profesional e independiente de la función, judicial, sancionando, conductas que impiden o dañan dichos objetivos; ello sin menoscabo del principio de

inamovilidad que debe mantenerse como otra de las garantías judiciales para asegurar la independencia de la función.³²

Lo anterior busca equilibrar el derecho de los particulares a gozar de una administración de justicia honesta y eficiente y la garantía de estabilidad de que deben gozar los titulares de nuestros órganos jurisdiccionales. Para la determinación de las autoridades competentes se consideró tanto la gravedad de las infracciones como los servidores públicos sujetos al procedimiento. De esta manera, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación será competente para sancionar las faltas graves de sus servidores, y el Presidente lo será para sancionar el resto de las faltas.

El Pleno del Consejo de la Judicatura Federal será competente para aplicar las sanciones de destitución e inhabilitación de magistrados de Circuito y Jueces de Distrito, así como en los casos en que junto con los funcionarios citados concorra algún otro servidor del Poder Judicial de la Federación, el propio Consejo de la Judicatura Federal será quien determine el órgano competente para sancionar los casos no comprendidos para el Pleno.

Al establecer las causas de responsabilidad para los servidores públicos del Poder Judicial de la Federación se introdujeron los supuestos de responsabilidad más característicos o representativos de la función jurisdiccional, como lo son aceptar consignas de cualquier fuente que influyan o determinen el sentido de su resolución, la

³² ADATO GREEN, Victoria.- Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación Comentada.- Editorial Porrúa.- México.- 1998

emisión de opiniones que impliquen prejuzgar sobre alguna materia que sea o pudiera ser del conocimiento de los tribunales federales, aceptar comisiones o encargos que afecten la independencia del Poder Judicial, e inmiscuirse en cuestiones del orden jurisdiccional que competan a otros órganos del mismo, además de aquellas causales señaladas en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

El Título Décimo, se titula "De las Disposiciones Generales", en él se establecen diversos aspectos de la división territorial, impedimentos, protesta Constitucional, de las actuaciones judiciales y finalmente algunas cuestiones laborales para los trabajadores del Poder Judicial de la Federación, como lo son vacaciones y días inhábiles, los cuales deberán ser reglamentado por los Plenos de la Suprema Corte de Justicia y del Consejo de la Judicatura Federal, además del sistema de escalafón para los empleados del bajo los criterios generales que ellos mismos establezcan. Lo anterior pretende igualar las oportunidades de ascenso para dichos empleados y eliminar prácticas nocivas de ascenso basadas en favoritismos.

Es importante destacar lo referente a la suspensión convencional de la relación de trabajo determinada "licencia", éstas se restringieron considerablemente, especialmente las que se otorgaban por periodos prolongados, planteándose que existirán diversos órganos o autoridades para la concesión de aquellas licencias que así lo ameriten, lo anterior a fin de evitar ausencias injustificadas del personal judicial, cuya única consecuencia sería entorpecer la administración de la justicia.

Un último capítulo es el relativo a las “Disposiciones generales” relativas al Tribunal Federal Electoral, en él se señala la integración, funcionamiento, atribuciones, procedimientos de elección, requisitos para ocupar los cargos, entre otros sin embargo al no tener relevancia alguna para el tema, sólo se enuncian para tener un panorama completo de la citada ley.

Como se puede observar, dada la amplitud de elementos que maneja la citada ley y a pesar de que hace mención de los conflictos laborales se considera que no les da la importancia que éstos requieren ya que para la solución de ellos, sólo se menciona a una “Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación” esto, en tres fracciones de dos artículos, es decir, el artículo 10, fracción IX, respecto a las facultades del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; y en la misma tesitura, sólo que referente al Consejo de la Judicatura Federal en el artículo 81, fracciones XXV y XXVI; sin embargo, como se puede apreciar no señala claramente de quien depende la citada comisión, sin embargo analizando el contenido es de suponer que depende de ambos organismos, de acuerdo a quien brinde sus servicios el sujeto que requiera la impartición de justicia laboral.

2.5. Acuerdo 48/1998 del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal.

Con fundamento en los artículos 100, párrafo séptimo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 81, fracción II,

de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, el nueve de diciembre de mil novecientos noventa y ocho, aprobó y expidió el Acuerdo 48/1998, que regula la *“Organización y funcionamiento del Consejo de la Judicatura Federal”*.

El citado acuerdo, como su nombre lo indica, da los lineamientos para la estructura y funcionamiento del Consejo de la Judicatura Federal, el cual es muy amplio ya que consta de 294 artículos en los que se señala la estructura del consejo, las Comisiones Permanentes, las Secretarías Ejecutivas, las Direcciones Generales, entre otros aspectos.

Dentro de las facultades del Presidente del Consejo de la Judicatura Federal, en el artículo 29, fracción cuarta; se menciona:

“IV. Proponer al Pleno dentro de los quince días siguientes a que se dé la vacante respectiva, los nombramientos de los Secretarios Ejecutivos, titulares de los órganos, miembros de la Junta Directiva del Instituto Federal de Defensoría Pública, así como del representante del Consejo ante la Comisión Substanciadora”

Esta facultad del Presidente del Consejo de la Judicatura Federal, se limita a la posibilidad de que dicho representante pueda ser removido, en cualquier momento, por el primero.

Más adelante señala como atribuciones de la Secretaría Ejecutiva del Pleno y Carrera Judicial, en el artículo 73, fracción XXXIII:

“XXXIII. Recibir y turnar al Pleno los dictámenes enviados por la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación; y.”

Cabe mencionar que la citada Secretaría, tuvo un cambio orgánico y hoy en día, existe una Secretaría Ejecutiva del Pleno y otra denominada Secretaría Ejecutiva de Carrera Judicial, Adscripción y Creación de Nuevos Órganos, sin embargo esto se menciona, no por su relevancia sino por hacer mención del nombre correcto, ya que por lo que se refiere al procedimiento, sólo se modificó quien es competente.

Dentro de este mismo acuerdo el Título Décimo Segundo, se denomina “De las Comisiones Substanciadora y Mixta de Seguridad e Higiene en el Trabajo”, y en el se hace mención de la integración de la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, en dos artículos, que a continuación se transcriben:

“Artículo 285.- La Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación es el órgano administrativo encargado de tramitar los conflictos que se susciten entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores públicos, así como de elaborar, con absoluta independencia, los dictámenes correspondientes, los que pondrá a consideración del Pleno.

Artículo 286.- La Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación se regirá por lo dispuesto en su propio reglamento.”

Por desgracia, lo anteriormente mencionado es lo único que puede ser rescatado de los acuerdos del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, y pese a que es tema muy importante para el buen funcionamiento del Poder Judicial de la Federación, no hace mayor alusión al tema, indicando sólo el responsable de substanciar y resolver el procedimiento laboral, entre este poder y sus trabajadores, con excepción de los de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a los que se les aplica el mismo procedimiento sólo que la conformación de la comisión es diversa y quien resuelve es el Pleno de la Corte y no el del Consejo.

2.6. Acuerdo 8/89 del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Al especificar el marco normativo del tema, se observa que para la resolución de los conflictos laborales, como en todo, va de lo general a lo particular, de tal forma la Constitución, remite a las leyes generales, es decir, la Ley Federal del Trabajo Burocrático, supletoriamente la Ley Federal del Trabajo, la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, y esta última a los acuerdos generales, en donde éstos nos remiten al reglamento de la Comisión Substanciadora, que en este caso está regulado por un acuerdo del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

El citado acuerdo, como ya se mencionó, lo emitió la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el día veinte de septiembre de mil novecientos ochenta y nueve, siendo el número 8 de ese año, éste consta de dos preceptos, mismo que se emite, según señala el propio

acuerdo, en atención a lo que señala el artículo 152 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que señala:

“ARTICULO 152.- Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos en única instancia por el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.”

Pese, a lo que menciona el acuerdo, considero que el real fundamento, para la reglamentación de la Comisión Substanciadora, no es sólo el artículo 152, sino el capítulo primero del Título Noveno de la citada ley.

El segundo precepto del acuerdo señala que se aprueba el reglamento de la Comisión Substanciadora mismo que consta de quince artículos, en los que señala. facultades, integración, funcionamiento, atribuciones, sanciones, obligaciones, horario y personal de ésta.

“Artículo 1º.- La comisión Substanciadora del Poder Judicial de la Federación es el órgano administrativo encargado de tramitar los conflictos que se susciten entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, así como de elaborar, con absoluta independencia, los dictámenes correspondientes, los que pondrá a consideración del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Artículo 2º.- La Comisión Substanciadora estará integrada con un Representante de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, nombrado por el Pleno, otro designado por el Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación, y un tercero, designado de común acuerdo por los dos anteriores.

Artículo 3°.- La comisión será presidida por el tercer miembro a que se refiere la parte final del artículo anterior.

Artículo 4°.- Para el cumplimiento de sus funciones, la citada Comisión también contará con un secretario, un actuario y la planta de empleados necesaria.

Artículo 5°.- La comisión funcionará en forma colegiada y las determinaciones que tome serán firmadas por los tres integrantes de la misma.

Artículo 6°.- Son atribuciones de la Comisión:

- I. Estudiar los asuntos cuyo trámite haya concluido y emitir el dictamen correspondiente.**
- II. Dictar las providencias que estime conveniente para lograr la mayor eficacia y celeridad en la tramitación de los asuntos competencia de la Comisión.**
- III. Llevar el control de las funciones a cargo del secretario, el actuario y los empleados de planta.**
- IV. Imponer al secretario, actuario y empleados las sanciones administrativas a que se hagan acreedores en su carácter de servidores públicos, por acciones u omisiones en el desempeño de sus funciones, que consistirán en apercibimiento o amonestación, según la gravedad de la falta.**
- V. Proponer a la Comisión de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación la remoción o suspensión de los servidores a que se refiere la fracción anterior, cuando exista causa fundada para ello, que este plenamente comprobado.**
- VI. Informar mensualmente al Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sobre:**
 - A) El número de dictámenes formulados.**
 - B) El número de asuntos radicados y de los que queden en existencia pendientes de resolución.**
 - C) El avance de cada uno de los asuntos en trámite.**

- VII. Una vez que los expedientes se encuentren integrados, emitir dentro del término de un mes, los dictámenes respectivos y remitirlos con los anexos correspondientes al Pleno de la Suprema Corte, en los tres días siguientes.**

Artículo 7°.- Para la imposición de sanciones a que se refiere la fracción IV del anterior artículo y para formular la propuesta citada en la fracción V del propio numeral, la Comisión abrirá una investigación, levantando el acta correspondiente en presencia de dos testigos, en que se permita al afectado alegar lo conducente y ofrecer las pruebas que estime pertinentes.

Artículo 8°.- Son obligaciones de los miembros de la Comisión:

- I. Asistir diariamente, de lunes a viernes, en el horario que determinen por común acuerdo.**
- II. Reunirse a discutir los asuntos tres horas a la semana, por lo menos.**

Artículo 9°.- Son obligaciones de todos los integrantes de la comisión:

- I. Desempeñar sus funciones con la intensidad, cuidado y esmero apropiados.**
- II. Dar aviso inmediato cuando estén impedidos para acudir al trabajo.**

Artículo 10.- El secretario será el encargado de recibir y dar cuenta a la Comisión de las demandas referentes a los conflictos que se susciten entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, para que se les dé el trámite correspondiente, así como de dar cuenta con todas las promociones que se presenten con relación a dichos conflictos y de autorizar con su firma los acuerdos y dictámenes de la Comisión.

Artículo 11.- El actuario tendrá a su cargo la notificación de las resoluciones de la Comisión y las demás que requieran de fe pública

Artículo 12.- El personal administrativo estará obligado a colaborar con los miembros de la Comisión, con su secretario y actuario, en el desempeño de las funciones de éstos.

Artículo 13.- El horario diario de labores para el secretario, actuario y personal administrativo, será el comprendido de las nueve a las catorce horas con treinta minutos, de lunes a viernes de cada semana.

Artículo 14.- Los miembros de la Comisión, el secretario, el actuario y el personal administrativo, disfrutarán de dos periodos de quince días de vacaciones cada año, de acuerdo con el calendario que para tal efecto fije el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Artículo 15.- Lo no previsto en este reglamento lo resolverá el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación."

Con la transcripción antes efectuada, se puede concluir este capítulo agregándose que con el análisis del marco normativo, del tema que nos ocupa, se procuró revisar las leyes más importantes para el estudio de las relaciones laborales del Poder Judicial de la Federación y sus trabajadores, haciéndose notar que se revisaron solamente aquellas que tienen injerencia en el desarrollo, substanciación y resolución de los juicios que se susciten en materia de trabajo, entre el Estado y su plantilla laboral, haciendo especial hincapié en lo que respecta al Poder Judicial de la Federación.

Capítulo Tercero

"Diferencias orgánica y competencial de los procedimientos ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y la Comisión Substanciadora"

Este capítulo, tiene como finalidad, puntualizar las diferencias orgánicas y competenciales que en los procedimientos laborales de los trabajadores al servicio del Estado, tienen el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, respecto de la plantilla laboral del Poder Judicial de la Federación, ante la denominada Comisión Substanciadora.

3.1. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, no es la única Autoridad responsable de resolver los conflictos laborales que se susciten entre el Estado-patrón y sus trabajadores, pues aquellos en los que el Poder Judicial de la Federación, la Secretaría de Relaciones Exteriores y el Tribunal Federal Electoral, sean considerados como patrón se ventilarán mediante sus propias autoridades jurisdiccionales.

Debe anotarse que estas autoridades federales, tienen sus correlativos en el fuero común; en efecto en cada entidad federativa existen los Tribunales Locales de Conciliación y Arbitraje de los Trabajadores de los Estados y Municipios, conforme a los artículos

115, fracción VIII, párrafo segundo para los municipios y 116 fracción V para los trabajadores de las entidades federativas.³³

Como expresión sintética, puede decirse que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es un órgano de impartición de justicia laboral competente para dar solución a los conflictos laborales que se suscitan entre las dependencias de la Administración Pública Federal y sus trabajadores y entre el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.³⁴

3.1.1. Origen

Con la creación de las normas encargadas de regular las relaciones entre el Estado y sus servidores públicos, otorgándoles la denominación de trabajadores al servicio del éste, surgió la necesidad de crear un Tribunal facultado para resolver los conflictos que de esta relación se derivasen.

Así, su origen lo encontramos en las comisiones del Servicio Civil, que por acuerdo del entonces presidente de la República, General Abelardo L. Rodríguez, se establecieron en cada una de las entidades del Poder Ejecutivo el 12 de abril de 1934, con facultades jurisdiccionales, con la finalidad de garantizar la inamovilidad de los servidores públicos, debiéndose acreditar para el caso contrario una causa fundada y suficiente para la separación del empleo.³⁵

³³ ACOSTA ROMERO, Miguel. - El Derecho Burocrático Mexicano. - Segunda Edición. - Editorial Porrúa. - México. - 1999.

³⁴ Tríptico informativo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. - Organización y funcionamiento. - 2002.

³⁵ Programa Nacional de Procuración e Impartición de Justicia del Poder Ejecutivo Federal 1983-1988. - Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. - México. - 1989.

Más adelante, durante el gobierno del Presidente Lázaro Cárdenas, en el proyecto de Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, del 1º de noviembre de 1937, el cual establecía: *"Debiendo conocer para la mejor garantía de los empleados un Tribunal de Arbitraje especial y Juntas Arbitrales en cada dependencia del Ejecutivo Federal, colegiados y con dependencia absoluta de la autoridad oficial de los órganos del Estado. Deberán integrarse por representantes del Ejecutivo Federal de sus unidades burocráticas y con individuos designados de común acuerdo por los representantes oficiales de los trabajadores"*,³⁶ aprobándose el 27 de septiembre de 1938, denominándose Tribunal de Arbitraje, con la función de revisión y segunda instancia, ya que los conflictos eran resueltos y planteados ante las Juntas Arbitrales instaladas en cada una de las unidades burocráticas.

Finalmente el 5 de diciembre de 1960, con la reforma del artículo 123 constitucional, se estableció la Autoridad facultada para resolver los conflictos laborales del Gobierno Federal con sus trabajadores, así en el párrafo primero de la fracción XII, del apartado B, se establece:

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

³⁶ OLIVERA TORO, Jorge. - Manual de Derecho Administrativo. - Séptima Edición. - Editorial Porrúa. - México. - 1997.

Como se puede observar, mediante la modificación constitucional se faculta al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para la resolución de los conflictos, que se den como consecuencia de la relación laboral entre el Estado y sus trabajadores, separándolos del concepto de servicio civil, mediante el cual durante mucho tiempo se reguló la actividad como servidor público de la plantilla laboral al servicio del Estado, existiendo así como antecesor de este organismo las Comisiones del Servicio Civil y el Tribunal de Arbitraje.

3.1.2. Facultades

Las facultades del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, como las de cualquier Autoridad Jurisdiccional, van en función de la competencia y jurisdicción que la Constitución y leyes reglamentarias que ésta le confieren.

En efecto, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es el encargado de conocer y resolver los conflictos laborales que se presenten entre los Poderes de la Unión o el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores (apartado B, fracción XII, del artículo 123 Constitucional), de índole individual, colectivo o intersindical, con excepción de aquellos en los que el Poder Judicial sea parte. Debiendo estar a lo que previenen las leyes reglamentarias, que para el caso en cuestión, es la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.

En este orden de ideas, la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 124 señala que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje esta facultado 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, Reglamentos de Escalafón, Reglamentos de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y de los Estatutos de los Sindicatos."**

Revisando, todas y cada una de las fracciones del artículo transcrito, se aprecia que el órgano jurisdiccional, tiene facultades para conocer de todos y cada uno de los posibles conflictos laborales que puedan tener los trabajadores al servicio del Estado, es decir, que no se requiere autoridad diversa para resolver alguna otra cuestión de este tipo, pues como ya se mencionó la totalidad de asuntos de índole laboral se resuelven en las Salas del tribunal, a las que sean turnados.

3.1.3. Estructura

La integración del Tribunal, al igual que el de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es tripartita, sin embargo no esta prevista en la Carta Magna, sino más bien en la ley reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional, es decir en la Ley Federal de los

Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 118, que al tenor indica:

“ARTICULO 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. Cada Sala estará integrada por un Magistrado designado por el Gobierno Federal, un Magistrado representante de los trabajadores, designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y un Magistrado tercer árbitro, que nombrarán los dos primeros y que fungirá como Presidente de Sala.

Además de las Salas a que se refiere el párrafo anterior, en las capitales 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.

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

Como se puede apreciar, el artículo en cuestión deja muy clara la forma en que funcionará el Tribunal; no obstante, un panorama más detallado lo da el Reglamento Interno del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, publicado el 29 de septiembre de 2000, en el Diario Oficial de la Federación, reglamentación que determina, en su artículo 14, la figura de un Secretario General de Acuerdos en el Pleno; así como, un Secretario General Auxiliar —artículo 23—, un Jefe de Unidad Técnica, el número de Secretarios de Acuerdos, de Audiencias, Proyectistas y personal de apoyo necesario en cada Sala.

Es importante resaltar que el presidente del Tribunal, cuenta con las facultades y obligaciones que le confiere el artículo 120-A, las cuales son:

- I. Ejercer la representación del Tribunal;**
- II. Dirigir la administración del mismo;**
- III. Presidir las sesiones del Pleno;**
- IV. Cuidar el orden y la disciplina del personal del Tribunal y conceder las licencias que, de acuerdo con la Ley, le sean solicitadas;**
- V. Asignar los expedientes a cada una de las salas, conforme a las normas que establezca el Reglamento Interior;**
- VI. Vigilar que se cumplan los laudos dictados por el Pleno;**
- VII. Vigilar el correcto funcionamiento de las Salas y de las Salas Auxiliares;**
- VIII. Rendir los informes relativos a los amparos que se interpongan en contra de los laudos y de las resoluciones dictadas por el Pleno;**
- IX. Llevar la correspondencia oficial del Tribunal salvo las reservadas a los Presidentes de las Salas, y**
- X. Las demás que le confieran las Leyes.”**

Además el Tribunal, cuenta con una Dirección General de Administración, una Contraloría Interna, Unidades de Conciliadores, Actuarios, Amparos, Archivo, e Informática Jurídica, una coordinación de actividades procesales y un organismo encargado del boletín laboral burocrático.

No obstante lo anteriormente expuesto, puede comentarse como dato curioso, que el artículo 121 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es el único precepto que menciona requisitos para ocupar un cargo dentro del tribunal y es sólo para el caso de magistrado, mismos que a continuación se transcriben:

“ARTICULO 121.- Para ser Magistrado del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se requiere:

I.- Ser ciudadano mexicano por nacimiento que no adquiriera otra nacionalidad y estar en pleno goce de sus derechos civiles y políticos;

II.- Ser mayor de veinticinco años, y

III.- No haber sido condenado, por delitos contra la propiedad o a sufrir pena mayor de un año de prisión por cualquier 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 Magistrado representante de los trabajadores, deberá haber servido al Estado como empleado de base, por un periodo no menor de cinco años, precisamente anterior a la fecha de la designación.”

Como se observa, de la simple lectura del artículo antes transcrito con excepción de los Magistrados, no se exigen mayores requisitos para formar parte del personal del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, lo que de hecho y en la práctica le resta cierta eficacia funcional a este tribunal.

De los tres magistrados que conforman cada una de las Salas, el que es designado por los representantes del Gobierno Federal y del Sindicato de Trabajadores al Servicio del Estado, tendrá el cargo de Presidente de la Sala, cuyas obligaciones a continuación se enuncian:

I. Cuidar el orden y la disciplina del personal de la Sala;

II. Vigilar que se cumplan los laudos dictados por la Sala;

III. Rendir los informes en los amparos, cuando las Salas tengan el carácter de autoridad responsable;

IV. Informar al Presidente del Tribunal de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Sala y sugerir las medidas convenientes para corregirlas;

V. Tramitar la correspondencia relacionada con los asuntos de la competencia de la Sala, y

VI. Las demás que le confieran las Leyes."

Por su parte los presidentes de las Salas Auxiliares, tienen facultades similares a los presidentes de las salas antes mencionadas; sin embargo, éstos una vez agotado el procedimiento, remiten los expedientes, dentro de los diez días siguientes (artículo 120-C), al Presidente del Tribunal, para que éste los asigne a una de las Salas "ordinarias" para resolver el procedimiento.

Puede concluirse que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es un organismo adecuadamente estructurado aún y cuando el presupuesto a él asignado sea limitado; que cuenta con la autonomía suficiente para instruir y resolver los procedimientos laborales, que ante él se dirimen; sin embargo, considero que en cuanto a la selección del personal jurídico de este ente jurisdiccional se tiene un sistema muy precariamente regulado lo que va en detrimento de su funcionamiento.

3.1.4. Funcionamiento

A efecto de cumplir eficazmente con las facultades a él conferidas el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, como ya se estudió, funciona en Pleno y en Salas.

Por lo que respecta al funcionamiento del Tribunal en Pleno, el artículo 124-A, indica que los asuntos que deben tratarse y resolverse, en él son:

- a) Expedir el Reglamento Interior, así como los manuales de organización del Tribunal;
- b) Uniformar los criterios de carácter procesal de las Salas, procurando evitar las tesis contradictorias;
- c) Tramitar y resolver los asuntos a que se refieren las fracciones II, III, IV y V del artículo 124;
- d) Determinar, en función de las necesidades del servicio, la ampliación de número de Salas y Salas Auxiliares que requiera la operación del Tribunal, y
- e) Las demás que le confieran las disposiciones legales aplicables.

Es de resaltar que los asuntos de mayor importancia, los debe resolver el Pleno del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, así como las cuestiones que sean importantes para el propio tribunal, como es la uniformación de criterios y expedición del reglamento interior en ese órgano jurisdiccional.

O bien, la tramitación de cuestiones relevantes, ya sean administrativas y jurídicas, encontrando dentro de las primeras la determinación del número de salas (ordinarias y auxiliares), la concesión del registro de sindicatos, condiciones generales de trabajo, reglamentos de escalafón, estatutos de los sindicatos, reglamentos de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene; y dentro de las jurídicas, conocer de los conflictos sindicales e intersindicales.

Cabe mencionar, que el Presidente del Pleno tiene además obligación de revisar los conflictos que sean tramitados ante las Salas Auxiliares, para asignarlos a alguna de las Salas para su resolución, por lo que, es de apreciarse que la carga de trabajo de éste, además de presidir el Pleno es bastante pesada, ya que tiene un basto catalogo de responsabilidades tanto administrativas como jurídicas, pues como ya se estudio, ejerce la representación del Tribunal, lo administra, cuida el orden y disciplina, así como la concesión de licencias del personal, asigna expedientes a las Salas ordinarias y auxiliares, rendición de informes relativos a los amparos que se interpongan en contra de los laudos del Tribunal y resoluciones dictadas por el Pleno del mismo, y llevar la correspondencia oficial, salvo las reservadas a los Presidentes de las Salas.

Una vez entendidos cuales son los asuntos que han de tratarse en el Pleno del Tribunal, se debe hacer referencia a las Salas, las cuales a su vez se subdividen en salas "ordinarias" y auxiliares, la diferencia entre las éstas es que las primeras a las que la ley sólo denomina como Salas, de las que deberán ser como mínimo tres, tienen su sede en el Distrito Federal, mientras que las Auxiliares será,

según consideración del Pleno, la tendrán en las capitales de las entidades federativas.

Debe anotarse que corresponden a las Salas, según dispone el artículo 124-B, las siguientes facultades:

- “ I. Conocer, tramitar y resolver los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de las dependencias o entidades y sus trabajadores, y que sean asignados, de conformidad con lo establecido en el Reglamento Interior, y**
- II. Las demás que les confieren las Leyes.”**

Las Salas Auxiliares, como ya se ha dicho, tienen funciones iguales a las Salas, antes referidas, con algunas salvedades, mismas que se estudiarán más adelante, por ahora es importante revisar el artículo 124-C, que les asigna las funciones siguientes:

- “I. 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;**
- II. 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 aquél en que se declare cerrada la instrucción, para que éste lo turne a la sala correspondiente que dictará el laudo, y**
- III. Las demás que les confieran las Leyes.”**

De lo antes transcrito, se aprecia más claramente las salvedades mencionadas anteriormente, la primera es que éstas se encuentran en

las entidades federativas y de que no tienen facultades para resolver, puesto que como ya se indicó sólo tramitan los procedimientos y los remiten al Presidente del Tribunal para que éste los turne a la Sala correspondiente lo cual es, a mi particular punto de vista, una pérdida de tiempo ya que las Salas Auxiliares están integradas de igual forma que las ordinarias, y deberían tener la responsabilidad de resolver los conflictos ante ellas tramitados, lo que refleja una centralización orgánica dentro del Tribunal, lo que representa un detrimento para el proceso.

Así, la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es muy concisa, ya que constitucionalmente lo delimita a la materia laboral burocrática, en el ámbito Federal y del Distrito Federal, salvo las excepciones antes mencionadas (Poder Judicial de la Federación, Instituto Federal Electoral, etc.), con una estructura en la que se dividen sus funciones en Pleno y salas integradas en forma tripartita ya que se conforman por representantes del gobierno, trabajadores y un tercero designado por los dos anteriores.

Finalmente es relevante mencionar que si el Tribunal se integrara solo como se describe en el párrafo anterior, estaría orgánicamente mejor organizado, por que no tiene un fundamento práctico la diferencia entre las salas "ordinarias" y las auxiliares, por el contrario, como las juntas foráneas de conciliación y arbitraje deberían tener facultades para resolver los conflictos que ante ellas se tramiten, para evitar así la centralización administrativa del Tribunal y la excesiva carga de trabajo del Pleno y del presidente del mismo.

3.1.5. Responsabilidad Administrativa

Antes de iniciar el tema, se debe explicar la diferencia entre lo que es la responsabilidad laboral, y qué debemos entender por responsabilidad administrativa, ya que las obligaciones citadas en el punto anterior, son consecuencia de la relación de trabajo, y se deben distinguir de las administrativas, pues como refiere el licenciado Jorge Olivera, la responsabilidad administrativa es de carácter disciplinario *“operando con motivo de las faltas cometidas en el desempeño de la función pública”*³⁷ mientras que la responsabilidad de trabajo aunque similar, va en función de la prestación personal y subordinada, que el trabajador —en este caso al servicio del Estado— desempeña.

Respecto a la responsabilidad administrativa del personal del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se debe resaltar que se debe adecuar a lo dispuesto por la Ley Federal de Responsabilidad Administrativa de los Servidores Públicos, mismas que previamente se revisaron.

Es decir, la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, no les exige ninguna responsabilidad extraordinaria de las que como servidores públicos y trabajadores al servicio del Estado, adquirieron al momento de ingresar al citado servicio, tales como son cumplir con diligencia el servicio encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia del mismo o implique

³⁷ OLIVERA TORO, Jorge.- Manual de Derecho Administrativo.- Séptima Edición.- Editorial Porrúa.- México.- 1977

abuso o ejercicio indebido de un empleo, cargo o comisión; custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o comisión, conserve bajo su cuidado o a la cual tenga acceso, impidiendo o evitando el uso, la sustracción, destrucción de aquéllas; acatar las jerarquías debidas reglas del trato y abstenerse de incurrir en agravio, desviación o abuso, por mencionar algunas³⁸.

Pero como cualquier Autoridad jurisdiccional, debe cumplir con los términos procesales que la legislación aplicable determina; esto es, con lo que establece la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, lo anterior en razón de que aquellos son responsabilidad administrativa en atención a que se da en razón de la función que tienen como servidores públicos, ya que este aspecto no es laboral, puesto que, por ejemplo, el no acordar en tiempo no forma parte de sus obligaciones como trabajador, ya que eso no se encuentra dentro de las condiciones generales de trabajo del Tribunal sino de su reglamento administrativo.

3.2. La Comisión Substanciadora

La comisión Substanciadora, cuyo nombre completo y correcto es la "*Comisión Única Substanciadora del Poder Judicial de la Federación*", es el órgano jurisdiccional encargado de recibir y tramitar los conflictos laborales suscitados entre el Poder Judicial de la Federación y sus trabajadores.

³⁸ Artículo 8 de la Ley Federal de Responsabilidad Administrativa de los Servidores Públicos.- Diario Oficial de la

En palabras del doctor Miguel Acosta Romero, la Comisión Substanciadora es “*un organismo jurisdiccional, de justicia retenida*”³⁹, lo anterior en razón de que únicamente se encarga de la instrucción de los asuntos y emisión de los dictámenes no los resuelven, ya que el órgano facultado para resolver es el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, o bien del Consejo de la Judicatura Federal, según sea la adscripción del trabajador involucrado.

3.2.1. Origen

La *Comisión Única Substanciadora del Poder Judicial de la Federación*, tiene su antecedente en el órgano jurisdiccional que se denominó Tribunal de Arbitraje, pues en principio éste era competente para conocer de los conflictos entre los trabajadores del Poder Judicial; sin embargo, al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación, consideró que no podía someterse a un tribunal que la Constitución no autorizaba, pues esto violaba su soberanía, ya que no debía existir un Poder Superior al Judicial.⁴⁰

Así, al momento de la creación del apartado B del artículo 123 Constitucional, cuya ley reglamentaria es la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, se da origen al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; sin embargo, por desgracia, se mantuvo el mismo criterio, puesto que aún cuando ya era un tribunal establecido a nivel constitucional, se determinó que no se podían sujetar los

Federación.- México.- 2002.

³⁹ ACOSTA ROMERO, Miguel.- El Derecho Burocrático Mexicano.- Segunda Edición.- Editorial Porrúa.- México.- 1999.

⁴⁰ OLIVERA TORO, Jorge.- Manual de Derecho Administrativo.- Séptima Edición.- Editorial Porrúa.- México.- 1997.

conflictos laborales del Poder Judicial de la Federación, en especial en los que la Suprema Corte de Justicia de la Nación interviniese, a un tribunal inferior a éste.

Por lo anterior, se determinó que los citados conflictos serían resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, creándose al efecto un organismo de carácter permanente encargado *"de substanciar los expedientes y emitir un dictamen, el que se pasará al Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para su resolución."*⁴¹

Al respecto, en 1989 el acuerdo general número 8 de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, determinó que: *"La Comisión Substanciadora del Poder Judicial de la Federación es el órgano administrativo encargado de tramitar los conflictos que se susciten entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, así como de elaborar, con absoluta independencia, los dictámenes correspondientes, los que pondrá a consideración del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación"*⁴²

Así, desde sus inicios la Comisión Única Substanciadora del Poder Judicial de la Federación, tuvo como función principal el llevar a cabo la instrucción de los procedimientos laborales entre el Poder Judicial de la Federación y sus trabajadores, procurando armonizar dichas relaciones.

⁴¹ Artículo 153, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.- Compila IV.- Suprema Corte de Justicia de la Nación.-1999.

⁴² Acuerdo General 8/89 de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.- Suprema Corte de Justicia de la Nación.- 1989

Con la reforma de 1995, y la creación del Consejo de la Judicatura Federal, se da un cambio en lo que a la Comisión Única Substanciadora del Poder Judicial de la Federación respecta, ya que el propio artículo 123, en el apartado B, fracción XII, segundo párrafo, expresamente señala: *“Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última,”*⁴³.

En este contexto, la competencia para resolver los citados conflictos se divide, según sea la adscripción del trabajador involucrado, aquellos serán resueltos ya sea por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación o bien por el Consejo de la Judicatura Federal; es de resaltar que el cambio orgánico, del Poder Judicial de la Federación, que se dio con la creación del Consejo de la Judicatura Federal, fue benéfico al menos en el aspecto de delegar las actividades administrativas a éste, para consagrar a la Corte a la labor exclusivamente jurídica, pero como ya se ha comentado, en ocasiones las reformas no son integrales, pues al momento de modificar la Constitución, y al darse la creación la nueva Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, el legislador se “olvidó” de modificar la legislación burocrática y la Corte, responsable de la creación o bien modificación del reglamento interno de la citada comisión también fue omisa en cambiarlo para agregar las modificaciones que por la creación del citado consejo se derivaron en la práctica.

⁴³ Artículo 123 Constitucional.- Compila IV.- Suprema Corte de Justicia de la Nación.- 1999.

3.2.2. Facultades

Las facultades de la Comisión Única Substanciadora del Poder Judicial de la Federación, son muy concretas y consisten en instruir los procedimientos laborales del Poder Judicial de la Federación y sus trabajadores.

La Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, en su numeral 153, establece la constitución con carácter permanente, de una comisión encargada de substanciar los expedientes y de emitir un dictamen, mismo que pasará al Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para su resolución.

Como puede apreciarse, este artículo sólo refiere su creación y en los subsecuentes tampoco se señalan sus facultades de tal forma que, como ya se mencionó, es un organismo jurisdiccional de justicia retenida por que de acuerdo a la Constitución, en su artículo 123, apartado B fracción XII, segundo párrafo, los facultados para resolver los conflictos del Poder Judicial de la Federación son el Consejo de la Judicatura Federal y la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Aunque para su funcionamiento el reglamento de la misma, que se publicó a través del Acuerdo General del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 8/89, determina su organización y atribuciones, mismas que se revisaran más adelante en el apartado respectivo.

3.2.3. Estructura

La estructura de la Comisión es similar a la de las demás autoridades laborales, es decir tripartita, la que de acuerdo a lo que determina la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, se integrará como dispone el artículo 154 de la misma que a la letra dice:

"ARTICULO 154.- La Comisión substanciadora se integrará con un representante de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, nombrado por el Pleno, otro que nombrara el Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación, y un tercero, ajeno a uno y otro, designado de común acuerdo por los mismos. Las resoluciones de la comisión se dictarán por mayoría de votos."

Se puede apreciar que la Comisión al igual que las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, tiene estructura tripartita, y ésta se conformará por un representante del patrón y uno de los trabajadores, con la salvedad de que en este caso al ser la parte patronal el Poder Judicial de la Federación, el tercer integrante y es designado por los dos antes citados, en la inteligencia que de acuerdo con lo que determina el artículo 3 del reglamento de la comisión, será el presidente de la misma.

Igual que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la Comisión para su buen funcionamiento contará con el personal necesario para realizar su labor que para el caso, será un Secretario de Acuerdos, Actuarios, y los demás empleados que se consideren

necesarios, mismos que serán incluidos en el presupuesto de egresos del Poder Judicial de la Federación.⁴⁴

Para ser miembro de la Comisión, como ya se dijo con anterioridad, se deberán reunir los requisitos mencionados, para ser Magistrado del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es decir aquellos que se encuentran plasmados en el artículo 121 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.⁴⁵

Sin embargo, a diferencia de lo que sucede con el personal de apoyo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y el de la Comisión Única Substanciadora del Poder Judicial de la Federación, al ser parte de la plantilla laboral del Poder Judicial de la Federación, se le aplica lo que determina la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, esto es, esta normatividad determina los requisitos para ser nombrado Secretario de Acuerdos o Actuario los que, por ley, deberán ser licenciados en derecho, presentar un examen, tener experiencia y una edad mínima; además el aspirante debe inscribirse a los concursos que para obtener la adscripción, establezca la Secretaría Ejecutiva de Carrera Judicial, Adscripción, y Creación de Nuevos Órganos (órgano del Consejo de la Judicatura Federal, encargado de la autorización de plazas y nombramientos).

⁴⁴ Artículo 155 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.- Compila IV.- Suprema Corte de Justicia de la Nación.- 1999.

⁴⁵ La transcripción de los citados requisitos se encuentra en el inciso 3.1.7 Estructura del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje del presente trabajo de investigación.

Hasta este punto podríamos decir que la “*Comisión Única Substanciadora del Poder Judicial de la Federación*”, es muy parecida en cuanto a la estructura al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; sin embargo, son diametralmente opuestos en lo que se refiere al ámbito procedimental, para la solución de los conflictos que se plantean ante ellos; se afirma lo anterior, ya que los Magistrados del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje sí tienen facultades resolutorias, mientras que los integrantes de la Comisión solo instruyen y proponen, porque finalmente es el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación o del Consejo de la Judicatura Federal, los que resuelven en definitiva los procedimientos ante esta iniciados.

3.2.4. Funcionamiento

Respecto al funcionamiento de la Comisión Única Substanciadora de Poder Judicial de la Federación la legislación burocrática, sólo refiere la integración de la misma y necesidad de un Secretario de Acuerdos, Actuario y la planta de empleados necesarios, empero la reglamentación que sobre el particular se aplica es el Acuerdo 8/89 de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por el que se publicó el reglamento de la comisión en comento y que en su artículo 6, determina las atribuciones de la misma, las que debido a su importancia, se transcriben a continuación:

“Artículo 6°.- Son atribuciones de la Comisión:

- I. Estudiar los asuntos cuyo trámite haya concluido y emitir el dictamen correspondiente.**

- II. **Dictar las providencias que estime conveniente para lograr la mayor eficacia y celeridad en la tramitación de los asuntos competencia de la Comisión.**
- III. **Llevar el control de las funciones a cargo del secretario, el actuario y los empleados de planta.**
- IV. **Imponer al secretario, actuario y empleados las sanciones administrativas a que se hagan acreedores en su carácter de servidores públicos, por acciones u omisiones en el desempeño de sus funciones, que consistirán en apercibimiento o amonestación, según la gravedad de la falta.**
- V. **Proponer a la Comisión de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación la remoción o suspensión de los servidores a que se refiere la fracción anterior, cuando exista causa fundada para ello, que este plenamente comprobado.**
- VI. **Informar mensualmente al Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sobre:**
 - D) **El número de dictámenes formulados.**
 - E) **El número de asuntos radicados y de los que queden en existencia pendientes de resolución.**
 - F) **El avance de cada uno de los asuntos en trámite.**
- VII. **Una vez que los expedientes se encuentren integrados, emitir dentro del término de un mes, los dictámenes respectivos y remitirlos con los anexos correspondientes al Pleno de la Suprema Corte, en los tres días siguientes."**

Apreciando el contenido del artículo, se observa que a esta Comisión se le asignan diversas obligaciones y se le otorgan atribuciones para instruir los procedimientos laborales, y emitir un dictamen que deberá ser remitido al Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pero al ser anterior a la reforma de 1995, el acuerdo en cuestión omite mencionar al Consejo de la Judicatura

Federal, el que en la actualidad es igualmente responsable de la aprobación de los dictámenes que dicha Comisión emita; por lo tanto, es relevante establecer que posterior a la reforma en el Acuerdo General 48/1998, del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que regula la organización y funcionamiento del citado Consejo, los artículos 285 y 286 facultan al Pleno de éste para resolver el fondo de los asuntos que se le plantean; además para reglamentar a la Comisión, así aun cuando el órgano resolutor dependa de la adscripción del trabajador, el procedimiento continúa siendo el mismo.

En este mismo punto, es importante señalar como se aprecia en el artículo antes citado, en sus fracciones IV y V, que la Comisión esta facultada igualmente para imponer sanciones a su personal.

Con lo anterior concluimos el análisis de las facultades de la Comisión, mencionando que éstas son muy concretas, en razón de que se limitan a la resolución de los conflictos laborales del Poder Judicial de la Federación y sus trabajadores, siendo únicamente el órgano instructor de estos conflictos y de emitir un dictamen que será aprobado por los Plenos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del Consejo de la Judicatura Federal, según sea el caso.

3.2.1. Obligaciones

Tanto las obligaciones de los miembros de la Comisión Única Substanciadora del Poder Judicial de la Federación, como las del personal que conforma el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, son similares a las de los demás servidores públicos al servicio del

Estado, sólo que para la plantilla laboral de aquella, su reglamento interno, en el numeral 8, le impone a los miembros de la misma:

“Artículo 8°.- Son obligaciones de los miembros de la Comisión:

- I. Asistir diariamente, de lunes a viernes, en el horario que determinen por común acuerdo.**
- II. Reunirse a discutir los asuntos tres horas a la semana, por lo menos.”**

En ese punto es importante distinguir entre los miembros y los integrantes de la comisión, ya que los primeros son los responsables de la comisión, es decir los que conforman el órgano colegiado tripartito, de substanciar el procedimiento y de emitir el dictamen, mientras que los integrantes son el personal de apoyo del citado órgano, los que en el artículo 9 de reglamento tienen las siguientes obligaciones:

“Artículo 9°.- Son obligaciones de todos los integrantes de la comisión:

- I. Desempeñar sus funciones con la intensidad, cuidado y esmero apropiados.**
- II. Dar aviso inmediato cuando estén impedidos para acudir al trabajo.”**

Es de apreciarse, que las obligaciones de los integrantes de la comisión, no distan de las responsabilidades laborales de cualquier trabajador, puesto que le dan las condiciones generales de trabajo horario, días laborables, ética en el desempeño de sus funciones y obligatoriedad de notificación en caso de ausencias.

Para los integrantes de la comisión se señalan, además diversas actividades, según su cargo y jerarquía, mismas que se encuentran del artículo 10 al 13 del citado reglamento interno, así el Secretario, es el encargado de recibir y dar cuenta a los miembros de la Comisión de las demandas que se susciten, para que se les dé el trámite correspondiente, así como de dar cuenta con todas las promociones que se presenten con relación a dichos conflictos y de autorizar con su firma los acuerdos y dictámenes de la Comisión; al actuario, se le da el encargo de notificar las resoluciones de la Comisión y todos aquellos actos que requieran de fe pública; y finalmente el personal administrativo estará obligado a colaborar con los miembros de la Comisión, secretario y actuario, en el desempeño de las funciones de éstos.

Determinándose, un horario diario de labores para el secretario, actuario y personal administrativo, el comprendido de las nueve a las catorce horas con treinta minutos, de lunes a viernes de cada semana, es necesario destacar que este horario es obligatorio sólo para el personal citado, ya que como indica el artículo 8, fracción I del reglamento en comento, los tres integrantes titulares de la comisión determinaran su horario de común acuerdo.

Al respecto la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado sólo hace referencia a los requisitos que deben de reunir éstos últimos, en el precepto 156, del citado ordenamiento, mismo que a la letra dice:

"ARTICULO 156.- Los miembros de la Comisión Substanciadora deberán reunir los requisitos que señala el artículo 121 de esta Ley. El designado por el

Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y el tercer miembro, deberán ser además, licenciados en derecho y durarán en su encargo seis años. El representante del Sindicato durará en su encargo sólo tres años. Los tres integrantes disfrutarán del sueldo que les fije el presupuesto de egresos y únicamente podrán ser removidos por causas justificadas y por quienes les designaron."

Como se observa, este numeral remite al precepto 121, es decir, ser ciudadano mexicano, por nacimiento, en pleno uso de sus derechos civiles y políticos; ser mayor de veinticinco años; no haber sido condenado, por delitos contra la propiedad o por pena mayor de un año; ser licenciado en derecho, para ser Presidente de Tribunal, Sala o Sala Auxiliar, con cuando menos cinco años de antigüedad, anteriores a la designación y experiencia en materia laboral acreditable.

Así, las obligaciones de los miembros de la Comisión Única Substanciadora del Poder Judicial de la Federación, no son excesivas, por el contrario personalmente creo que debido a la falta de difusión y correcto funcionamiento de la misma, tienen una leve carga de trabajo, con condiciones menos severas a las de las demás instituciones encargadas de resolver las problemáticas laborales de cualquier otro sector.

3.2.6. Situación laboral

La situación laboral de la plantilla de la Comisión Única Substanciadora del Poder Judicial de la Federación no es diversa a las de los demás trabajadores al servicio del Estado, ya que como

previamente se revisó, tienen las mismas obligaciones que cualquier otro.

De hecho como se estudió, las condiciones de trabajo de estos servidores públicos, en algunos casos es menos severa y se podría decir que incluso es privilegiada, por mencionar un ejemplo; el periodo vacacional, de los servidores públicos de los Poderes de la Unión, se integra por dos periodos de 10 días hábiles, según lo determina el artículo 30 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, mientras que el reglamento de la Comisión asigna lo mismos periodos con la diferencia de que éstos son por 15 días.

Aunque las condiciones de trabajo, son mejores, pues el horario es más flexible y con un periodo vacacional más amplio, este tipo de trabajadores no tiene estabilidad alguna en el empleo, puesto que una de las atribuciones de la comisión —como ya se indicó— es proponer, previa, acta administrativa, a la Comisión de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación la remoción o suspensión de sus servidores, cuando exista causa fundada para ello, que esté plenamente comprobada, lo anterior sin que medie un procedimiento ante autoridad competente para impugnar esa resolución.

De esta manera, basta con invocar una de las causales del numeral 46 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, y realizar el procedimiento que en el mismo se indica para, sin ningún otro trámite separar del empleo al secretario, actuario y empleados, o bien imponerles las sanciones administrativas a que se hagan acreedores en su carácter de servidores públicos, por acciones u

omisiones en el desempeño de sus funciones, que consistirán en apercibimiento o amonestación, según la gravedad de la falta.

3.2.7. Responsabilidad Administrativa

La responsabilidad administrativa, al igual que para los trabajadores del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se reduce a las dispuestas en la Ley Federal de Responsabilidad Administrativa de los Servidores Públicos, antes mencionadas, agregando además la de informar mensualmente al Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sobre el número de dictámenes formulados, número de asuntos radicados y de los que queden en existencia pendientes de resolución y el avance de cada uno de los asuntos en trámite.

Respecto a lo anterior el reglamento determina que al Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y pese a que como el reglamento es anterior a la creación del Consejo de la Judicatura Federal, no indica si es el mismo supuesto en su caso, se supone debe aplicarse el mismo criterio, aunque claro no es algo que pueda comprobarse, ya que se da acceso a esa información.

Y finalmente, en consecuencia de la función exclusiva de instrucción de los procedimientos, una vez que los expedientes estén totalmente integrados, emitir dentro del mes siguiente, los dictámenes respectivos y remitiéndolos con los anexos necesarios al pleno correspondiente, dentro del término de tres días siguientes a que se haya concluido el término antes citado.

Con lo antes expuesto se concluye el capítulo correspondiente a los aspectos orgánicos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y de la Comisión Única Substanciadora del Poder Judicial de la Federación, y de ello se puede entender, sin mayor dificultad, el funcionamiento de los mismos durante el procedimiento; tema principal de esta investigación, esto se afirma en virtud de que para llegar a conclusiones más concretas, se debe tener un punto de comparación entre el principal órgano resolutor en materia burocrática y la Comisión, primero en un aspecto orgánico y posteriormente, en su actividad jurisdiccional en sus diversos campos de aplicación.

Capítulo Cuarto

"Cuadro Comparativo entre el procedimiento laboral ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y ante la Comisión Substanciadora"

En este que es el último capítulo del presente trabajo de investigación, se revisará el procedimiento que se lleva ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en relación con el que se realiza ante la Comisión Única Substanciadora del Poder Judicial de la Federación, a fin de determinar sus diferencias y similitudes para que con un panorama más amplio del tema, se pueda determinar si es adecuada la existencia de la denominada Comisión Substanciadora, así como el procedimiento que se tramita ante ella.

4.1. Concepto de conflictos laborales

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española señala que el vocablo conflicto, proviene de la voz latina "*conflictus*" esto es, "*lo más recio de un combate. Punto en que aparece incierto el resultado de la pelea*". En sentido jurídico se utiliza "*para designar posiciones antagónicas*".⁴⁶

Por su parte, Eugenio Pérez Botija brinda un claro concepto de lo que se debe entender por conflicto laboral, a saber: "*las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo*"⁴⁷.

⁴⁶ Transcripción de Guillermo Cabanellas. DE BUEN, Néstor. - Derecho Procesal del Trabajo. - Editorial Porrúa. - México. - 1988. - página 77

⁴⁷ PÉREZ BOTIJA, Eugenio. - Curso de Derecho del Trabajo. - Sexta Edición. - Editorial Tecnos, S.A. - Madrid, España. - 1960. - página 295.

Los doctrinarios no nacionales, tales como Krotoschin,⁴⁸ indican que *“por conflictos de trabajo, en sentido amplio, se entienden las controversias de cualquier clase que nacen de una relación del derecho laboral, o sea que esta relación se haya establecido entre un empleador y un trabajador individual (contrato individual de trabajo) o entre grupos de trabajadores y patrones (convención colectiva de trabajo); pero también cuando la relación pertinente al derecho laboral existe entre un empleador o un trabajador y el Estado.”*

Por otra parte la terminología utilizada en el artículo 123 constitucional, entiende por “conflictos”, las controversias o choques, suscitados entre los factores de la producción; con la problemática de que usa como sinónimo las palabras “conflicto” y “diferencia”, por lo que, a criterio del maestro Trueba Urbina, tal homologación hace que cualquier definición resulte difusa, en razón de que toma una como esencia de la otra; aun y cuando este autor no da su concepto de “conflicto” si hace la referencia a la idea de pleitos, pugnas y /o malos entendimientos entre trabajadores y patrones, sólo entre éstos o sólo entre aquellos, en relación con la lucha de clases, cuestiones legales-laborales o económicas, que requieren la intervención de un tercero o autoridad para resolverlos.⁴⁹

4.1.1. Clasificación

Una vez entendido el concepto de conflicto laboral, se debe puntualizar que éstos se clasifican en:

⁴⁸ Transcripción tomada del libro de TRUEBA URBINA, Alberto.- Nuevo Derecho Procesal del trabajo.- Editorial Porrúa.- México.- 1978.- página 177.

⁴⁹ IBIDEM.- página 179.

- 1) Por las personas que en ellos intervienen
- 2) Por la naturaleza del conflicto

Al respecto para el Doctor Mario De la Cueva, atendiendo a la naturaleza de los sujetos que participan, los agrupa en:

- a) Entre trabajadores y patronos.
- b) Intersindicales.
- c) Entre Sindicato obrero y agremiado.
- d) Entre trabajadores.
- e) Entre patronos.

Y en atención a la naturaleza del conflicto debemos entenderlos como:

- I. Jurídicos
- II. Económicos

El maestro Trueba Urbina, al respecto señala que los conflictos se deben clasificar en:⁵⁰

- A) Individuales jurídicos.- entre obreros y patronos.
- B) Colectivos jurídicos.- entre obreros y patronos.
- C) Colectivos económicos.- entre obreros y patronos.
- D) Interobreros.- individuales y colectivos.

⁵⁰ TRUEBA URBINA, Alberto.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.- Editorial Porrúa.- México.- página 184-187.

Finalmente Néstor de Buen, aplica al respecto el siguiente criterio:⁵¹

a) Obrero Patronales

1. Individual de carácter jurídico
2. Individual de carácter económico
3. Colectivo de carácter jurídico.
4. Colectivo de carácter económico.

b) Interobreros

c) Intersindicales

d) Interpatronales

e) Entre sindicatos y Estado

Se aprecia que a pesar de la diversidad de nombres que puede darse a los conflictos laborales, éstos se dividen en dos grupos: en cuanto a su naturaleza, económicos y jurídicos y en relación a las personas que en ellos intervienen, individuales o colectivos, los que a continuación se explicarán a detalle.

A) Económicos

Los conflictos económicos, como su nombre lo indica, son aquellos en los que la problemática se da en razón al desequilibrio entre los factores de producción, por lo que surge la necesidad de

⁵¹ DE BUEN, Néstor. - Derecho Procesal del Trabajo. - Editorial Porrúa. - México. - 1988.

modificarse o implantarse nuevas condiciones de trabajo, o en un caso extremo suspender o terminar las relaciones colectivas de trabajo.

Para la resolución de los conflictos en estudio, la Ley Federal del Trabajo, asigna el capítulo XIX, del título catorce denominado Derecho Procesal del Trabajo, que en el artículo 900 los define como aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

El maestro Trueba, respecto a los conflictos económicos, los refiere únicamente como colectivos, puesto que los considera como manifestaciones de la lucha de clases, entre un grupo de trabajadores o sindicato y uno o varios patrones⁵²; lo que resulta incorrecto en razón de que, si bien la ley laboral no refiere procedimiento especial para resolver los conflictos económicos individuales; lo cierto es este tipo de conflictos se resuelven mediante el procedimiento ordinario, debiéndose distinguir el conflicto del procedimiento que se sigue para su resolución.

Los conflictos económicos, se pueden definir como aquellas manifestaciones de la lucha de clases, que surgen con motivo del rompimiento del equilibrio económico, que debe existir en las empresas y que para solucionarlos se pugna por la modificación de las condiciones de trabajo procurándose, en todo momento, un convenio entre las partes.

⁵² TRUEBA URBINA, Alberto.- Op. Cit.- Página 185.

B) Jurídicos

Los conflictos jurídicos, tienen una motivación diversa, puesto que busca el reconocimiento de derechos o bien la reivindicación de intereses, relacionados con la interpretación de los contratos de trabajo.

Luigi de Litala, lo reduce a la interpretación y aplicación de los derechos preexistentes, según sus propias palabras: *“Las controversias de aplicación pueden tener por objeto la declaración de certeza en términos generales de la existencia y de la interpretación de la reglamentación colectiva, o bien se puede referir a la existencia y a la interpretación de la misma, relativamente a un caso concreto, y es particular a una violación afirmada de las obligaciones derivadas de la misma para los trabajadores, empresarios, dadores de trabajo o asociaciones de categoría”*.⁵³

En palabras del maestro Baltasar Cavazos, los conflictos jurídicos son los que se refieren al cumplimiento o la interpretación de las leyes o los contratos y, desde luego, pueden ser individuales o colectivos, según el interés afectado⁵⁴.

Por su parte Trueba Urbina⁵⁵, divide a los conflictos jurídicos, en:

⁵³ Transcripción DE LITALA, Luigi.- Derecho Procesal del trabajo.- Volumen I.- Argentina.- del libro de Alberto Trueba Urbina.- Op. Cit.- Página 354

⁵⁴ CAVAZOS FLORES, Baltasar.- El nuevo derecho del trabajo mexicano.- Editorial Trillas.- México.- 2000.- página 521.

⁵⁵ TRUEBA URBINA, Alberto.- Op. Cit.- página 184 y 185.

1) **Jurídicos Individuales.-** Son los denominados “Conflictos obrero—patronales, pues se dan por las diferencias surgidas entre trabajadores y patrones, con motivo de un contrato o relación laboral o aplicación de la ley, los que a pesar de existir la posibilidad de tener uno o varios trabajadores, seguirán siendo individuales, ya que dicha pluralidad no le quita el carácter de individual; y

2) **Jurídicos Colectivos.-** Al igual que los primeros, tienen su origen en la violación del contrato o relación colectivos de trabajo, con la salvedad de que en este caso la contienda se desarrolla entre un sindicato de trabajadores y uno o más patrones, y cuya controversia versa, concretamente, en la aplicación e interpretación del contrato o relación colectiva de labor o de prestaciones de la ley.

La vía para resolver los conflictos jurídicos, es el procedimiento ordinario, sólo que en el segundo caso, es decir tratándose de un conflicto colectivo, existe la opción de la huelga, la que sólo se aplica cuando la causal para invocarla es de naturaleza jurídica e imputable al patrón; ahora bien respecto de la huelga burocrática, se debe puntualizar que si bien esta regulada, es muy poco probable que se pueda dar ya que el artículo 94 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, establece que para ejercer este derecho, se requiere la violación de manera general y sistemática de los derechos que consagra el apartado B del artículo 123 Constitucional; por lo que, prácticamente en el ámbito burocrático, el procedimiento ordinario es el único para resolver los conflictos colectivos de naturaleza jurídica.

C) Individuales

El maestro Trueba Urbina, brinda el siguiente concepto de conflicto individual:⁵⁶ *"aquel que es motivado por un conflicto entre los intereses individuales de los sujetos de una singular relación de trabajo un empleador y un trabajador o varios en lo que respecta a sus intereses particulares"*, en suma, este tipo de conflictos es una diferencia de intereses entre uno o varios trabajadores y su patrón.

El conflicto individual como se ha mostrado, tiene su origen por una controversia jurídica, económica o ambas de intereses individuales de los sujetos de una relación trabajo, es decir, entre patrón y trabajador.

Igualmente se entenderán como conflictos individuales aquellos en los que varios trabajadores con intereses personales e individuales, demandan a la misma empresa por conflictos similares, por lo que, tienen las mismas exigencias en contra del patrón; sin embargo, seguirán siendo conflictos individuales, y sólo serán acumulativos, en razón de que, como ya se mencionó, se trata de intereses concretos individuales, cuya coincidencia es relativa.

En este orden de ideas, el conflicto individual es aquel en el que la controversia se da por intereses particulares entre uno o varios trabajadores y su patrón.

⁵⁶ TRUEBA URBINA, Alberto.- Op. Cit.- página 353.

Mario de la Cueva, afirma que los conflictos individuales son siempre jurídicos, ya que el fondo del asunto es jurídico aunque tenga una consecuencia económica, indicando que la fijación por la Junta de Conciliación y Arbitraje de un salario remunerador para un trabajador debe considerarse un conflicto jurídico por que el conflicto es idéntico al que tiene por objeto establecer el monto del honorario⁵⁷; sin embargo considero que si bien este criterio se mantuvo en la ley de 1970 y en la reforma de 1980, como lo indica el maestro Néstor de Buen,⁵⁸ no se debe confundir el procedimiento con el conflicto, puesto que el primero es el medio para resolver al segundo, mismo que se debe entender como el origen de la problemática laboral.

De hecho el Doctor De Buen Lozano hace referencia a que la Ley Federal del Trabajo, presenta una laguna, para la resolución de los conflictos individuales de naturaleza económica, y que, por ignorancia, prácticamente en los tribunales se sigue la vía ordinaria, siguiendo una fórmula claramente arbitraria⁵⁹, debido a que los conflictos económicos y jurídicos, tienen una finalidad distinta, como previamente se estudió.

Se puede concluir que los conflictos individuales, son de naturaleza jurídica y económica, y que de acuerdo a lo que determina el artículo 870, de la Ley Federal del Trabajo, no existe una regulación para los conflictos individuales de naturaleza económica, presentándose así una laguna legal, para la resolución de estos conflictos.

⁵⁷ Transcripción tomada del libro DE BUEN L. Néstor.- Derecho Procesal del Trabajo.- Editorial Porrúa.- México.- 1990.- página 80

⁵⁸ DE BUEN L., Néstor.-Ibidem.-página 80

⁵⁹ DE BUEN L., Néstor.-Ibidem.-página 81

D) Colectivos

Los conflictos colectivos, para los profesores Kaskel y Dersch, son aquellas disputas entre organismos capaces de celebrar contratos de tarifas o acuerdos de empresa o acuerdos de servicios, con el fin de crear o modificar normas jurídicas colectivas del derecho del trabajo.⁶⁰

Estos conflictos, son definidos por el Doctor Cavazos⁶¹ como aquellos que afectan intereses de carácter profesional o sindical, con independencia del número de trabajadores que en ellos participen.

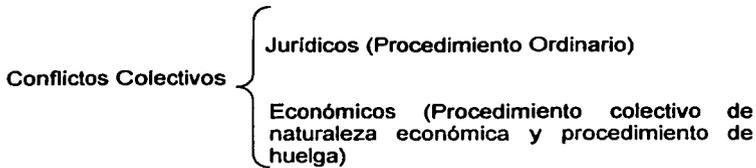
Estos conflictos, procesalmente, sí se diferencian de la tramitación de los individuales, ya que para su resolución, la ley especifica el procedimiento a seguir, dividiéndose en jurídicos (procedimiento ordinario capítulo XVII de la Ley Federal del Trabajo) y económicos (procedimientos colectivo de naturaleza económica y huelga, capítulos XIX y XX, respectivamente, de la Ley Federal del Trabajo); como ya se ha dicho, los primeros son los suscitados con motivo de la interpretación y aplicación de las leyes o contratos de trabajo,⁶² es decir tienen una motivación colectiva que afecta a la categoría profesional, cuya finalidad es tutelar o reivindicar los intereses de ésta. Y los económicos tienden a la creación o modificación de las condiciones generales de prestación de servicio,⁶³ esto es establecer nuevas condiciones de trabajo o modificar las ya existentes. La anterior idea se plasma, de manera gráfica, a continuación:

⁶⁰ Citado por TRUEBA URBINA, Alberto. - Op. Cit. - página 182.

⁶¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. - Op. Cit. página 521.

⁶² TRUEBA URBINA, Alberto. - Op. Cit. - página 182.

⁶³ Ibidem. - 183



E) Conflictos Burocráticos

Por la naturaleza de las labores de los trabajadores al servicio del Estado, a éstos se les da un trato diferencial, de hecho, para Alberto Trueba, los conflictos laborales se dividen en: individuales, colectivos jurídicos, colectivos económicos y entre el Estado y sus servidores.

Es importante destacar que, en los conflictos burocráticos, las personas que intervienen son distintas, ya que el patrón es el propio Estado; sin embargo, la clasificación de éstos no es distinta, ya que igualmente encontramos:

- a) Conflictos individuales jurídicos
- b) Conflictos individuales económicos
- c) Conflictos colectivos jurídicos
- d) Conflictos colectivos económicos

A diferencia de la Ley Federal del Trabajo, la legislación burocrática, reglamentaria del Apartado B Constitucional, no clasifica los procedimientos, para resolver sus conflictos laborales, de hecho es el mismo para cualquier conflicto, con excepción del que se refiere al cese de los trabajadores por parte de los titulares del área.

Al respecto, el maestro Miguel Cantón Moller⁶⁴, en el ciclo de conferencias del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, indicó que el procedimiento burocrático, debido a la forma en que se tramita, puede considerarse como de tipo mixto, puesto que es tanto escrito como oral, ya que se inicia con una demanda escrita y a partir de la audiencia única (de pruebas y alegatos) se torna oral.

Indica además que existen tres tipos de procedimientos ante del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje:

- a) El que corresponde a la demanda de cese de los efectos del nombramiento del trabajador. (a instancia del titular)
- b) El ordinario (denominado así por el conferencista, por ser el que se promueve por el trabajador en contra del titular) donde se reclama el pago o cumplimiento de derechos que la ley otorga; y
- c) El colectivo.

Es de destacar, que a pesar de que el maestro Cantón, hace referencia a 3 procedimientos, en la ley podemos distinguir sólo dos tipos de procedimientos, el ordinario en el que se tramitan los conflictos

⁶⁴ CANTÓN MOLLER, Miguel.- El Procedimiento Laboral Burocrático.- Ciclo de Conferencias 1997, del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.- 21 de Abril de 1997.

individuales y colectivos y el relativo al del cese de trabajadores a instancia del titular.

Se aprecia así, que tanto el conflicto como el procedimiento burocrático, son específicos, y si bien los conflictos seguirán siendo jurídicos, económicos, individuales o colectivos, debido a la intervención como parte del Estado, tienen un tratamiento distinto y por tanto es un procedimiento *sui generis*.

4.2. Competencia

Antes de revisar a que se refiere la competencia en materia burocrática, y específicamente la del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y de la Comisión Única Substanciadora del Poder Judicial de la Federación, es menester definir este término.

Para José Ovalle Fávella, competencia es *"la suma de facultades que la ley da al juzgador para ejercer su jurisdicción en determinado tipo de litigios y conflictos"*⁶⁵.

Al respecto el doctor Cipriano Gómez Lara formula la siguiente idea: *"en sentido lato, la competencia puede definirse como el ámbito, la esfera o el campo dentro del cual un órgano de autoridad puede desempeñar válidamente sus atribuciones y funciones"*⁶⁶

⁶⁵ OVALLE FÁVELLA, José.- Teoría General del Proceso.- Editorial Oxford.- México.-2001.- página 131

⁶⁶ GÓMEZ LARA, Cipriano.- Teoría General del Proceso.- Novena Edición.- Editorial Harla.- México.- 1996.- página 127

En atención a lo anterior puede decirse que, en estricto sentido, competencia es una medida de poder o facultad otorgada a un órgano jurisdiccional para entender de un determinado asunto, es decir, cual es el ámbito en el que puede ejercer las funciones que la ley le faculta.

Al respecto Trueba Urbina señala que, la competencia para resolver los conflictos burocráticos mencionados, se divide en dos jurisdicciones especiales, a saber:⁶⁷

- a) Para las diferencias o conflictos entre los Poderes Legislativo y Ejecutivo y sus trabajadores, los que se resuelven ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en las Salas que lo conforman; y,

- b) Para las diferencias o conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, los que se tramitan ante la Comisión Única Substanciadora del Poder Judicial de la Federación y se resuelven por los plenos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Consejo de la Judicatura Federal, de los que el primero, se compone de once ministros; y el segundo, se integrará con siete consejeros, los cuales son:
 - El presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, quien funge también como presidente del Pleno del Consejo;
 - Un magistrado de un Tribunal Colegiado de Circuito, electo por insaculación;
 - Un magistrado de un Tribunal Unitario, electo por insaculación;

⁶⁷ TRUEBA URBINA, Alberto.- *Ibidem.*- página 607.

- Un Juez de Distrito, electo por insaculación;
- Dos designados por el Senado de la República, y finalmente
- Uno designado por el Presidente de la República.

Finalmente, es importante destacar que de acuerdo a la competencia en el ámbito burocrático, existen otras entidades federales que resuelven conflictos laborales, mismas que a continuación se enuncian:⁶⁸

- a) La Comisión del Servicio Exterior, dependiente de la Secretaría de Relaciones Exteriores, para los miembros del Servicio Exterior Mexicano,
- b) La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para resolver los conflictos de sus trabajadores de base, y
- c) El órgano interno del Tribunal Federal Electoral, para sus trabajadores.

Como ya se mencionó, para efectos del presente trabajo sólo se revisará la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y de la Comisión Única Substanciadora del Poder Judicial de la Federación; lo que se estudia a continuación.

4.2.1 Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, como ya se analizó, constitucionalmente tiene competencia para resolver los

⁶⁸ ACOSTA ROMERO, Miguel.- El Derecho Burocrático Mexicano.- Segunda Edición.- Editorial Porrúa.- México.- 1999.

asuntos laborales que se susciten entre el Gobierno Federal y el del Distrito Federal con sus trabajadores, con excepción de la plantilla laboral del Poder Judicial de la Federación, Tribunal Federal Electoral, Relaciones Exteriores, Militares, Marinos y miembros de los cuerpos de Seguridad Pública, pues los conflictos suscitados entre ellos se ventilan en otras instancias jurisdiccionales. (Artículo 123 Constitucional, apartado B, fracciones XII y XIII)

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, también tiene las siguientes funciones administrativas: de registro de los sindicatos y de las condiciones generales de trabajo.

Los conflictos de los que es competente el Tribunal pueden clasificarse dentro de cuatro grupos que son:

1. Individuales: entre los titulares de una dependencia y sus trabajadores;
2. Colectivos: entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio;
3. Sindicales: entre los trabajadores y sus organizaciones;
4. Intersindicales: entre dos o más sindicatos de trabajadores al servicio del Estado.

Nuevamente es importante distinguir entre lo que se entiende por conflicto y por procedimiento, ya que el primero es el fondo del problema y el segundo la forma para resolverlo; de manera general, todos los conflictos burocráticos se resuelven mediante un procedimiento ordinario con excepción del cese de los trabajadores por

parte de los titulares; este supuesto tiene un procedimiento similar, pero con particularidades, que lo diferencian de aquel.

Los conflictos burocráticos, cualquiera que sea su naturaleza, se plantean ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para que se turnen a la Sala correspondiente, con excepción de aquellos que sean de índole colectivo, sindical o intersindical, que primero se turnan al Presidente del Tribunal en cuestión para procurar una conciliación.

Una vez determinada la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, revisaremos la de la Comisión Única Substanciadora del Poder Judicial de la Federación, para posteriormente compararlas.

4.2.2. Comisión Substanciadora

La Comisión Única Substanciadora del Poder Judicial de la Federación, tiene un ámbito competencial muy reducido, que se resume en que es competente para efectuar el trámite de los procedimientos que surjan por conflictos laborales entre el Poder Judicial Federal y sus trabajadores, es decir, como su nombre lo indica, esta Comisión debe substanciar los procedimientos laborales entre el citado poder y sus trabajadores; precisándose, como ya se dijo, que la Comisión únicamente tramita el procedimiento, sin tener facultades para resolver el mismo, ya que la Autoridad competente para resolverlos es: el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación o bien el del Consejo de la Judicatura Federal, según sea la adscripción del trabajador y el tipo de conflicto a dirimir.

El artículo 123 constitucional, apartado B, fracción XII, establece, como previamente se indicó, que el órgano competente para resolver los conflictos del Poder Judicial de la Federación con sus trabajadores, es el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal con excepción de los conflictos suscitados entre la Suprema Corte de Justicia de la Nación y sus trabajadores, los que serán resueltos por el pleno de ésta última.

En ambos casos, estos cuerpos colegiados resuelven en relación a los dictámenes que eleve a su consideración la Comisión Única Substanciadora del Poder Judicial de la Federación, decisión que se toma en una audiencia en la que se da lectura y discusión del dictamen.

En resumen, la competencia de la *"Comisión Única Substanciadora del Poder Judicial de la Federación"*, es la instrucción de los procedimientos que se susciten con motivo de los conflictos laborales entre el Poder Judicial de la Federación y sus trabajadores; es decir, realiza la tramitación de los expedientes culminando aquella con la emisión de un dictamen, mismo que será sometido a la consideración del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal o de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, según sea el caso.

Así, comparativamente, debe decirse que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, si cuenta con facultades suficientes para resolver los conflictos que en razón de su competencia deben sentenciar, mientras que la Comisión Única Substanciadora del Poder

Judicial de la Federación, es un órgano con facultades limitadas y sin poder de resolución.

4.3. Particularidades del procedimiento.

Cada autoridad jurisdiccional tiene reglas para conducir los procedimientos que ante ellas se substancian, es decir, como el título de este inciso indica cada procedimiento tiene ciertas particularidades, que lo distingue de los demás, mismas que se dan dependiendo de la materia, cuantía o jurisdicción; incluso en los asuntos que se ventilan dentro de los mismos organismos resolutores, se van dando diferencias en razón de la importancia de los mismos, por ejemplo no se le va a dar el mismo tratamiento a un conflicto individual de trabajo, que a una improbable huelga burocrática, pues el impacto económico y social que se genera, es muy distinto.

A continuación revisaremos los procedimientos que se tramitan ante estas dos autoridades.

El artículo 125 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, enuncia aspectos relativos al trámite de conflictos de índole colectivo; por lo que de acuerdo al sentido de esta tesis, tal precepto no se analizará en detalle, ya que el tema principal de este trabajo radica en el estudio de los conflictos suscitados entre el Poder Judicial de la Federación y sus trabajadores, y al existir una laguna en la citada legislación burocrática, la Comisión Única Substanciadora del Poder Judicial de la Federación, no tiene facultades para conocer de conflictos colectivos. Sin embargo, a efecto de entender el sentido del

artículo y remarcar la importancia, de una revisión sistemática de las funciones de la citada comisión, el numeral en cuestión establece:

"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 procurará avenir a las partes; de celebrarse convenio, se elevará a la categoría de laudo, que las obligará como si se tratara de sentencia ejecutoriada. Si no se avienen, remitirá el expediente a la Secretaría General de Acuerdos del Tribunal para que se proceda al arbitraje de conformidad con el procedimiento que establece este capítulo."

Como se puede apreciar, este precepto indica las particularidades del procedimiento colectivo o sindical ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en el que la conciliación es una prioridad dentro del procedimiento y a falta de ésta se remitirá el asunto a la Secretaría General de Acuerdos para que ésta, a su vez, la turne a la Sala correspondiente para el inicio del procedimiento.

Respecto al tema de este apartado, se deben hacer las siguientes consideraciones: existe una laguna legal respecto a la regulación de los conflictos colectivos o sindicales del Poder Judicial de la Federación, puesto que ni la ley de la materia, ni el acuerdo por el que se crea la Comisión, establece facultades para conocer de estos conflictos y si se toma en cuenta que el registro sindical y todos los aspectos que a este se refiere se verifican administrativamente en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, lo lógico sería que éste último conociera de los conflictos colectivos y sindicales.

Atento a lo anterior, la Comisión Única Substanciadora del Poder Judicial de la Federación, sólo tiene facultades para conocer de los otros dos procedimientos que establece la legislación burocrática, esto es, el procedimiento de cese a instancia del titular y el ordinario; así, siendo el tema de esta tesis los conflictos dados entre el Poder Judicial de la Federación y sus trabajadores, a continuación se revisará únicamente la tramitación de los procedimientos ya mencionados, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y la ya citada Comisión.

4.3.1 Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje

El procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se rige, por lo dispuesto en el Título Séptimo, de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, denominado *Del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y del procedimiento ante el mismo*.

En este apartado, se revisarán sólo los aspectos procesales que se encuentran en el tercer capítulo, del título antes mencionado, mismo que para efectos del presente trabajo de investigación inicia:

"ARTICULO 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, establece que el procedimiento burocrático, no requiere formalidad alguna para la intervención de las partes, lo anterior debido a que en el derecho del trabajo en general y dentro de éste el ámbito burocrático, se le aplican ciertos principios que pretenden la defensa de los derechos de las clases menos favorecidas;

sin embargo, como se observará más adelante, en realidad si se requieren ciertas formas para mantener los principios de legalidad dentro del procedimiento.

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

Este artículo resume las fases del procedimiento laboral burocrático ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, mismo que es de naturaleza sumaria, ya que consta sólo de cuatro pasos, a saber:

1. Demanda (Por escrito)
2. Contestación (Por escrito)
3. Audiencia (De recepción, admisión y desahogo de pruebas y alegatos, la que podrá ser diferida si se requiere el desahogo de otros medios probatorios o diligencias)
4. Pruebas para mejor proveer (Son todas las diligencias extraordinarias que ordene el tribunal, para emitir su resolución)
5. Laudo ó resolución.

No obstante lo anterior y como se puede deducir, en un solo artículo no se pueden apreciar todos los aspectos del procedimiento, de hecho es sólo enunciativo de las fases más significativas de las que debe constar el mismo.

Por su parte el artículo 127 Bis, establece:

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

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

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

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

Este artículo es más específico, y se refiere a la terminación de una relación individual de trabajo, invocada por el titular de la dependencia e imputable al trabajador, haciendo alusión a las formalidades que debe de cumplir el acta administrativa en la que consten las razones y fundamentos para dar por terminada la relación de trabajo, mismas que se encuadran en el artículo 46-bis, que son:

1. Que el jefe superior de la oficina levante el acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del Sindicato respectivo
2. En ella se asentarán los hechos con toda precisión
3. La declaración del trabajador afectado

4. La declaración de los testigos de cargo y de descargo que se propongan
5. Firma de todos los sujetos 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

Cumplidos los requisitos antes indicados, se dicta un acuerdo de admisión de demanda, en el que se ordena el emplazamiento del demandado y se corre el traslado correspondiente al trabajador, con la obligación por parte del personal del Tribunal de realizarla dentro de los 3 días hábiles siguientes a que se tenga por admitida la demanda.

Una vez realizado el emplazamiento, el demandado cuenta con 9 días hábiles para contestar la demanda por escrito y ofrecer las pruebas pertinentes, estén o no en su poder, con la salvedad de que deberá mencionar en donde se encuentran, para que se ordene su remisión al Tribunal y poder ser evaluadas al momento de emitir el laudo, ya que lo que no consta en el expediente, es como si no existiera en el mundo.

Así el Tribunal, teóricamente, fija la litis, es decir, determina la controversia entre las partes para determinar los hechos que se deben probar; sin embargo, se indica que esto es teoría legal por que prácticamente no se realiza, y de hecho se admiten todas las pruebas sin verificar si son ociosas o no.

Hecho lo anterior se cita a la audiencia antes mencionada, dentro de los 15 días siguientes, y una vez desahogadas las pruebas se

escuchan los alegatos y se indican los puntos resolutivos del laudo, procediéndose a su engrose, esto es la remisión del expediente a los magistrados del Tribunal para su aprobación.

Cuando se trata de la tramitación de un asunto ante las Salas Auxiliares, éstas tienen la obligación de remitir el expediente a la presidencia del Tribunal para que este a su vez lo asigne a alguna de las Salas ordinarias para su resolución, lo cual personalmente me parece incorrecto ya que las Salas Auxiliares, están estructuradas de la misma forma que las ordinarias, deberían tener facultades para resolver y así agilizar el procedimiento, siguiendo con el principio de inmediatez.

"ARTICULO 123.- Las audiencias estarán a cargo de los Secretarios de Audiencias del Tribunal. El Secretario General de Acuerdos resolverá todas las cuestiones que en ellas se susciten. Estas resoluciones serán revisadas por el Tribunal a petición de parte, la que deberá formularla por escrito dentro de las 24 horas siguientes. Las demás actuaciones se efectuarán con la asistencia de los Magistrados que integran el Tribunal y serán válidas con la concurrencia de dos de ellos. Sus resoluciones se dictarán por mayoría de votos."

Este artículo hace alusión a las formalidades de la audiencia, las que, prácticamente se siguen en forma distinta a como se verifica en las Juntas de Conciliación y Arbitraje o en los Juzgados; en efecto, en este Tribunal, los que llevan la total carga de trabajo durante las audiencias son los Secretarios de Audiencias⁶⁹, mientras que en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tal actividad la realiza el auxiliar y en los Juzgados, los secretarios de acuerdos.

⁶⁹ Artículo 23 del Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. - Diario Oficial de la Federación del viernes 29 de septiembre de 2000.

Por su parte, el artículo 129, establece:

"La demanda deberá contener:

- I.- El nombre y domicilio del reclamante;**
- II.- El nombre y domicilio del demandado;**
- III.- El objeto de la demanda;**
- IV.- Una relación de los hechos, y**
- V.- La indicación del lugar en que puedan obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiere aportar directamente y que tengan por objeto la verificación de los hechos en que funde su demanda, y las diligencias cuya práctica solicite con el mismo fin.**

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

Esta norma procesal señala las formalidades que debe contener la demanda, es decir, los requisitos para que ésta proceda, esto es nombre y domicilio, tanto del actor como del demandado; objeto de la demanda; hechos; y pruebas que se tengan en poder de las partes, o en su defecto el lugar donde se encuentran.

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

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

Como podemos ver, en lo que se refiere al procedimiento que versa sobre el cese del empleado público, el término para contestar es distinto al general que se otorga en los demás procesos; en efecto para el primero son 9 y en los segundos 5 días hábiles. La contestación de demanda debe referirse, a todos y cada uno de los hechos planteados en las pretensiones de la demanda, y ofrecer las pruebas necesarias.

La segunda parte del precepto indica una ampliación del plazo para contestar la demanda cuando el domicilio del demandado se encuentre fuera del lugar en que radica el tribunal, como comentario adicional puede decirse que, si se regulara la utilización de los medios electrónicos de comunicación (fax o correo electrónico), podría agilizarse el trámite de los procedimientos.

"ARTICULO 131.- El Tribunal, tan luego que reciba la contestación de la demanda o una vez transcurrido el plazo para contestarla, ordenará la práctica de las diligencias que fueren necesarias y citará a las partes y, en su caso, a los testigos y peritos, para la audiencia de pruebas, alegatos y resolución."

Este artículo indica las obligaciones que tiene el Tribunal como órgano jurisdiccional, de dictar las medidas que sea necesarias para la práctica de las diligencias para el desahogo de pruebas y citación de las partes para la celebración de la audiencia.

Para una mejor comprensión de lo anterior, se debe recordar que el vocablo "prueba", presenta diversas acepciones, una es etimológica y desde este punto de vista, significa acción o efecto de probar; sin embargo, a criterio del maestro Cipriano Gómez Lara, desde la óptica procesal, tal definición no es muy acertada,⁷⁰ por lo que para entender la prueba procesal, se remite al concepto del maestro José Ovalle Favéla, el que puede entenderse desde dos puntos de vista:⁷¹

1) Estricto.- que se entiende como la obtención del cercioramiento judicial acerca de los hechos indispensables para la resolución del conflicto sometido a prueba.

⁷⁰ GÓMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. - Editorial Harta. - México. -1996.- página 100.

⁷¹ OVALLE FAVÉLA, José.- "La teoría general de la prueba". - Revista de la Facultad de Derecho de México.- Tomo XIV.- número 93-94.- anexo Junio 1974.- páginas 273-302.

2) **Amplio.-** comprende todas las actividades procesales que se realizan a fin de obtener dicho cercioramiento con independencia de que este se obtenga o no.

En este orden de ideas las pruebas, procesalmente hablando, se deben entender como el medio idóneo para crear certeza jurídica al juzgador, respecto del conflicto que va a resolver.

Las pruebas dentro del procedimiento burocrático, si bien no están detalladas en la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, son las que determina la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria⁷², las cuales son:

- **Confesional.-** conforme a la Jurisprudencia, debe entenderse como el reconocimiento tácito o expreso, que hace una de las partes, de los hechos que le son propios o que tienen obligación de conocer relativos a las cuestiones controvertidas en el juicio y que le perjudican.⁷³

En el derecho laboral, por razón de la naturaleza de la relación de trabajo, esta prueba puede clasificarse en 2 tipos:

- a) **Confesional de hechos propios.-** son aquellos desahogados por los funcionarios a los que les constan los hechos. De acuerdo con el artículo 787 de la Ley Federal del Trabajo se aplica a los directores, administradores, gerentes, y en

⁷² Artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo.- Compila IV.- Suprema Corte de Justicia de la Nación.- 1999.

⁷³ Apéndice 1975, Quinta parte, Pág 40, tomada del libro de Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales.- **Derecho Procesal del Trabajo** -Editorial Trillas -página 117.

general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento (en este caso del Estado), así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios, y se les haya atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos.

- b) Confesional de hechos personales.- son aquellos que se desahogan por los representantes patronales, que el caso del patrón Estado , se desahogan por la persona que tenga poder suficiente para comparecer representando a la dependencia.

Así, la prueba confesional se desahoga, mediante la formulación de posiciones orales o escritas, que articule la parte interesada, las que se formularán libremente, pero debiéndose concretar a los hechos controvertidos, sin que sean insidiosas o inútiles (lo cual se determina en la calificación que realiza el juzgador de las mismas), las que serán contestadas bajo protesta de decir verdad, sin asistencia alguna.⁷⁴

Respecto a la confesional de los servidores públicos, con fundamento en el artículo 127, del Código Federal de Procedimientos Civiles, de aplicación supletoria, indica que no absolverán posiciones en la forma establecida, sino por escrito dentro del término que determine el Tribunal.⁷⁵

⁷⁴ Artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo.- Compila IV.- Suprema Corte de Justicia de la Nación.- 1999.

⁷⁵ Artículo 127.- Código Federal de Procedimientos Civiles.- Compila IV.- Suprema Corte de Justicia de la Nación.- 1999.

- Documental.- Para Briceño Sierra esta prueba debería denominarse como "medio de acreditamiento" y puede definirse en palabras del maestro Gómez Lara como el instrumento escrito por el que se plasma una serie de datos, noticias y registros sobre acontecimientos.⁷⁶

Esta prueba igualmente se clasifica en dos tipos:

- a) Documentos públicos.- son aquellos que tienen fe pública. esto es que una persona facultada para ello otorga la confianza oficial para que certifiquen o atestigüenlo escrito con un testimonio de calidad. Procesalmente esto hacen prueba plena, es decir harán fe en el juicio sin necesidad de legalización.
 - b) Documentos privados.- son instrumentos realizados entre particulares, que por lo tanto pueden ser objetados por la contraparte en el momento procesal oportuno (audiencia de desahogo de pruebas⁷⁷), acreditando mediante pruebas su falsedad o autenticidad.
- Testimonial.- es la declaración de una persona extraña al juicio acerca de los hechos o aspectos controvertidos de la relación procesal.⁷⁸

⁷⁶ GÓMEZ LARA, Cipriano.- *Ibidem*.- página 139.

⁷⁷ Artículo 811.- *Ley federal del Trabajo*.- Compila IV.- Suprema Corte de Justicia de la Nación.- 199.

⁷⁸ TENA SUCK, Rafael y MORALES, Hugo Italo.- *Derecho Procesal del Trabajo*.-Editorial Trillas.-página 123.

Con fundamento en el artículo 813, de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria, en el juicio laboral podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar, teniendo la obligación por parte del oferente de presentar a sus testigos, o bien, si existe impedimento para presentarlos, deberá solicitarse que el Tribunal los cite, señalando la causa o motivo justificados que le impidan presentarlos directamente; al igual que la confesional si se ofreciese la testimonial de un funcionario público, a juicio del Tribunal, podrá rendir su declaración por medio de oficio.

- Pericial.- es el medio de confirmación por el cual se rinden dictámenes acerca de la producción de un hecho que se trata de demostrar, que requiere de conocimientos relativos a alguna ciencia, técnica, o arte.

Para algunos autores, más que una prueba es una forma de asistencia intelectual presentada al Juez en la valoración de una prueba.⁷⁹

- Inspección.- es el acto procesal en el que el órgano jurisdiccional conoce o examina personas, actos, documentos, y cosas en general, materia de la controversia.⁸⁰

Al respecto el Néstor De Buen, señala que la inspección en el procedimiento laboral, tiene sólo un leve parentesco, con la inspección

⁷⁹ DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio.- La prueba en el Proceso Laboral.- Editorial Porrúa.- México.- 1990.- página 758

⁸⁰ TENA SUCK, Rafael.- Op. Cit. página138.

judicial de otras materias, en atención a que queda a cargo de los actuarios y no de los representantes de la junta, además de que en realidad no es inspección, sino un examen de constancias, por parte de los actuarios, para que los representantes al resolver, traigan a la vista los documentos que constan en autos, o bien para realizar su cotejo o comprobación de su autenticidad, indicando además que se presenta la inspección tal como se conoce en materia civil cuando se verifica maquinaria o bienes inmuebles, para establecer las circunstancias en las que se pudieron producir los hechos que dieron origen a una controversia, por ejemplo un accidente de trabajo.⁸¹

Es de destacar que con fundamento en el artículo 827, de la Ley Federal del Trabajo, la inspección versará sobre objetos y documentos, precisando su objeto, el lugar donde debe practicarse y los períodos que abarcará. Ofreciendo la prueba en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma.

- Presuncional.- es el resultado de una operación lógica mediante la cual, partiendo de un hecho probado, se llega a la aceptación como existente de otro desconocido.⁸²

Al respecto, el maestro Gómez Lara, indica que la prueba Presuncional, se entiende como el mecanismo del razonamiento, como el raciocinio por el cual se llega al conocimiento de hechos desconocidos partiendo de hechos conocidos, por lo que más que una

⁸¹ DE BUEN, Néstor.- Op. Cit.- página 482.

⁸² TENA SUCK.- Rafael.- Op. Cit.- página 140

prueba es un método de deducción de los hechos materia de la controversia.⁸³

- Instrumental de actuaciones.- es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio. Al respecto, es importante destacar que lo que no existe en el expediente no puede ser valorado por el juzgador, y de tal forma no existe, ya que al emitir la resolución, no tendrá ningún fundamento, para valorar un aspecto del que no se tiene constancia alguna; y
- Fotografía y en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia, este último aspecto que toma en cuenta la Ley Federal del Trabajo, es debido a que la tecnología moderna, ha revolucionado los sistemas de trabajo; sin embargo, no indica términos de admisión y desahogo, por lo que nos encontramos frente a una laguna jurídica que requiere una pronta regulación.

En relación a la preparación y desahogo de pruebas el artículo 132 establece:

"ARTICULO 132.- El día y hora de la audiencia se abrirá el período de recepción de pruebas; el Tribunal calificará las mismas, admitiendo las que estime pertinentes y desechando aquellas que resulten notoriamente inconducentes o contrarias a la moral o al derecho o que no tengan relación con la litis. Acto continuo se señalará el orden de su desahogo, primero las del actor y después las del demandado, en la forma y términos que el Tribunal estime oportuno, tomando en cuenta la naturaleza de las mismas y procurando la celeridad en el procedimiento."

⁸³ GÓMEZ LARA, Cipriano.- Op. Cit.- página 118.

Este precepto indica, el orden en que se llevará a cabo la recepción de pruebas, en este punto se debe criticar nuevamente la práctica que se da en el Tribunal, ya que como ya se indicó no se fija la litis, por que generalmente se admiten todas las pruebas, siendo que sólo deberían de admitirse aquellas que se dan en razón de los hechos controvertidos.

Asimismo, se indica el orden en que deben desahogarse, esto es, primero las del actor y luego las del demandado, según su naturaleza y de acuerdo con la oportunidad a consideración del Tribunal.

Del artículo 133 al 135 se indican otros aspectos que deben verificarse durante la audiencia tales como:

- 1. No se aceptarán las pruebas que no hayan sido ofrecidas previamente.**
- 2. Salvo que se refieran a hechos supervenientes, en cuyo caso se dará vista a la contraria, o que tengan por objeto probar las tachas contra testigo, o se trate de la confesional, siempre y cuando se ofrezcan antes de cerrarse la audiencia.**
- 3. Los trabajadores podrán comparecer por sí o por representantes acreditados mediante simple carta poder.**
- 4. Los titulares por su parte podrán hacerse representar por apoderados que acrediten ese carácter mediante simple oficio.**
- 5. La comparecencia de las partes, podrá ser junto con los asesores que a su interés convenga.**

Respecto a la valoración de las pruebas, el artículo 137 indica:

"ARTICULO 137.- El tribunal apreciará en conciencia las pruebas que se le presenten, sin sujetarse a reglas fijas para su estimación, y resolverá los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada, debiendo expresar en su laudo las consideraciones que se funde su decisión."

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tiene la obligación de valorar todas y cada una de las pruebas que obren en el expediente para poder emitir la resolución correspondiente, la cual deberá cumplir con el principio de legalidad ya que sus laudos deberán estar debidamente fundados y motivados.

En caso de que sea necesario, los magistrados de las Salas, con fundamento en el artículo 138, tienen la facultad de solicitar mayor información para mejor proveer, en cuyo caso una vez se acordará la práctica de las diligencias necesarias.

Otro aspecto procesal muy importante, es el que se refiere a la caducidad del procedimiento, mismo que encontramos en el artículo 140, que a la letra, dice:

"ARTICULO 140.- Se tendrá por desistida de la acción y de la demanda intentada, a toda persona que no haga promoción alguna en el término de tres meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. El Tribunal, de oficio o a petición de parte, una vez transcurrido este término, declarará la caducidad.

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

En este orden de ideas, la caducidad del procedimiento, aplica cuando dentro del término de tres meses no se excita al órgano jurisdiccional, para la continuación del procedimiento, es decir, por falta de interés en la secuencia del mismo, siempre que no se trate de un

periodo de espera para la recepción de informes o copias certificadas que se hayan solicitado para la emisión del laudo, o bien por que, no se encuentre pendiente la practica de diligencias fuera del local del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, por que de ser el caso no aplicará la figura de la caducidad.

Se han revisado las etapas del procedimiento, conforme al orden del articulado de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, por lo que, en una lógica procesal debe analizarse lo relativo a la resolución de los mismos; sin embargo, por su relevancia se revisará a detalle más adelante.

Un aspecto importante de todo procedimiento, son las notificaciones, las cuales pueden ser por boletín, por estrados o en forma personal, éstas últimas con las que se encuentran previstas en es artículo 142, las cuales son:

1. La demanda, sin embargo, es importante destacar en este punto, que lo que se notifica personalmente no es la demanda, sino el auto de admisión de demanda,
2. La citación para absolver posiciones,
3. La declaratoria de caducidad,
4. El laudo; y
5. Los acuerdos con apercibimiento.

Fuera de éstos supuestos, las demás notificaciones se entiende que se realizarán mediante su publicación en el boletín laboral burocrático o bien se harán por estrados.

Como se pudo observar, existen muchos aspectos, sobre los que la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, no se pronuncia en forma clara, pero con fundamento en el artículo 11 de la propia ley, se aplica supletoriamente, en primer término la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes de orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad⁸⁴, circunstancia que, para entender el procedimiento laboral burocrático se debe tener en consideración.

4.3.2. Comisión Substanciadora

Como se ha evidenciado en el transcurso de este trabajo de investigación, la Comisión Única Substanciadora del Poder Judicial de la Federación, encuentra el fundamento para la realización de los procedimientos que se tramitan ante ella, en la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, así como en los Acuerdos Plenarios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del Consejo de la Judicatura Federal, sujetándola a las disposiciones del capítulo III del Título Séptimo de la Legislación Burocrática, para la tramitación de los expedientes.

Así, a fin de evitar repeticiones inútiles, iniciaremos este inciso, mencionando algunos aspectos en los que se diferencia el procedimiento, llevado ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y el que se realiza ante la Comisión Única Substanciadora del Poder Judicial de la Federación.

⁸⁴ Artículo 11 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.

A) Uno de las principales diferencias es la que indica el artículo 159, de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, que a la letra dice: *“En los conflictos en que sea parte un Tribunal Colegiado de Circuito, un Magistrado Unitario de Circuito o un Juez de Distrito y tengan que desahogar diligencias encomendadas por la Comisión Substanciadora, actuarán como auxiliares de la misma con la intervención de un representante del Sindicato. El trabajador afectado tendrá derecho a estar presente”*.

Para entender este precepto, en primer término se debe explicar que se entiende por auxiliar de la administración de justicia, al respecto el licenciado José Ovalle Favela, explica que *“tanto particulares como autoridades tienen el deber de cooperar con la administración de justicia —el conjunto de órganos que ejercen la función jurisdiccional, la función de impartir justicia—, para que aquella pueda cumplir con sus atribuciones legales. Sin embargo, determinados particulares y autoridades auxilian en forma más directa y permanente.”*⁸⁵

Así, atento a la función de Magistrados y Jueces, a éstos se les faculta para actuar como auxiliares, pues al ser peritos en la impartición de justicia, es su deber e incluso obligación, el velar por la correcta impartición de justicia, que en este caso en particular es en apoyo a la comisión, para el desahogo de diligencias, por ésta encomendadas..

⁸⁵ OVALLE FAVELA, José. *-Teoría General del Proceso-*. Editorial Harla. - México.-1991.- página 231.

B) El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del Consejo de la Judicatura Federal, se reunirán cuantas veces sea necesario, para conocer y resolver los dictámenes que eleve a su consideración la Comisión Substanciadora. (artículo 160 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado)

C) La audiencia se desarrolla en sesión plenaria y se reducirá a la lectura y discusión del dictamen de la Comisión Substanciada y a la votación del mismo. Si fuere aprobado en todas sus partes o con alguna modificación, pasará al Presidente, para su cumplimiento; en caso de ser rechazado, se turnarán los autos al ministro que se nombre ponente para la emisión de un nuevo dictamen. (artículo 161 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado)

Se hace mención del Consejo de la Judicatura Federal, sin embargo, es de destacar que los artículos 160 y 161, no lo enuncian por lo que, al igual que otros preceptos de la ley, requieren una revisión por parte del legislativo para que la norma se adecue con la institución antes mencionada.

Es importante entender que el Poder Judicial de la Federación, esta compuesto por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tribunales Colegiados, Unitarios, Juzgados de Distrito y el Consejo de la Judicatura Federal, por lo que al omitir dentro de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, la competencia del Consejo de la Judicatura Federal, se está en presencia de una grave omisión y en consecuencia de una falta técnica jurídica al realizar reformas en nuestra legislación, ya que éstas no son integrales.

Siendo el trámite casi idéntico al que maneja el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, considero que puede ser innecesaria la existencia de la Comisión, al menos para los trabajadores administrativos, niveles medios y operativos del Poder Judicial de la Federación, pudiendo remitirlos al citado Tribunal, ya que la Comisión Única Substanciadora del Poder Judicial de la Federación se creó por dos razones específicamente, uno para evitar que la Suprema Corte, se sujetara a las decisiones de un tribunal de menor jerarquía y dos, en atención a la importancia de la actividad jurisdiccional.

El fundamento de la creación de la citada Comisión, es la naturaleza jurídica de los trabajadores del Poder Judicial de la Federación, por lo que es importante destacar que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, no es el Poder Judicial de la Federación, es sólo parte integrante del mismo, por lo que el grueso de la plantilla laboral del mismo, no debería de dársele un trato distinto a los de los demás trabajadores al servicio del Estado.

Se debe puntualizar que los trabajadores administrativos, al no tener actividad jurisdiccional y no depender de la Corte, deberían de resolver sus conflictos laborales en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, puesto que sus funciones son de soporte en el desarrollo de la correcta impartición de justicia a nivel federal de nuestro país, pero no son quienes tienen la responsabilidad de resolver.

En este orden de ideas los trabajadores operativos de los órganos jurisdiccionales, así como los mandos medios, igualmente son

auxiliares en la función de impartición de justicia a cargo de Jueces, Magistrados y Ministros, lo anterior se afirma ya que no tiene una injerencia directa en la actividad jurisdiccional, por lo que, asimismo se deberían de remitir al Tribunal, ya que ninguno de ellos es responsable de la impartición de justicia.

4.4. Resolución

El concepto jurídico procesal de resolución es el acto de decisión de un juez o de un tribunal, consistente en la aplicación del derecho objetivo (material o procesal) mediante una operación lógica a una condición de hecho que previamente se considera dada. Las cuales podemos dividir las en:

- **Definitivas.** Son las que ponen fin a la primera instancia y las que deciden los recursos interpuestos frente a ellas.
- **Firmes.** Son aquellas contra las que no cabe recurso alguno bien por no preverlo la ley, o porque, estando previsto, ha transcurrido el plazo legalmente fijado sin que ninguna de las partes lo haya presentado.

En materia laboral, las resoluciones se denominan laudos, realmente por una cuestión histórica, ya que a partir de la Edad Media se entendió en término como "fallar como árbitro"⁸⁶, y en principio las autoridades del trabajo se entendían como meros árbitros, no como autoridades con plenas facultades para resolver conflictos.

⁸⁶ TENA SUCK, Rafael. - Op. Cit. - página 144

De hecho, las resoluciones laborales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación o del Consejo de la Judicatura Federal, no se les denomina laudos por que ambas autoridades (en especial la Corte) tienen facultades de resolver los conflictos ante ellas planteados, por lo que lo correcto es decir que son resoluciones laborales y no laudos.

A continuación, se comentarán los aspectos fundamentales que, deben contener éstos, en las dos instituciones más importantes dentro del ámbito burocrático, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y la Comisión Única Substanciadora del Poder Judicial de la Federación.

4.4.1 Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje

En los conflictos entre el Poder Legislativo y Ejecutivo y sus trabajadores, tanto el procedimiento como el laudo es emitido por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje poniendo así fin al litigio, sin que estos sean recurribles.

Los preceptos de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, que hacen referencia a los laudos de este órgano jurisdiccional.

El principal artículo, del ordenamiento legal antes mencionado, respecto de la emisión de laudos es el 146, que indica:

"ARTICULO 146.- Las resoluciones dictadas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje serán inapelables y deberán ser cumplidas, desde luego, por las autoridades correspondientes. Pronunciado el laudo, el Tribunal lo notificará a las partes."

Como se mencionó anteriormente, los laudos del Tribunal, serán inapelables en forma ordinaria, ya que como indica el maestro Ignacio Burgoa el Amparo es un medio de impugnación extraordinario.

Además señala como obligación para el Tribunal que una vez pronunciado el laudo, este sea notificarlo a las partes en forma personal.

El artículo 147 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, indica que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para hacer respetar sus resoluciones, cuando fueren requeridas para ello podrá apoyarse en las autoridades civiles y militares quienes están obligadas a prestar auxilio a éste, las primeras como su nombre lo indica para cuestiones civiles y administrativas como podrían ser las multas y la segunda por ejemplo para que a base de fuerza rompan una huelga ilícita.

La emisión del laudo, supone una serie de requisitos indispensables que son⁸⁷:

- a) Claridad y precisión en su contenido
- b) Congruencia con la demanda y contestación, y con las demás pretensiones deducidas del negocio
- c) Apreciación de pruebas y hechos a conciencia; y aplicación del derecho.
- d) Decisión de los puntos litigiosos, mediante declaración, condena o absolución.

⁸⁷ TRUEBA URBINA, Alberto.- Nuevo Derecho Procesal del trabajo.- Editorial Porrúa.- México.- 1978.- página 395.

Con fundamento en el artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria el laudo contendrá:

- "I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;**
- II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;**
- III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;**
- IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;**
- V. Extracto de los alegatos;**
- VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y**
- VII. Los puntos resolutivos."**

Así, explicando los puntos anteriormente transcritos, se aprecia que, deben tomarse en cuenta todos los aspectos que conforman el procedimiento laboral.

Una característica que distingue las resoluciones laborales de las de otras materias, es que éstos se emiten en conciencia, a verdad sabida y a buena fe guardada, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, esto es, que se analizará en forma lógica y con equidad.⁸⁸

El concepto de "*verdad sabida*" quiere decir, que se emiten de acuerdo a las constancias que obran en el expediente, puesto que como previamente se mencionó se entiende que lo que no existe en el expediente, para el juzgador es como si no existiese en el mundo.

Por lo que respecta a "*la buena fe guardada*"; significa que el Tribunal jamás podrá prejuzgar, respecto del conflicto que debe resolver, teniendo que conducirse con un juicio lógico.

⁸⁸ TENA SUCK, Rafael.- Op. Cit. - página 146.

La expresión “*en conciencia*” se introdujo por primera vez en la Ley Federal del Trabajo en 1931, en donde la exposición de motivos indicaba que la apreciación de las pruebas en conciencia, significa que por la naturaleza social las pruebas se apreciaran plenamente, pero no con un el punto de vista estricto y legal, sino mediante un análisis lógico y justo, como lo haría el común de los hombres.⁸⁹

Para concluir el presente apartado es de destacar que dentro del funcionamiento orgánico del Tribunal, sólo las Salas Ordinarias tienen el imperio y facultades para resolver los conflictos que ante ellas se plantean, puesto que las Salas Auxiliares, sólo substancian el procedimiento y lo remiten al presidente del Tribunal quien a su vez lo asigna a alguna de las Salas ordinarias para su resolución, lo que a mi punto de vista es una pérdida de tiempo y una sobrecarga de trabajo a éstas últimas, cuando las auxiliares están conformadas de la misma manera, por lo que pudiesen resolver con la misma eficiencia o hasta más ya que existiría una economía procesal y una carga equitativa de trabajo, pero al no ser así solo se deja de manifiesto el extremo centralismo que denota este organismo y la falta de una organización práctica.

4.4.2. Comisión Substanciadora

El proceso de resolución de los conflictos laborales del Poder Judicial de la Federación, es particular, ya que como se ha visto a través del transcurso de la presente tesis la Comisión Única Substanciadora del Poder Judicial de la Federación, no es más que un

⁸⁹ *Ibidem.* - página 147.

órgano de instrucción y quien resuelve es el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación o del Consejo de la Judicatura Federal.

De esta forma, la Comisión Substanciadora, una vez agotada la instrucción, emite dentro del término de un mes, el dictamen respectivo y lo remite con los anexos correspondientes a los citados plenos, según corresponda, en los tres días siguientes, lo anterior con fundamento en la fracción VII del artículo 6 del reglamento interior de la comisión, publicada en el Acuerdo General 8/89 de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Una vez en el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación o del Consejo de la Judicatura Federal, el proyecto de dictamen se discute y en la misma sesión se aprueba, por mayoría calificada de votos, de no ser aprobada se determinará el por qué y se elabora un nuevo dictamen que será revisado y discutido en la siguiente sesión. Aprobado éste constará en el acta correspondiente y deberán firmarse por los presidentes y en el caso del Consejo de la Judicatura Federal por el Secretarios Ejecutivos respectivo, es decir el de Carrera Judicial, Adscripción y Creación de Nuevos Órganos⁹⁰, y notificarse personalmente a la brevedad posible a las partes interesadas.

Conforme a lo que determina el principio de inmediatez, el órgano jurisdiccional, debe mantener un contacto directo y permanente con los expedientes que están a su cargo, para así tener en cuenta todos los aspectos del conflicto, procurando en todo momento, que el procedimiento se lleve con apego a la ley, y evitando demoras en el

⁹⁰ Según dispone el artículo 74 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

mismo, por tanto en el caso de la Comisión Única Substanciadora del Poder Judicial de la Federación, al no ser ella el órgano resolutor, este principio no se cumple como debe de ser, y contraviene al artículo 137 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, en el que se señala que los laudos deben emitirse, como previamente se mencionó, a conciencia, a verdad sabida y buena fe guardada, lo que puede hacer únicamente la autoridad que conoce perfectamente el procedimiento, por lo que, desde mi particular punto de vista, considero que si la “Comisión Única Substanciadora del Poder Judicial de la Federación” va a revisar los conflictos suscitados entre el Poder Judicial de la Federación y sus trabajadores, ésta debería de tener facultades de resolver los asuntos, y manejar, como en los procedimientos administrativos resueltos por órganos internos, un recurso de revisión ante el Pleno de la Corte o del Consejo, según corresponda.

4.5. Medios de Impugnación.

Para iniciar el presente inciso, se debe en primer termino conceptuar el término impugnación, así:

Impugnación.- En el Derecho Procesal, se entiende como la acción y efecto de combatir, contradecir, refutar alguna decisión, es decir la interposición de un recurso ante un juzgado o tribunal.⁹¹

Ahora bien, procesalmente hablando existen varios medios de impugnación que son:

⁹¹ Diccionario Jurídico Espasa. CD-Room. - 2001.

- **Apelación.-** es un recurso que tiene como objeto que el superior jerárquico reexamine una resolución, dictada por el inferior, respecto de sentencias definitivas, autos o resoluciones que determine la ley.
- **Recurso de Queja.-** es el recurso que opera cuando el juez, deniega o rechaza la admisión de algún recurso ordinario.⁹²
- **Revocación.-** es el recurso interpuesto por las partes, ante la autoridad que lo emite, en contra de decretos o resoluciones de trámite, que sean erróneos, mal dictados o apartados del derecho, o bien contra autos en los que por no ser apelable la sentencia definitiva tampoco ellos lo son.
- **Reposición.-** se hace valer igualmente que la revocación en contra de decretos o resoluciones mal dictadas, erróneas o apartadas del derecho, con la salvedad de que se tramitan ante la segunda instancia, y que se aplica contra autos que en primera instancia hubieren sido apelables.

Al respecto el maestro Ignacio Burgoa indica que los medios de impugnación pueden clasificarse en dos tipos, los ordinarios, dentro de los que encontramos los anteriormente indicados, y los extraordinarios, que es el juicio de amparo, en la jurisdicción laboral, los denominados medios ordinarios de impugnación son inadmisibles, en función de una justicia más expedita, a favor de la clase trabajadora; sin embargo en este caso se aplican los segundos, siendo estos el único medio, a través del cual se revisan los actos de los tribunales laborales.

⁹² VICENTE Y CARAVANTES, José de.- Tratado histórico crítico filosófico de los procedimientos Judiciales en Materia Civil.- Tomado del libro de Cipriano Gómez Lara.- Op. Cit. - página 143 .

Por otro lado, Burgoa Orihuela hace una reflexión entre si el juicio de amparo es o no un recurso en estricto sentido, indicando que en un sentido amplio si lo es, para lo que transcribe la definición de recurso de Escriche en el Diccionario de Legislación y Jurisprudencia: *“la acción que queda a la persona condenada en juicio para acudir a otro juez o tribunal en solicitud de que se enmiende el agravio ue cree habersele hecho”*⁹³, así del concepto anterior, el recurso presupone un segundo o tercer juicio, por ende el recurso es un medio de prolongar un juicio o proceso ya iniciado, con el objeto de (valga la redundancia) *revisar* la resolución o proveídos por él atacados, en atención a los agravios expresados por el recurrente.

Es decir que los recursos ordinarios son aquellos en los que la ley procesal aplicable indica el procedimiento y la autoridad que ha de conocerlos y los extraordinarios son aquellos que se encuentra fuera de ésta, es decir en la Constitución y la ley aplicable al caso: la Ley de Amparo.

4.5.1 Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje

Como ya se mencionó, en lo que respecta a los recursos en materia laboral, la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, en los artículos 816 y 146, respectivamente, categóricamente indican la improcedencia de los recursos ordinarios en contra de las resoluciones laborales, aplicándose por lo tanto, únicamente el juicio de amparo a que se refiere la fracción I, del artículo 103, en relación con el inciso d),

⁹³ BURGOA O., Ignacio.- El Juicio de amparo.- Trigésima quinta edición.- Editorial Porrúa.- México.-1999.-178.

fracción V, del artículo 107 Constitucional, es decir el juicio de amparo directo, ante los Tribunales Colegiados de Circuito, puesto que se trata de recurrir los laudos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Así, el juicio de amparo directo procede e contra de sentencias definitivas, laudos o resoluciones que pongan fin al juicio, siempre que éstos sean violatorios de garantías individuales o bien por ser contrarios a la letra de la ley aplicable, que en el caso del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, a su interpretación jurídica o a sus principios generales de derecho en caso de omisión en la ley.

Al tratarse el derecho burocrático de una rama del derecho social aplica el principio de la Suplencia de la Queja, que respecto de la demanda, es una facultad que constituye una salvedad al principio de estricto derecho, por la que el juzgador de amparo tiene la potestad jurídica de no acatar tal principio en las sentencias constitucionales que se pronuncian, puesto que este principio *"implica no ceñirse a los principios de violación expuestos en la demanda de amparo, sino que para conceder al quejoso la protección federal, el órgano de control puede hacer valer oficiosamente cualquier aspecto inconstitucional de los actos reclamados"*⁶⁴

El maestro Burgoa, indica además que respecto a la suplencia en el amparo laboral, este beneficio sólo es aplicable al trabajador quejoso, por lo tanto, la facultad supletiva se extendía a todas las

⁶⁴ Transcripción de la tesis 140 del Informe 1984, Segunda Sala en el libro de BURGOA O., Ignacio.- El Juicio de amparo.- Trigesima quinta edición.- Editorial Porrúa.- México.-1999.-página 300.

violaciones legales que se hubiese cometido dentro del procedimiento laboral del cual haya emanado el acto combatido en amparo y que hubiese colocado al trabajador en estado de indefensión.⁹⁵

Al respecto opino que el principio de suplencia de la queja, no es un medio de protección de los trabajadores, ya que al efecto existen instituciones que se dedican a la defensa de éstos, la Procuraduría de Defensa del Trabajo, por lo que, este principio constituye un proteccionismo absurdo, que realmente no va dirigido a los trabajadores, sino a su deficiente defensa, por parte de “abogados” ineptos.

4.5.2. Comisión Substanciadora

Las resoluciones de los Plenos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del Consejo de la Judicatura Federal, en el proceso burocrático son, en palabras del licenciado Alberto Trueba, *“por mayoría de razones y por la alta jerarquía del Tribunal, inapelables e inconvencibles, en los términos de los artículos arriba invocados”* (146 y 147 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado).

No obstante, el mismo autor indica que a pesar de que en la jurisdicción burocrática no se admite ningún recurso, los laudos emitidos por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje están revestidos de firmeza, y por tanto son susceptibles de ser combatidos, a través del juicio constitucional, cuando violan garantías individuales, tal y como se refirió en el apartado anterior, esto en amparo directo.

⁹⁵ Op. Cit. página 303.

Sin embargo, por lo que se refiere a las resoluciones que dicta, en materia laboral el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en razón de la jurisdicción especial que ejerce, aquellas no son apelables; es decir, constituyen un acto inatacable por todos los conceptos, incluso de conformidad a lo previsto en el artículo 73, fracción I de la Ley de Amparo, reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no es posible su impugnación mediante el juicio de amparo, esto por tratarse de la más alta autoridad jurisdiccional de la Nación.

Con la privación legal, práctica y aún constitucional de solicitar el amparo constitucional, se destaca la desigualdad a la que se enfrentan los trabajadores de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Ahora bien, la justificación para que los conflictos que se suscitan entre el Poder Judicial de la Federación y sus trabajadores, queden excluidos fuera de la jurisdicción del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como autoridad máxima de impartición de justicia, no se someta a las decisiones de un órgano jurisdiccional de menor jerarquía; asimismo, la especial naturaleza de las funciones que desempeñan los trabajadores del Poder Judicial de la Federación, se toma como referencia justificativa de tal exclusión. Así, hoy día, tales conflictos son resueltos por los plenos, bien de la Corte, bien por el del Consejo de la Judicatura Federal. No obstante lo antes anotado, se considera que el tratamiento legal que se da, para los trabajadores que no ejercen funciones de impartición de justicia resulta injustificado.

En efecto, dentro del Poder Judicial, no toda la plantilla laboral tiene en sus manos la responsabilidad de la función jurisdiccional; por otra parte, con la creación del Consejo de la Judicatura Federal, los aspectos administrativos del citado Poder, quedaron dentro de la competencia de aquel; por lo tanto, la Comisión Substanciadora sólo debería de conocer de los conflictos suscitados con los trabajadores que aplican la justicia en el país, esto es, Jueces, Magistrados y Ministros; mientras que los demás trabajadores deberían ver remitidos sus conflictos al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Se reitera que, con la creación del Consejo de la Judicatura Federal, es éste el responsable de los aspectos laborales del Poder Judicial, actividad que realiza a través de la Dirección General de Recursos Humanos, dependiente de la Secretaría Ejecutiva de Administración del propio Consejo, por lo que al surgir un conflicto, si como se propone, el asunto se remitiera al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, sería la Dirección o bien la Secretaría, a través del órgano designado por ella, la que comparecería, junto con el titular del área en donde surgió el conflicto, ambos como representantes del Poder Judicial de la Federación.

Lo anterior permitiría, que la mayoría de los trabajadores del Poder Judicial, tuvieran igualdad de circunstancias, respecto de los demás servidores públicos al Servicio del Estado.

En conclusión la Comisión Única Substanciadora del Poder Judicial de la Federación, es únicamente un auxiliar en la impartición

de justicia laboral, ya que se le faculta sólo para conocer del trámite de los conflictos del Poder Judicial de la Federación y sus trabajadores, así como para elaborar un dictamen, mismo que adquiere validez al ser aprobado por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación o del Consejo de la Judicatura Federal.

En si, la diferencia que se hace de los trabajadores que imparten justicia, respecto de los demás trabajadores del Poder Judicial de la Federación, así como la creación de la Comisión Única Substanciadora del Poder Judicial de la Federación son, a consideración personal, adecuadas; ya que la actividad jurisdiccional, es una de las más importantes para el correcto funcionamiento de nuestro país y por ello el tratamiento diferenciado de este tipo de funcionarios es justificado; sin embargo, el pertenecer a la plantilla laboral del Poder Judicial de la Federación, no implica que todos los trabajadores al servicio de éste, realicen esas funciones, por lo que no a todos se les debe dar un trato distinto al suscitarse un conflicto de índole laboral, de acuerdo a lo antes expuesto se propone, que el personal de apoyo en los órganos jurisdiccionales y los trabajadores administrativos, tramiten y resuelvan sus problemáticas laborales ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Conclusiones

PRIMERA. Aún y cuando en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, todos los trabajadores al servicio del Estado son denominados servidores públicos, eliminando los conceptos de funcionarios y empleados públicos, se considera que tales términos debieran seguir vigentes, ya que los funcionarios públicos, como su nombre lo indica, son los titulares de la actividad que desempeña la Institución para la cual laboran, y que como representantes del Estado tienen facultad de imperio, mientras que los empleados son el personal de apoyo para el mejor desempeño de las actividades que aquellos realizan.

SEGUNDA. De acuerdo a la diferencia jerárquica anotada en la conclusión anterior, en el Poder Judicial de la Federación, son funcionarios públicos, por efectuar actividades jurisdiccionales, los Jueces, Magistrados y Ministros, mientras que todos los demás empleados, son personal de apoyo u operativos como lo determina el propio ordenamiento legal.

TERCERA. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es el órgano encargado de resolver los conflictos suscitados entre el Estado y sus trabajadores, con excepción de aquellos adscritos al Poder Judicial de la Federación, al Tribunal Federal Electoral, al Servicio Exterior Mexicano y al de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

CUARTA. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, por el contrario tienen plenas facultades para resolver los conflictos de su

competencia, ya sea, a través del Pleno (conflictos colectivos) o de las Salas (conflictos individuales).

QUINTA. La Comisión Única Substanciadora, al ser un órgano que sólo tiene facultades de instrucción, únicamente coadyuva a la resolución de los conflictos laborales, suscitados entre el Poder Judicial de la Federación y sus trabajadores.

SEXTA. La Comisión Única Substanciadora del Poder Judicial de la Federación se creó para auxilio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tramitación de los conflictos que se susciten entre el Poder Judicial de la Federación y sus trabajadores

SÉPTIMA. A pesar de que la Comisión Única Substanciadora del Poder Judicial de la Federación y las Salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tienen, orgánicamente hablando, estructuras similares; la primera carece de facultades para resolver, pues como su nombre lo indica sólo substancia los procedimientos, encontrándose supeditada la resolución de éstos a la decisión del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación o del Consejo de la Judicatura Federal, según sea el caso, siendo éste último el que resuelve la mayoría de ellos.

OCTAVA. La justificación de la distinción entre los trabajadores al servicio del Estado en General y los del Poder Judicial de la Federación, es la naturaleza jurisdiccional de su función; por lo tanto, resulta incongruente que la Comisión Substanciadora, tramite la totalidad de los procedimientos de la plantilla laboral del Poder Judicial

de la Federación, ya que los trabajadores administrativos y operativos de los órganos de impartición de justicia, son empleados públicos, por lo que, éstos últimos deberían resolver sus conflictos ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ello en razón de que no son titulares de la función jurisdiccional, ya que no tiene facultades para resolver y su actividad se vincula a las determinaciones de los titulares del órgano del que dependen.

NOVENA. Los procedimientos colectivos del Poder Judicial de la Federación, no están regulados por la ley de la materia, ni acuerdos por éste emitidos, (ya sea a través de la de la Suprema Corte de Justicia de la Nación o del Consejo de la Judicatura Federal), lo que evidencia una laguna legal, no sólo en el aspecto procesal sino también administrativo de los aspectos colectivos, por lo que si la Autoridad para conocer de estos aspectos es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es éste el que tendría que estar facultado para conocer de los mismos.

DÉCIMA. Dentro del proceso laboral burocrático, no se contemplan disposiciones que regulen medios ordinarios de impugnación; de esta forma, los laudos y resoluciones de los conflictos de los trabajadores al servicio del Estado, tienen como único medio de impugnación al juicio de amparo, con excepción de aquellos emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

DÉCIMA PRIMERA. Las resoluciones del pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, son inapelables e inconvencibles, debido a que son emitidas por el máximo órgano de impartición de justicia y

por ello, las resoluciones laborales que aquella emita, también son inimpugnables resultando improcedente el Juicio de Amparo; lo que significa la privación del derecho a la defensa constitucional para los trabajadores adscritos a la citada Corte; lo que resulta incorrecto, en razón de que en estos casos, funge como órgano de impartición de justicia laboral, no de control constitucional.

DÉCIMA SEGUNDA. Se propone, que se modifique la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, así como los acuerdos plenarios que la Comisión Única Substanciadora del Poder Judicial de la Federación, para limitar su intervención a la tramitación de los conflictos laborales de Jueces, Magistrados y Ministros. Así, si se suscita un conflicto laboral, el órgano competente para resolverlo seguirá siendo el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, auxiliándose para la tramitación de los mismos de la citada Comisión, ello para no desviar su atención de su función como órgano de control constitucional y de los recursos que por jerarquía le corresponda conocer.

Bibliografía

Libros

- ◆ ACOSTA ROMERO, Miguel.- **Derecho burocrático Mexicano.**- Editorial Porrúa.- México.- 1995.- 512 páginas.
- ◆ ACOSTA ROMERO, Miguel.- **Instituciones de derecho burocrático.**- Editorial Porrúa.- México.- 1987.- 510 páginas.
- ◆ ACOSTA ROMERO, Miguel.- **Compendio de Derecho Administrativo.**- Parte General.- Editorial Porrúa.- México.- 1996 .
- ◆ ACOSTA ROMERO, Miguel.- **Derecho Administrativo Especial.**- Editorial Porrúa.- México.- 1996 .
- ◆ ADATO GREEN, Victoria.- **Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación Comentada.**- Editorial Porrúa.- México.- 1998.
- ◆ BUNSTER, Alvaro.- **Las responsabilidades de los servidores públicos.**- Editorial Porrúa.- México.- 1984 .
- ◆ BURGOA ORIHUELA, Ignacio.- **Derecho Constitucional.**- Editorial Porrúa.- México.- 1999.

- ◆ BURGOA ORIHUELA, Ignacio.- **El Juicio de Amparo.**- Editorial Porrúa.- México.- 1999.
- ◆ CAVAZOS FLORES, Baltasar.- **El nuevo derecho del trabajo mexicano.**- Editorial Trillas.- México.- 2000
- ◆ CARRANCO ZÚÑIGA, Joel.- **Poder Judicial.**- Editorial Porrúa.- México.- 2000.
- ◆ DÁVALOS MORALES, José.- **Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo.**- Primera edición.- Editorial Porrúa.- México.- 1988.
- ◆ DE LA CUEVA, Mario.- **El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.**- Editorial Porrúa.- México.- 1977.
- ◆ DE BUEN L., Néstor.- **Derecho Procesal del Trabajo.**- Primera edición.- Editorial Porrúa.- México- 1988.
- ◆ DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio.- **La prueba en el Proceso Laboral.**- Editorial Porrúa.- México.- 1990
- ◆ DROMI, José Roberto.- **Derecho subjetivo y responsabilidad pública.**- Editorial Temis.- Colombia.- 1980.- 203 páginas

- ◆ FRAGA, Gabino.- **Derecho Administrativo.-** Vigésimo octava edición.- Revisada y actualizada por Manuel Fraga.- Editorial Porrúa.- México.- 1989.
- ◆ FIX-ZAMUDIO, Héctor y COSSIO DÍAZ, José Ramón.- **El Poder Judicial en el ordenamiento mexicano.-** Editorial Fondo de Cultura Económica.- México.- 1996.
- ◆ GÓMEZ LARA, Cipriano.- **Teoría General del Proceso.-** Novena Edición.- Editorial Harla.- México.- 1996.
- ◆ GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto.- **Derecho Administrativo y Derecho Administrativo al estilo mexicano (Teoría del derecho Administrativo y crítica a la forma en que se aplica ese Derecho por múltiples funcionarios de los Estados Unidos Mexicanos).-** Primera edición.- Editorial Porrúa.- México.- 1993.
- ◆ HERRERA PEREZ, Agustín.- **Las responsabilidades administrativas de los servidores públicos.-** 1991 .- 223p
- ◆ HERRERA PEREZ, Agustín.- **Legislación federal sobre responsabilidades administrativas de los servidores públicos.-** Instituto de Administración Publica del Estado de México.- Editorial Porrúa.- México.- 1998.- 334 páginas.

- ◆ MARTINEZ MORALES, Rafael I.- **Derecho burocrático** .- Editorial Harla.- México.- 1997.- 170 páginas.
- ◆ MELGAR ADALID, Mario.- **Consejo de la Judicatura Federal**.- Tercera edición.- Editorial Porrúa.- México., 1998.
- ◆ MORALES PAULIN, Carlos Axel.- **Derecho burocrático** .- Editorial Porrúa.- México.- 1995
- ◆ OLIVERA TORO, Jorge.- **Manual de Derecho Administrativo**.- Séptima Edición.- Editorial Porrúa.- México.- 1977.
- ◆ OVALLE FÁVELA, José.- **Teoría General del Proceso**.- Editorial Oxford.- México.-2001.
- ◆ PÉREZ BOTIJA, Eugenio.- **Curso de Derecho del Trabajo**.- Sexta Edición.-Editorial Tecnos, S.A. .- Madrid, España.- 1960
- ◆ SÁNCHEZ BRINGAS, Enrique.- **Derecho Constitucional**.- Primera edición.- Editorial Porrúa.- México.- 1995.

- ◆ TENA RAMÍREZ, Felipe.- **Derecho Constitucional Mexicano.**- Editorial Porrúa.-1995.
- ◆ TENA SUCK, Rafael; MORALES S., Hugo Ítalo.- **Derecho Procesal del Trabajo.**- Quinta edición.- Editorial Trillas.- México.- 1997.
- ◆ TRUEBA URBINA, Alberto.- **Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.**- Cuarta edición.- Editorial Porrúa.- 1978.
- ◆ VALLS HERNÁNDEZ, Sergio.- **Consejo de la Judicatura Federal y modernidad en la impartición de justicia.**- Primera Edición.- México.- 2001.

Legislación

- Constitución.- COMPILA IV.- SCJN.- 1999.- México.
- Ley de Amparo reglamentaria del artículo 103 y 107 de la Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos.- COMPILA IV.- SCJN.- 1999.- México.
- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.- Editorial Sista.- México.-2002.
- Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado .- COMPILA IV.- SCJN.- 1999.- México.

- Ley Federal del Trabajo.- COMPILA IV.- SCJN.- 1999.- México.
- Acuerdo 8/89 del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.- México.
- Acuerdo 48/98 del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal.- México

Diccionarios y Enciclopedias

- ◆ **Diccionario Jurídico Mexicano.-** Editorial Porrúa/ Universidad Nacional Autónoma de México.- Instituto de Investigaciones Jurídicas.- México.- 1985-999.- 5 Tomos.
- ◆ **Diccionario Jurídico Espasa.-** Editorial Espasa.- España.- 2001
- ◆ **DICCIONARIO ENCICLOPEDICO QUILLET.-** Tomo III.- México.- 1985.

Direcciones electrónicas

<http://www.cjf.qob.mx>

<http://www.scjn.qob.mx>

<http://www.google.com>

<http://www.vlex.org>

<http://www.juridicas.unam.mx>