

A 00721
265



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

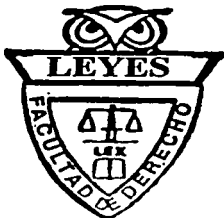
**FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL**

**"EL REGIMEN LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DEL TRIBUNAL FEDERAL
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE"**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A**

JOSE MARIO ESTRADA NORIEGA



ASESOR: DR. MIGUEL ACOSTA ROMERO

MÉXICO, D.F.

2003



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico el contenido de mi trabajo de tesis.

NOMBRE: JOSE MARIO ESTRADA NORIEGA

FECHA: 28/05/03

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.
P R E S E N T E .

FIRMA:

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Muy distinguido Señor Director

El alumno: **ESTRADA NORIEGA JOSE MARIO**, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada **"EL REGIMEN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE"**, bajo la dirección del **DR. MIGUEL ACOSTA ROMERO**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La **Lic. LILIA GARCIA MORALES**, en el oficio con fecha 12 de febrero de 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F. 04 de Marzo del 2003.

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL
LIC. GUILLERMO FORI ROBAINA
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El interesado deberá iniciar para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contador de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que le oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaría General de la Facultad.

c.c.p.- Seminario.
c.c.p.- Alumno (a).

C

A nuestra Alma Mater.
A todos los Catedráticos de la
Facultad de Derecho.

Gracias, su legado enaltece y obliga.

A Ing. Federico Amaya Rodríguez.
Con mi más profundo respeto, reconocimiento
lealtad y agradecimiento por siempre.

Con afecto especial a:

Lic. Roberto Madrazo Pintado.
Lic. Rafael Rodríguez Barrera.
Lic. Pedro Ojeda Paullada.
Lic. Jesús Ramón Medina Payán.
Lic. Juan Lara Domínguez.
Lic. Miguel Cantón Moller.
Lic. Alejandro Sandoval Germán.
Lic. Guillermo V. Fernández de la Maza.
Lic. Pedro Cruz Ruiz.

Al Lic. Guillermo Hori Robaina.
Al Dr. Miguel Acosta Romero.
Al Dr. Carlos F. Quintana Roldán.
A mis maestros.

Mi agradecimiento por siempre.

D

**A mi madre, Martha Julia Noriega Romero
ejemplo de esfuerzo y amor.**

A mi Padre, QPD.

A mis hermanos y sobrinos.

**A mi esposa Patricia Mardones Pons,
sublime compañera de mi vida.**

**A mis hijos:
José Mario, Paola, Stephany, Sara y Ricardo.**

A mis compañeros y amigos.

E

**EL REGIMEN LABORAL DE LOS TRABAJADORES
DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.**

INDICE.

	Pag.
INTRODUCCIÓN.	
CAPITULO I.- Antecedentes del Derecho del Trabajo.	1
1. Factores determinantes en su origen y evolución.	1
2. Reconocimiento de las instituciones y principios fundamentales.	3
3. La Organización Internacional del Trabajo.	5
4. Surgimiento del Derecho Mexicano del Trabajo.	8
5. Antecedentes del Derecho Burocrático en México.	10
5.1 La Constitución Política de 1917, Decretos, Acuerdos y normas del Servicio Civil.	10
5.2 Carta Internacional Americana de Garantías Sociales de 1948.	13
5.3 Apartado B) del artículo 123 Constitucional.	15
5.4 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.	16
CAPITULO II. Lineamientos y Conceptos Generales del Derecho Burocrático.	20

F

1.	Derecho del Trabajo y el Derecho Burocrático.	20
2.	Trabajo.	23
3.	Trabajadores al Servicio del Estado.	24
4.	Relación de Trabajo.	25
5.	Trabajadores de Confianza.	26
6.	Trabajadores de Base.	31
7.	Nombramiento.	32
8.	Estabilidad.	35
9.	Renuncia de derechos.	36
10.	Causales de Cese.	38
11.	Acta Administrativa.	39
12.	Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, Organo Jurisdiccional en la materia.	40
	CAPITULO III. Marco jurídico.	49
1.	Artículo 123, Apartado B) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	49
2.	Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.	55
3.	Supletoriedad de la ley.	76
4.	Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.	77
5.	Condiciones Generales de Trabajo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.	81

6.	Jurisprudencia.	89
6.1	Tratados Internacionales y su jerarquía normativa.	90
6.2	Competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.	93
6.3	Relación de trabajo.	95
6.4	Trabajadores de base.	96
6.5	Acta Administrativa.	97
6.6	Trabajadores de confianza.	97
6.7	Autorización del cese de los efectos del nombramiento.	102
6.8	Supletoriedad.	103

CAPITULO IV. Régimen laboral de los trabajadores del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. 104

1.	Trabajadores de base.	105
2.	Trabajadores de Confianza.	110
3.	La categoría de Secretario Técnico o Jefe de Unidad Técnica de las Salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.	115
3.1	Ubicación en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.	116
3.2	Ubicación en el Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.	117
3.3	Ubicación en las Condiciones Generales de Trabajo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.	118
4.	Jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, aplicable al caso concreto.	120

5.	Análisis del cargo conforme a lo previsto en la ley y disposiciones complementarias.	125
	Conclusiones.	137
	Bibliografía.	144

INTRODUCCIÓN.

Nuestro trabajo tiene por objeto analizar el régimen laboral de los trabajadores del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. En particular los puestos de trabajo, categorías o cargos y su clasificación de base o de confianza, con énfasis en el correspondiente al Jefe de la Unidad Técnica de las Salas del Tribunal por sus características intrínsecas, a fin de precisar y determinar la clasificación que conforme a derecho corresponde.

En el Capítulo I abordamos el apasionante tema de los antecedentes del Derecho del Trabajo; así como, los relativos al Derecho Burocrático.

En el Capítulo II que denominamos "Lineamientos y Conceptos Generales del Derecho Burocrático", realizamos una labor de investigación que nos condujo a conocer al respecto, el enfoque de la Ley, la Doctrina y la Jurisprudencia.

La investigación nos permitió clarificar y precisar conceptos tales como Derecho del Trabajo y Derecho Burocrático; Trabajo; Trabajadores al Servicio del Estado; Relación de Trabajo; Trabajadores de Confianza y de Base; Nombramiento; Estabilidad; Renuncia de Derechos; Causales de Cese; Acta Administrativa y los órganos jurisdiccionales competentes para conocer de los conflictos laborales en materia burocrática, fundamentalmente el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

En el Capítulo III denominado "Marco Jurídico", nos interiorizamos en el contenido del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, las normas relacionadas directamente con el objeto de nuestro trabajo en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el Reglamento Interior y las

2

Condiciones Generales de Trabajo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; la supletoriedad de la Ley y la Jurisprudencia.

En el Capítulo IV denominado "Régimen Laboral de los trabajadores del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje", analizamos lo referente a sus trabajadores de Base, de Confianza y la categoría o cargo de Jefe de la Unidad Técnica de las Salas en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Con relación al cargo de Jefe de la Unidad Técnica de las Salas del Tribunal, analizamos su ubicación en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en el Reglamento Interior y en las Condiciones Generales de Trabajo de este órgano de administración de justicia laboral burocrática.

Finalmente, realizamos un estudio exhaustivo del cargo de Jefe de la Unidad Técnica de las Salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje conforme a lo previsto en la Ley, disposiciones complementarias y la jurisprudencia, para precisar y determinar conforme a derecho su calidad de base o de confianza.

Derivado de todo lo anterior planteamos nuestras conclusiones sobre el trabajo efectuado.

Ha sido nuestro propósito que la realización de esta investigación sea útil, no sólo para la culminación del ciclo de la Licenciatura en Derecho, lo cual de suyo es importante y trascendente en lo personal, sino también, lograr en lo posible que nuestro trabajo constituya una aportación que pudiera servir de apoyo a la labor de estudio en las controversias laborales que en forma reiterada se presentan en la práctica sobre esta materia.

CAPITULO I.

Antecedentes del Derecho del Trabajo.

En este primer capítulo abordaremos los factores determinantes del origen y evolución del Derecho del Trabajo; el reconocimiento de sus instituciones y principios fundamentales; el surgimiento de la Organización Internacional del Trabajo y el Derecho Mexicano del Trabajo; los antecedentes del Derecho Burocrático en México, con énfasis en la Constitución Política de 1917, decretos, acuerdos y normas del servicio civil, la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales de 1948, el apartado B) del artículo 123 Constitucional y finalmente, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sus reformas y adiciones.

1. Factores determinantes en su origen y evolución.

Con el florecimiento de la llamada revolución industrial las condiciones de injusticia que rodeaban a los trabajadores produjeron un sentimiento de rebeldía que fue creciendo y que dio origen a la unión de los explotados para luchar por mejores condiciones en la prestación de los servicios personales.

El movimiento obrero tuvo que enfrentarse al sistema político y jurídico imperante de la burguesía y al Estado que mostraba una actitud abstencionista que impedía la expedición de normas equitativas y justas para el trabajo de los seres humanos.

Frente a la necesidad de evitar tanta injusticia surgió lo que Mario de la Cueva denominó "la rebelión del pensamiento". (1)

(1) DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo Derecho del Trabajo*. Tomo I. Decimoctava edición. Porrúa, México, 2001, p. 15.

Expositores de las doctrinas denominadas Socialismo Utópico o Socialismo Racionalista, como los Saint-Simonianos, encontraron un campo fértil para expresar sus ideas humanistas y se pronunciaron porque los hombres de ciencia se propusieran crear una ciencia nueva destinada a procurar el bienestar humano.

Roberto Owen, llegó a la conclusión de que todos los males y vicios de la clase obrera eran consecuencia de su miseria, por lo que consideraba indispensable elevar sus condiciones de vida.

Charles Fourier se pronunció porque el trabajo se hiciera agradable a los hombres.

Adam Smith, concebía como verdadera riqueza de las naciones la extensión de los beneficios a todos, por lo que consideró conveniente regular el trabajo de los niños, las pensiones de vejez e invalidez, la libertad de coalición y limitar la jornada de trabajo.

Marx por su parte, afirmaba que "... el proletariado vivía en un mundo sin corazón, en una sociedad en la que el único móvil de la burguesía conquistadora consistía en el acaparamiento de la riqueza para conducir la vida de lujo y de la ostentación". (2)

Louis Auguste Blanqui, en abierta oposición al socialismo utópico, consideraba que el tránsito a la sociedad nueva debía cambiar a una dictadura del proletariado. Consideró conveniente la creación de una nueva organización industrial mediante la proliferación de asociaciones cooperativas y la desaparición del estado.

(2) Ibidem, p. 14.

La lucha siguió su curso durante el siglo XIX. En Inglaterra se dio la primera conquista de los trabajadores con el reconocimiento de las libertades colectivas.

En febrero de 1848 se publicó en Londres el documento que cambió el curso de la historia, el Manifiesto Comunista que planteó la lucha de clases, la teoría de la revolución, la visión de la sociedad socialista del futuro, la no explotación del hombre por el hombre, la desaparición del estado y la proclama "Proletarios de todos los pueblos, uníos". (3)

En Francia, el gobierno provisional emanado de la revolución creó la Comisión de Luxemburgo y le encargó preparar una legislación del trabajo, pero quedó en un intento fallido, debido a la instauración del imperio de Napoleón III.

Fue hasta 1872 al final de la denominada "Era de la Tolerancia" cuando se reconoció la libertad de sindicación y la huelga, prohibida y sancionada por mucho tiempo, dejó de constituir un delito.

2. Reconocimiento de las instituciones y principios fundamentales.

El reconocimiento de las instituciones y principios fundamentales del Derecho del Trabajo fue la resultante de un proceso de lucha y organización de los trabajadores por lograr mejores condiciones de vida. Las ideas del socialismo cobraron fuerza, surgió la Internacional Comunista, se fundó el Partido Obrero Social Demócrata en Eisenach, Alemania y cobró forma el intervencionismo de Estado y el socialismo de Cátedra.

(3) *Ibidem*, p. 17.

Emergió la política social cuya esencia era la promoción del bienestar de los trabajadores y en 1869, se promulgó la primera ley en la materia, cuya revisión se llevó a cabo en el Congreso Internacional de Derecho del Trabajo celebrado en Berlín, Alemania y con ello se instituyó la legislación que es considerada como la más progresista de la época.

En Francia se reconoció personalidad jurídica a las asociaciones sindicales en 1884 y cuatro años después se expidió una ley de accidentes de trabajo; se redujo la jornada de trabajo a diez horas y se permitió la lucha de los sindicatos para lograr la celebración de contratos colectivos.

México contribuyó trascendentalmente al reconocimiento de las instituciones y los principios fundamentales del Derecho del Trabajo con la promulgación de la Constitución de 1917.

El 28 de junio de 1919, con el Tratado de Versalles se creó la Organización Internacional del Trabajo y el 11 de agosto de ese mismo año, se proclamó la Constitución Alemana de Weimar; hechos trascendentes que transformaron y fortalecieron al Derecho del Trabajo. Se dio un sentido nuevo al derecho de gentes que se orientó al bienestar de la clase trabajadora, a evitar la explotación del trabajo y a lograr una existencia decorosa de los trabajadores. Se creó el principio de igualdad jurídica del trabajo y el capital.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Filadelfia en su vigésima sexta reunión del 10 de mayo de 1944, estableció los fines y objetivos de esta organización multinacional y reafirmó los principios que debieran inspirar la política de sus miembros, con el convencimiento de que la paz permanente solo puede buscarse en la justicia social.

En 1945 la Carta de las Naciones Unidas estableció como deber de la Organización Internacional del Trabajo, promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social.

En la Declaración Universal de los Derechos del Hombre de 1948, se plasmaron los principios generales y fundamentales del Derecho del Trabajo con objeto de asegurar a los trabajadores y sus familias una existencia conforme a la dignidad humana.

Por otra parte, en Inglaterra, Sir William Beveridge propuso un plan del cual devienen tres principios esenciales que sintetiza Mario de la Cueva diciendo: "... seguridad a cada nación para que pueda, en un ambiente de paz universal, conducir una vida independiente, y seguridad a cada hombre de que encontrará en su pueblo una oportunidad para desarrollar su actividad y de que recibirá por ella los elementos que le permitan, en su presente y en su futuro, conducir una existencia decorosa en unión con su familia". (4)

3. La Organización Internacional del Trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo conocida por sus siglas "OIT" devino de la Conferencia de Paz e inició sus sesiones el 29 de octubre de 1919 bajo el principio de que la justicia social es la base para la paz universal. Su finalidad la fincó en la institucionalización de un orden internacional tendiente a lograr el imperio de la justicia social en las relaciones entre el trabajo y el capital.

(4) *Ibidem*, pp. 23 y 24.

En el año de 1944, la OIT fortaleció su intervención en el concierto internacional e incorporó a su misión el desarrollo de un programa de acción social para lograr el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias, la justicia social y la paz universal.

Por Acuerdo del 30 de mayo de 1946, la OIT fue reconocida por la Organización de Naciones Unidas como un organismo internacional especializado y quedó conformada por tres órganos muy importantes: La Conferencia General de Delegados de los Estados miembros, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo. (5)

La Conferencia General de Delegados es el órgano supremo de la organización con facultades para establecer los lineamientos generales de la política a desarrollar en la materia y aprobar los proyectos de convenios o recomendaciones en materia de Derecho Internacional del Trabajo.

El Consejo de Administración es el órgano encargado de preparar y coordinar las actividades de la organización. Prepara y presenta a la Conferencia General de Delegados los proyectos de programa de actividades y presupuesto; vigila el cumplimiento de la política social de la institución y es el encargado de nombrar al Director General de Administración y a las personas integrantes de las comisiones.

La Oficina Internacional del Trabajo es el órgano técnico encargado de preparar esencialmente, los proyectos de convenios y recomendaciones que se someten a la aprobación de la Conferencia General de Delegados, así como, la elaboración de proyectos legislativos y estudios sobre las condiciones de vida y la problemática que enfrentan los trabajadores.

(5) *Idem*, pp. 34 y 35.

México es miembro de la Organización Internacional del Trabajo y ha suscrito diversos convenios cuya observancia se encuentra garantizada por la Constitución General de la República.

Al efecto el artículo 133 Constitucional textualmente dice "Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las constituciones o leyes de los estados."

En este orden de ideas podemos decir que los convenios o recomendaciones que provienen de la Organización Internacional del Trabajo no pueden contrariar las disposiciones del artículo 123 Constitucional; pero, si contienen nuevas y mejores conquistas laborales, al ser suscritos y aprobados por el Senado son de observancia obligatoria.

Es importante señalar que el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha precisado que los Tratados Internacionales se ubican jerárquicamente por encima de la Leyes Federales y en un segundo plano respecto de la Constitución Federal. (6)

Con esta interpretación se abandonó el criterio establecido en la tesis P. C/92, que consideraba a los Tratados Internacionales con la misma jerarquía normativa respecto de la Leyes Federales. (7)

(6) IUS 2002. *Jurisprudencia y Tesis Aisladas 1917-2002*. P. LXXVII/99. Amparo en revisión 1475/98. Pleno, Novena época.7, Semanario Judicial de la Federación, Tomo X, noviembre 1999, p. 46.

(7) IUS 2001. *Jurisprudencia y Tesis Aisladas 1917-2001*. P. C/92. Pleno. Octava época. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación número 60, diciembre 1999, p. 27.

4. Surgimiento del Derecho Mexicano del Trabajo.

El surgimiento del Derecho Mexicano del Trabajo se remonta a los siglos de la Colonia, a las Leyes de Indias que tenían por objeto poner un alto y evitar la explotación cruel y despiadada de los indios por parte de los encomenderos.

En la Nueva España se instituyeron las Ordenanzas de Gremios consideradas como un acto de poder del gobierno absolutista para controlar la actividad humana.

En 1813 se autorizó a los vecindados de las ciudades a establecer libremente fábricas y oficios, sin necesidad de licencia o ingreso a gremio alguno y en ese mismo año, el General José María Morelos y Pavón presentó en el Congreso de Anáhuac los Sentimientos de la Nación Mexicana.

Destaca el párrafo doce cuyo contenido cobra nueva vigencia en la actualidad y que textualmente dice "Que como buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto." (8)

Del Congreso Constituyente convocado por Alvarez y Comonfort en 1856 y 1857, surgió la denominada "Declaración de Derechos" de la que nació en México el principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento.

(8) REMOLINA ROQUEÑI, Felipe. Declaraciones de Derechos Sociales. Cámara de Diputados. LVII Legislatura, México, 1998, p. 52.

El 10 de abril de 1865, Maximiliano de Habsburgo suscribió el Estatuto provisional del Imperio que prohibió los trabajos gratuitos y forzados, y estableció que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores.

La Ley del Trabajo del Imperio instituyó el descanso de dos horas en jornadas de sol a sol, el pago del salario en efectivo, la inspección en el trabajo y sanciones contra la violación de estas normas.

El primero de mayo de 1906, Ricardo Flores Magón, presidente del Partido Liberal, publicó un manifiesto en el que propuso reformas en lo político, en materia agraria y en lo referente al trabajo se pronunció por la creación de una legislación más humana.

Flores Magón propuso reformas para establecer igualdad de salarios, mayoría de mexicanos en las empresas, la jornada máxima de ocho horas; la prohibición del trabajo de los menores; la fijación de salarios mínimos y la reglamentación del trabajo a destajo.

De igual manera, propuso el pago semanal de las retribuciones y el salario en efectivo; la prohibición de descuentos, multas y tiendas de raya; la reglamentación de la actividad de los medieros; la indemnización por accidentes de trabajo; habitaciones higiénicas para los trabajadores y seguridad e higiene en las fábricas.

Venustiano Carranza consumó la Revolución Mexicana y dio nacimiento a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en 1917, reconocida como la primera Declaración de derechos sociales de la historia y del derecho mexicano del trabajo.

5. Antecedentes del Derecho Burocrático en México.

Luego del triunfo de la Revolución Mexicana, los trabajadores al servicio del Estado comienzan una larga lucha por el reconocimiento de sus derechos laborales.

5.1 La Constitución Política de 1917, Decretos, Acuerdos y normas del Servicio Civil.

El 5 de febrero de 1917, se promulgó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en Querétaro y así nació nuestra Declaración de Derechos Sociales, "... fuente del derecho agrario y del derecho del trabajo, como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller". (9)

Aún cuando la Constitución de 1917 en su artículo 123 dispuso su aplicación para todos los trabajadores, la regulación ordinaria excluyó a los trabajadores al servicio del Estado de la protección de las normas del Derecho del Trabajo y los ubicó en el ámbito del derecho civil o administrativo.

A los empleados públicos no se les cubría monto alguno por descanso semanario, no gozaban de vacaciones, no existía un límite en el horario, no tenían acceso a la capacitación, las vacantes se ocupaban por recomendación, carecían del derecho a la estabilidad en el empleo, de los derechos de protección al salario y la seguridad social, del derecho a la sindicación y la huelga.

(9) DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo Derecho del Trabajo*. Tomo I. Décimo octava edición. Porrúa, México, 2001, p. 44.

Con motivo de las huelgas de empleados públicos en Veracruz y otras similares que surgieron en 1925 y 1928, el Estado determinó reconocer su carácter de patrón y a los servidores públicos les fue reconocida la huelga como instrumento legal para exigir sus legítimos derechos.

En 1930 se recrudeció el reclamo de los servidores públicos para exigir la creación de una ley en la que se les garantizara estabilidad en sus puestos de trabajo y seguridad en el pago de sus salarios.

En 1929 se elaboró un proyecto de Código Federal del Trabajo, que fue desechado por el Congreso de Unión, cuyo artículo Tercero planteaba que los trabajadores y patronos, inclusive el Estado cuando tuviese el carácter de patrón, estarían sujetos a las disposiciones del dicho Código, considerando que el Estado se ubica en el carácter de patrón cuando tuviere a su cargo empresas o servicios susceptibles de ser desempeñados por los particulares.

El Código Civil de 1929 remitía a los empleados públicos a las normas del servicio civil.

El 18 de agosto de 1931 se publicó la Ley Federal del Trabajo sin considerar bajo su tutela a los servidores públicos y es hasta el año de 1934, cuando el Presidente Abelardo L. Rodríguez, publicó el Acuerdo sobre la Organización y Funcionamiento del Servicio Civil, que sentó un precedente fundamental para los trabajadores al servicio del Estado.

El Acuerdo de 1934 extendía su aplicación a todos los servidores que desempeñaban cargos, empleos o comisiones dependientes del Poder Ejecutivo de la Unión, hecha excepción de los de carácter militar; los altos

funcionarios; los empleados de confianza, los supernumerarios y los de contrato.

Además, instituyó las Comisiones de Servicio Civil con funciones orientadas a la selección de personal y el escalafón en las dependencias del Poder Ejecutivo, con la presencia de representantes de los trabajadores. Se ocupó de establecer reglas para ingreso al servicio civil, categorías y casos de preferencia, así como el otorgamiento de diversas prestaciones como vacaciones, licencias, permisos, recompensas y ascensos.

Además, estableció derechos y obligaciones para el personal sujeto al servicio civil y dispuso que se indemnizara con tres meses de salario por separación del cargo e igual monto en caso de muerte.

Basó en la aptitud y el mérito la selección del personal y estableció que las remociones debían proceder solo por causa justa debidamente comprobada. Cabe señalar que el Acuerdo sobre la Organización y Funcionamiento del Servicio Civil, es el antecedente inmediato del Estatuto Jurídico de los Trabajadores de los Poderes de la Unión.

Las inquietudes de los trabajadores y los sindicatos por acceder a mejores niveles de trato y reconocimiento de derechos en su condición de servidores públicos, cristalizaron con la creación de la Federación de Sindicatos de Trabajadores del Estado, resultado del Congreso celebrado del 30 de agosto al 4 de septiembre de 1936. Así, las demandas laborales de los servidores públicos se integraron en un solo organismo de negociación y concertación.

Una de sus principales conquistas fue lograr la promulgación del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la

Unión, de fecha 27 de noviembre de 1938 y publicado en el Diario Oficial el 5 de diciembre de ese año, que quedó integrado por ciento quince artículos y doce transitorios.

El Estatuto distinguió dos grandes grupos de trabajadores, los de confianza y los de base.

Los cuatro primeros niveles de cada dependencia y sus secretarios particulares fueron considerados de confianza, así como, los miembros del servicio consular y diplomático, altos empleados financieros, los miembros de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y todos los trabajadores de las Secretarías de la Defensa Nacional y Marina. De esta manera, todos los demás trabajadores quedaron agrupados con el carácter de base.

Los conflictos laborales se substanciaban en las Juntas de Arbitraje y en segunda instancia intervenía el Tribunal de Arbitraje.

El Estatuto del 17 de abril de 1941 abrogó al anterior e introdujo novedades en cuanto al tratamiento del personal de base con la institucionalización del examen de competencia cada dos años. Al efecto se previó que aquellos que no lo aprobaran, deberían asistir a cursos de capacitación impartidos por las propias dependencias.

5.2 Carta Internacional Americana de Garantías Sociales de 1948.

El 2 de mayo de 1948, en la ciudad de Bogotá, Colombia, los Estados Americanos suscribieron la Carta Americana de Garantías Sociales, hecha excepción de los Estados Unidos de América, cuyo voto se emitió en contra.

Esta Carta se adoptó como Declaración de los derechos sociales del trabajador. (10)

En su artículo 1º, establece que tiene por objeto declarar los principios fundamentales que deben amparar a los trabajadores de toda clase y constituye el mínimo de derechos de los que deben gozar en los Estados Americanos; sin perjuicio de que las leyes de cada Estado puedan ampliar esos derechos o reconocerles otros más favorables.

Esta Declaración de Derechos Sociales estableció principios generales y se pronunció en lo relativo al contrato Individual de trabajo; los contratos y convenciones colectivas de trabajo; el salario; la jornada de trabajo, descansos y vacaciones; al trabajo de los menores; al trabajo de la mujer; la estabilidad; al contrato de aprendizaje; al trabajo a domicilio; al trabajo doméstico; al trabajo de la marina mercante y de la aeronáutica; así como, al trabajo de los intelectuales.

Igualmente, se pronunció a favor del derecho de asociación; el derecho de huelga; la previsión y seguridad sociales; la inspección de trabajo; la jurisdicción del trabajo; la Conciliación y el arbitraje y también se ocupó de los empleados públicos.

En su artículo 24 estableció que los empleados públicos tienen derecho a ser amparados en la carrera administrativa y que igualmente, tienen derecho a la permanencia en el empleo, mientras cumplan sus deberes.

(10) REMOLINA ROQUEÑI, Felipe. Declaraciones de derechos Sociales. H. Cámara de Diputados. LVII Legislatura. Primera edición. México, 1998. pp. 101 - 112.

De igual manera estableció su derecho al ascenso y los beneficios de la seguridad social, así como el derecho a ser amparados por una jurisdicción especial contencioso administrativa y, en caso de sanción, el de defensa dentro del procedimiento respectivo.

Sin demérito de lo importante de esta conquista de derechos laborales para los trabajadores al servicio del Estado, consideramos de fundamental relevancia el reconocimiento de que el trabajo es una función social que debe gozar de la protección del Estado y que los principios fundamentales de la Declaración de Derechos Sociales deben amparar a los trabajadores de toda clase, como un mínimo de derechos.

5.3 El Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.

En 1959, el Presidente Adolfo López Mateos envió al Congreso de Unión una iniciativa de reformas y adiciones al artículo 123 constitucional, con objeto de regular las relaciones del Estado y los trabajadores a su servicio.

El proceso legislativo concluyó el 27 de septiembre de 1960 y por decreto se publicó en el Diario Oficial de la Federación 5 de diciembre de ese año, la adición del Apartado B) al artículo 123 Constitucional.

La inclusión del Apartado B) en el texto del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es la conquista más importante, trascendente e invaluable de la lucha de los trabajadores al servicio del Estado por el reconocimiento de sus derechos.

En el capítulo denominado "Marco Jurídico", no ocuparemos del texto que rige en la actualidad a los Trabajadores al servicio del Estado.

5.4 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, fue promulgada el 27 de diciembre de 1963 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 del mismo mes y año e inició su vigencia al día siguiente de su publicación.

La Ley reglamentaria consta de 165 artículos y en su Título Primero establece un capítulo de disposiciones generales en el que se precisan los sujetos obligados a la observancia de la Ley; la relación jurídica de trabajo; el carácter de trabajador; la determinación de la calidad de base o de confianza de los trabajadores; la exclusión de los trabajadores de confianza respecto del régimen de la Ley; el derecho de preferencia a la ocupación de cargos públicos por trabajadores de nacionalidad mexicana; así como, la irrenunciabilidad de los derechos que la Ley otorga.

Finalmente se establece en este capítulo que en lo no previsto por la Ley Burocrática o disposiciones especiales, se aplicará supletoriamente y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad.

En el Título Segundo regula los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los sujetos activos de la relación de trabajo.

En el Título Tercero se establecen las normas a que deberá sujetarse el escalafón.

El Título Cuarto se refiere a la organización colectiva de los trabajadores y las Condiciones Generales de Trabajo.

En el Título Quinto se ocupa de los riesgos profesionales y de las enfermedades no profesionales.

En el Título Sexto se establecen las norma relativas a la prescripción de derechos.

El Título Séptimo regula todo lo relativo al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, los procedimientos ante este órgano de impartición de justicia y lo concerniente a la Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En el Título Octavo se establecen los medios de apremio y normas relativas a la ejecución de los Laudos.

En el Título Noveno se establecen las normas a que deberán sujetarse los Conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores.

Finalmente, en el Título Décimo se ocupa de las correcciones disciplinarias y las sanciones.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado ha sido objeto de múltiples reformas y adiciones por diversos decretos del Poder Legislativo, publicados en el Diario Oficial de la Federación como puede observarse en los siguientes cuadros de datos:

Reformas	Diario Oficial de Federación Fecha:
Artículos 46 fracción I, 140 y 142.	20 de enero de 1967
Artículo 38 fracción VI.	28 de diciembre de 1972
Artículo 1º.	23 de diciembre de 1974
Artículo 43 fracción I, párrafo primero.	24 de diciembre de 1974
Artículos 1º, 5º fracción IV, 14 fracciones II y III y 51 párrafo segundo.	31 de diciembre de 1974
Artículos 16 y 46 inciso j), párrafos segundo y tercero, y artículo 87.	31 de diciembre de 1975
Artículo 5º fracción III, párrafo segundo	29 de diciembre de 1978
Artículo 34 párrafo segundo	31 de diciembre de 1979
Artículo 50, fracción IV inciso c) y el artículo 62.	15 de enero de 1980
Artículo 5º fracción I y se derogó su fracción V, 8º y 20.	21 de febrero de 1983
Artículo 5º fracción II; el 32 párrafo tercero; el 43 fracción VIII; el 65; los artículos 118, 119 y 121 primer párrafo y fracción III párrafos segundo y tercero; 122; 123, 124 fracción I y V; y 128	12 de enero de 1984
Adiciones	Diario Oficial de Federación Fecha
Artículo 32 párrafos primero y segundo; 33; 35; 40 párrafos segundo y tercero; 43 párrafo primero y fracción IV, y se derogó el artículo 36	31 de diciembre de 1984
Artículo 29.	22 de diciembre de 1987
Artículo 121 fracción primera.	23 de enero de 1998
Fracción VI al artículo 43.	28 de diciembre de 1972
Fracción V al artículo 88 y artículo 127 bis.	31 de diciembre de 1974
Fracción décima al artículo 43, párrafo cuarto al inciso j) del artículo 46 y el artículo 46 bis.	31 de diciembre de 1975
Artículo 42 bis.	23 de octubre de 1978
Artículos 120-A, 120-B, 120-C, 121-A, 124-A, 124-B y 124-C.	12 de enero de 1984.

Con la vigencia de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje sustituyó al Tribunal de Arbitraje.

Los asuntos pendientes en el Tribunal de Arbitraje pasaron al nuevo órgano jurisdiccional para la continuación de los procedimientos hasta su total terminación.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado amplió las atribuciones del órgano de impartición de justicia burocrática con la incorporación de la vertiente conciliatoria, de la que carecía el anterior Tribunal de Arbitraje.

Es importante destacar que la conciliación solamente se estableció como etapa del procedimiento en los conflictos colectivos, sindicales e intersindicales y no así respecto de los conflictos individuales.

Al respecto, consideramos conveniente impulsar una iniciativa de ley a efecto de establecer la conciliación como etapa formal dentro del procedimiento relativo a los conflictos individuales.

De esta manera, las controversias laborales entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores podrían resolverse en la etapa inicial de los juicios mediante la conciliación de intereses y se evitaría la substanciación de largos y costosos litigios.

En el Capítulo denominado "Marco Jurídico" nos interiorizaremos en el contenido de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicios del Estado, fundamentalmente en lo concerniente a las disposiciones relacionadas con el objeto de la investigación recepcional.

CAPITULO II

Lineamientos y conceptos Generales del Derecho Burocrático.

En este capítulo abordaremos el análisis de los lineamientos y conceptos en la materia como: Derecho del Trabajo y Derecho Burocrático, trabajo, trabajadores al servicio del Estado, la relación de trabajo, trabajadores de confianza, trabajadores de base, el nombramiento, la estabilidad, la renuncia de derechos, las causales de cese, el acta administrativa y el órgano jurisdiccional competente; es decir, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

1. Derecho del Trabajo y el Derecho Burocrático.

Desde el punto de vista de la doctrina individualista y liberal, se concibió al Derecho del Trabajo como la norma que regula el intercambio de prestaciones patrimoniales entre trabajadores y patronos.

Desde la óptica formal, es la norma que regula las conductas externas en las relaciones obrero – patronales.

El artículo segundo de la Ley Federal del Trabajo define al Derecho del Trabajo, como las normas que tienden a conseguir el equilibrio y justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos.

Ahora bien, tomando en cuenta el origen, evolución y destino del Derecho del Trabajo, consideramos que es el conjunto de principios, normas e instituciones que regulan las relaciones de trabajo para garantizar una existencia digna y decorosa a los trabajadores basada en la equidad, la igualdad y la justicia social.

En cuanto al Derecho Burocrático, Mariano Herrán Salvatti y Carlos F. Quintana Roldán lo conciben como "... el conjunto de normas de Derecho Público que tienen por objeto regular los derechos y obligaciones recíprocos entre el Estado y sus servidores, que con base en la justicia equilibre el disfrute de las garantías sociales por parte de los trabajadores, con el ejercicio de las funciones de servicio público que tiene a su cargo el Estado..." (11)

Por su parte, Pedro Ojeda Paullada entiende al Derecho Burocrático "... como aquella disciplina o rama del Derecho Social que tiene por objeto regular los derechos y obligaciones recíprocos entre el Estado y sus servidores, que establece, además, las bases de justicia que tiendan a equilibrar el disfrute de las garantías sociales por parte de los servidores públicos, con el ejercicio y cumplimiento de las funciones, tareas y compromisos que corresponde cumplir al Estado, como representante general de la sociedad." (12)

En cuanto a la ubicación de la rama del derecho que regula las relaciones entre el estado y sus servidores, la doctrina ha sostenido diversas teorías que la asimilan al Derecho Administrativo, al Derecho del Trabajo o que la consideran una rama mixta o autónoma.

Andrés Serra Rojas la ubicó como una rama del Derecho Administrativo a la que denominó "Derecho Administrativo Laboral". (13)

(11) HERRÁN SALVATTI, Mariano y Carlos F. Quintana Roldán. *Legislación Burocrática Federal*. Segunda edición. Porrúa, México, 1998, p. 22.

(12) OJEDA PAULLADA, Pedro. *Tendencias Actuales del Derecho Burocrático*. "Alcances, evolución, conceptos y perspectivas". Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Colegio de Criminología. México, 1999, p. 26.

(13) SERRA ROJAS, Andrés. *Derecho Administrativo*. Tomo I. Décimo primera edición. Porrúa, México, 1982, p. 375.

Para Alberto Trueba Urbina "... el Derecho de los trabajadores al servicio del Estado forma parte del Derecho del Trabajo". (14)

Por su parte, Pedro Ojeda Paullada considera que el Derecho Burocrático forma parte de una rama de tipo mixto porque "... en la amplia diversidad de tareas que cumplen los servidores públicos del Estado se pueden encontrar diferencias y matices legales y prácticos que nos llevan a una catalogación diferenciada de ellos, presentándose para algunos una verdadera y clara relación laboral burocrática, pero entendiendo también que para otros no se den los supuestos de tal relación, por lo que se les ubica con otros estatutos legales. (15)

Finalmente, Miguel Acosta Romero estima que "... el Derecho que regula las relaciones laborales del Estado y sus trabajadores debe constituir una rama autónoma, ya que su objeto, finalidad y metodología, deben ser propios". (16)

Con independencia de las teorías que se han señalado respecto de la ubicación de la rama del derecho que regula las relaciones entre el Estado y sus servidores, Miguel Acosta Romero concluye que "La creación del Apartado B del artículo 123 constitucional significó el tránsito de las relaciones entre los Poderes de la Unión, Distrito y antiguos Territorios Federales, con quienes les prestan servicios, del campo del Derecho Administrativo, al del Derecho del Trabajo". (17)

(14) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. "Teoría Integral". Sexta edición. Porrúa, México, 1981, p. 189.

(15) OJEDA PAULLADA, Pedro. Tendencias Actuales del Derecho Burocrático. "Alcances, evolución, conceptos y perspectivas", Universidad Autónoma de Nuevo León. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Colegio de Criminología. México, 1999, p. 28.

(16) ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Segunda edición actualizada. Porrúa, México, 1999, p. 41.

(17) *Idem*, p. 147.

2. Trabajo.

La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, expedida el 2 de mayo de 1948 en Bogotá, Colombia, en su artículo segundo, concibió al trabajo como una función social que debe gozar de la protección especial del Estado, que no debe ser considerado como artículo de comercio y que tanto el trabajo intelectual como el manual, deben gozar de las garantías que consagre la legislación del trabajo, con las distinciones que provengan de las modalidades de su aplicación. (18)

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 3° dispone que el trabajo es un derecho y un deber sociales, y en su artículo 8° establece que se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Desde luego, entendemos que se refiere al trabajo personal subordinado que presta una persona física a otra, física o moral.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no establece una definición del trabajo.

De lo dispuesto en su artículo tercero es posible derivar que concibe al trabajo como la prestación de 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.

(18) REMOLINA ROQUEÑÍ, Felipe. Declaraciones de Derechos Sociales. Cámara de Diputados. LVII Legislatura. Segunda edición actualizada. México, 1998. p. 103.

3. Trabajadores al Servicio del Estado.

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo octavo, que trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Por lo que se refiere a los trabajadores al servicio del Estado, se les ha adjudicado diversa terminología. Así por ejemplo, se les conoce como trabajadores públicos, servidores públicos, empleados públicos, empleados federales, estatales, locales o municipales, funcionarios públicos y también burócratas; término que dio origen a considerar el conjunto de sus normas rectoras como Derecho Burocrático o Legislación Burocrática.

La ley vigente, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1963, los denomina trabajadores al servicio del Estado y de conformidad con lo dispuesto por el artículo tercero, es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.

Baltasar Cavazos flores considera desafortunada la redacción, considerando que las personas morales que presten servicios al Estado, no pueden tener el carácter de trabajadores al servicio del Estado. Coincidimos plenamente con su observación.

El concepto contenido en la Ley no hace alusión a la subordinación como elemento de la prestación del servicio, pero subyace, porque por una parte existe la facultad de ordenar o mandar y el derecho a la obediencia, en tanto que por otra parte, existe la obligación de atender y cumplir las órdenes o instrucciones que se reciben, lo cual deviene de la interpretación armónica

de lo dispuesto por los artículos 2º, 3º y 44 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

4. Relación de Trabajo.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo señala que se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, y si bien establece su distinción con el contrato individual de trabajo, al que concibe como aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, dispone que ambos producen los mismos efectos.

Por su parte, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo primero, que fue reformado el 23 de diciembre de 1974, establece que dicha ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal.

Además, dispone que también lo es para el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno-Infantil, Maximino Avila Camacho y Hospital Infantil; así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos.

Consideramos importante señalar que el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su Tesis Jurisprudencial P/J. 1/96, ha declarado inconstitucional el artículo primero de la ley en comento en la parte relativa a las instituciones antes señaladas, por lo que las relaciones de trabajo de los trabajadores de los Organismos Públicos Descentralizados deben regirse por el Apartado A) del Artículo 123 Constitucional.

Por otra parte, consideramos importante señalar que el Apartado B) del Artículo 123 Constitucional establece la relación jurídica de trabajo entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores, lo cual desatiende la ley reglamentaria al señalar en su artículo 2º que se establece entre los titulares de las dependencias y los trabajadores a su servicio.

En cuanto a la naturaleza jurídica de la relación de trabajo, Miguel Acosta Romero acertadamente sostiene que "es la de un acto - condición, porque el acto administrativo del nombramiento condiciona la aplicación de una situación general, impersonal y objetiva a un caso concreto". (19)

5. Trabajadores de Confianza.

El concepto de trabajador de confianza no se encuentra definido en el articulado de la Ley Federal del Trabajo.

En su artículo 9º dispone que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

(19) ACOSTA ROMERO, Miguel. *Derecho Burocrático Mexicano*. Segunda edición actualizada. Porrúa, México, 1998, p. 257.

Enseguida, en su párrafo segundo establece que son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

De lo anterior podemos colegir que para la Ley Federal del Trabajo, trabajador de confianza es la persona que realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo se señala que una fórmula bastante difundida, expresa que los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relaciona en forma directa e inmediata con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales.

Mario de la Cueva señala que "... la categoría de trabajador de confianza constituye una excepción al principio de la igualdad de todos los prestadores de trabajos ante la ley..." (20)

La categoría de trabajador de confianza es excepcional y así lo confirma el artículo 7º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. En efecto, el artículo en comento dispone que al crearse categorías o cargos no comprendidos en el artículo 5º, la clasificación deberá determinarse expresamente por la disposición legal que formalice su creación.

(20) DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo Derecho del Trabajo*. Tomo I. Décimo octava edición. Porrúa. México, 2001, p. 158.

En relación con lo establecido en el artículo 7º, Miguel Acosta Romero considera que "... cuando en la disposición legal a que se refiere este artículo no se determina con precisión que el empleado es de confianza se le deberá considerar como de base y, por tanto, sujeto al régimen de esta ley". (21)

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dispone en su artículo 4º que los trabajadores se dividen en dos grupos, de confianza y de base, y en su artículo 5º los precisa en forma casuística.

La fracción I, se refiere a los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente.

La fracción II, se refiere a los trabajadores del Poder Ejecutivo cuyas funciones sean de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, manejo de fondos o valores, auditoría, o control directo de adquisiciones; además se incluye al responsable del ingreso o salida de bienes en almacenes e inventarios; en la investigación científica los que cuenten con facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación; en asesoría y consultoría sólo cuando se proporcione a servidores públicos superiores; en las secretarías particulares o ayudantías todos los que se encuentren adscritos presupuestalmente, los secretarios particulares de servidores públicos superiores, los agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal, los agentes de la Policías Judiciales y los miembros de las Policías Preventivas.

La fracción III, describe a los trabajadores que son considerados de confianza en el Poder Legislativo y la fracción IV a los del Poder Judicial.

(21) ACOSTA ROMERO, Miguel. *Derecho Burocrático Mexicano*. Segunda edición actualizada. Porrúa, México, 1999, p. 611.

El artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que la clasificación de los puestos de confianza en cada una de las dependencias o entidades, formará parte de su catálogo de puestos y por ello, eventualmente se ha interpretado que los puestos de trabajo consignados en los catálogos de puestos con la categoría de confianza, lo son por ese solo hecho; sin embargo, esto no es así porque la categoría de trabajador de confianza depende en realidad de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

El artículo 7º de la Ley Burocrática dispone que al crearse categorías o cargos no comprendidos en el artículo 5º, la clasificación de base o de confianza que les corresponda se determinará expresamente por la disposición legal que formalice su creación.

A su vez en el artículo 20 se establece que los trabajadores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, se clasificarán conforme a lo señalado por el Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal y que en la formulación, aplicación y actualización de los catálogos de puestos, participarán conjuntamente los titulares o los representantes de las dependencias y de los sindicatos respectivos.

Como puede observarse, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, tampoco establece un concepto preciso respecto del trabajador de confianza, consecuentemente, en los problemas de interpretación, estará presente la presunción *juris tantum* en el sentido de que la función es de base.

La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió la problemática de aplicación de los catálogos de puestos y la naturaleza de función, en su contradicción de tesis con el número 29/90 entre las

sustentadas por el Sexto y el Primer Tribunal Colegiado, ambos en materia de Trabajo del Primer Circuito, al concluir que la fuerza probatoria del catálogo no es, necesariamente, decisiva para resolver a qué grupo pertenece el puesto de trabajador, sino que debe estimarse sólo como un elemento más para descubrir su verdadera naturaleza, la que deriva de las funciones desempeñadas.

Una interpretación contraria estaría soslayando lo dispuesto en el propio artículo 5º fracción II, inciso a) de la Ley Burocrática.

Esto es así, porque los trabajadores del Poder Ejecutivo que desempeñan funciones de dirección conforme a los catálogos a que alude el artículo 20, lo deben hacer como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general les confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando, lo cual enmarca con precisión la naturaleza de la función.

En todo caso, debe considerarse que la interpretación correcta es sin duda la que deviene de la interpretación sistemática y armónica de los artículos 5º, 7º y 20, por lo que en caso de que persistiera alguna duda, la opción siguiente consistiría en atender lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo en materia de supletoriedad, cuyo contenido es amplio, claro y eficaz.

Mariano Herrán Salvatti y Carlos F. Quintana Roldán precisan que "... no basta solamente aducir que un puesto es de confianza, sino que se requiere además que se acredite que las funciones adscritas al puesto son de las que el artículo 5º considera como de confianza..." (22)

(22) HERRÁN SALVATTI, Mariano y Carlos F. Quintana Roldán. Legislación Burocrática Federal. Segunda edición. Porrúa, México, 1998, p. 36.

Los trabajadores de confianza, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 8° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, están excluidos del régimen de esta Ley; sin embargo, consideramos importante señalar que por disposición expresa del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional en su fracción XIV, las personas que desempeñan cargos de confianza tienen derecho a medidas de protección al salario y a la seguridad social y en tal virtud, las controversias laborales que se susciten al respecto son de la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

6. Trabajadores de Base.

El artículo 6° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, dispone que son trabajadores de base, los no incluidos en la enumeración que establece el artículo 5° de esta ley y que por ello, serán inamovibles.

Enseguida señala que los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente.

El artículo 9° dispone que los trabajadores de base deberán ser de nacionalidad mexicana y sólo podrán ser sustituidos por extranjeros cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar el servicio respectivo; sustitución que será decidida por el Titular de la dependencia oyendo al sindicato.

En general la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no precisa el concepto de trabajador de base, ya que sólo dispone que son

trabajadores de base, los no incluidos en la enumeración que establece su artículo 5°.

La Ley Burocrática establece casos de excepción para los trabajadores del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje al expresar en su artículo 122 párrafo quinto, que los "... Secretarios de Acuerdos, Actuarios y el personal administrativo del Tribunal son de base y estarán sujetos a la presente Ley".

Consideramos importante que señalar que la mayoría de los trabajadores del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ocupan puestos con el prefijo "CF"; es decir, clasificados de confianza por los denominados catálogos de puestos, lo cual constituye una práctica administrativa contraria a lo establecido por la Ley.

7. Nombramiento.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en sus artículos 3°, 12, 15 y 18 regula lo relativo al nombramiento.

De conformidad con lo dispuesto por la Ley Burocrática, las personas adquieren la calidad de trabajadores al servicio del Estado mediante la expedición a su favor del nombramiento o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.

Lo antes señalado se desprende de lo dispuesto por el artículo 3° del citado ordenamiento legal que dice: "Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales."

Por su parte el artículo 12 establece y precisa que los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las listas de raya de los trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo.

Más adelante el artículo 15 establece que los nombramientos deberán contener: Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio; los servicios que deben prestarse, que se determinarán con la mayor precisión posible; el carácter del nombramiento, definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada; la duración de la jornada de trabajo; el sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador, y el lugar en que prestará sus servicios.

Finalmente, el artículo 18 dispone que el nombramiento aceptado obliga a cumplir con los deberes inherentes al mismo y a sus consecuencias conforme a la ley, al uso y a la buena fe.

En la práctica los nombramientos, por lo general, no reúnen los requisitos que establece la ley, toda vez que no precisan los servicios que deben prestarse, sino que en su lugar se señala el puesto de trabajo que se asigna y no se detallan, a excepción del salario, las demás prestaciones a las que tendrá derecho el trabajador.

Es frecuente que no se expida el nombramiento o no se entregue a los trabajadores copia de la comunicación escrita con la que se formaliza su ingreso a las nóminas de pago y consecuentemente, a las dependencias.

Cuando no se expide nombramiento al trabajador, se actualiza la hipótesis prevista en el artículo 46 primer párrafo, de la Ley Federal de los

Trabajadores al Servicio del Estado, que en su parte relativa dice: "... En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores solo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas..."; es decir, que por disposición de la ley, la designación simple y llana surte los mismos efectos que el nombramiento.

Miguel Acosta Romero sostiene que el nombramiento es un acto materialmente administrativo que comparte otras características que lo individualizan y le dan perfiles propios, criterio que igualmente sostienen Mariano Herrán Salvatti y Carlos F. Quintana Roldán expresando que "... es el acto mediante el cual el servidor público, que tiene facultades y atribuciones para ello, designa a quien debe ocupar un cargo o puesto, previo el cumplimiento, en su caso, de los requisitos que establezcan las disposiciones aplicables..." (23)

Acosta Romero sostiene que el acto administrativo "... es una manifestación unilateral y externa de voluntad, que expresa una decisión de una autoridad administrativa competente, en ejercicio de la potestad pública. Esta decisión crea, reconoce, modifica, transmite, declara o extingue derechos u obligaciones, es generalmente ejecutivo y se propone satisfacer el interés general." (24)

Al realizar el análisis del nombramiento en función de la teoría general del acto administrativo sostenida por Acosta Romero, encontramos que reúne los elementos intrínsecos de dicho acto.

(23) *Ibidem*, p. 49.

(24) ACOSTA ROMERO, Miguel. *Teoría General del Derecho Administrativo*. Décimo sexta edición actualizada. Porrúa, México, p. 839.

En cuanto al elemento de forma con que se exterioriza la manifestación de voluntad, el nombramiento generalmente se plasma por escrito con el carácter de definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada y en ocasiones de manera verbal, por designación simple y llana.

La manifestación externa de la voluntad es espontánea y libre, generalmente acorde a las facultades de la persona que lo emite y en los términos previstos por la ley, constituyendo un acto lícito y posible física y jurídicamente.

El nombramiento tiene un objeto directo o inmediato que consiste en la creación, transmisión, modificación de derechos y obligaciones dentro de la actividad del órgano administrativo y en la materia en la que tiene competencia, así como, un objeto indirecto o mediato, que consiste en la realización del acto del órgano del Estado en cumplimiento de su cometido y en ejercicio de la potestad pública que se tiene encomendada.

En tal virtud, coincidimos plenamente con Acosta Romero en cuanto que el nombramiento es un acto materialmente administrativo que comparte otras características que lo individualizan y le dan perfiles propios.

8. Estabilidad.

Mario de la Cueva considera que "La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las

obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación". (25)

La estabilidad absoluta es un derecho de los trabajadores, salvo que exista causa justa para su separación o suspensión temporal.

Por otra parte, cuando el patrón decide por un acto unilateral de voluntad disolver la relación de trabajo, en los casos previstos por la Ley, mediante el pago de la indemnización correspondiente, estamos en presencia de la denominada estabilidad relativa.

El artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece en forma expresa que ningún trabajador podrá ser cesado sino por causa justa.

Las excepciones al principio de estabilidad en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se localizan en su artículo 12 y comprenden a los trabajadores incluidos en las listas de raya de los trabajadores temporales, por obra determinada o por tiempo fijo.

9. Renuncia de derechos.

En el artículo 33 párrafo primero de la Ley Federal del Trabajo se dispone que "Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé."

(25) DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho del Trabajo. Tomo I. Décimo octava edición. Porrúa, México, 2001, p. 219.

Además en su segundo párrafo establece que "Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores."

Con mayor énfasis la Ley Federal del Trabajo en su artículo 99 establece que "El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados."

La Ley Federal del Trabajo prohíbe la renuncia al derecho de exigir el cumplimiento de las normas de trabajo y también la renuncia al pago de las prestaciones salariales devengadas.

La exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo expresó en su momento: "... La doctrina y la jurisprudencia reconocen uniformemente que en las relaciones de trabajo no puede incluirse ninguna cláusula que implique una renuncia de las normas que favorecen a los trabajadores". (26)

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado con una fórmula sintética establece en su artículo 10: "Son irrenunciables los derechos que la presente ley otorga."

La prohibición es total y en caso de duda o interpretación de los alcances del precepto, no impide que se recurra a lo dispuesto en leyes supletorias con mayor claridad y precisión en su contenido, como la Ley Federal del Trabajo.

(26) *Ibidem*, p. 381.

Los derechos consagrados en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de acuerdo con Mariano Herrán Salvatti y Carlos F. Quintana Roldán, "... constituyen garantías sociales mínimas a favor de los servidores públicos, consecuentemente aún cuando en forma expresa se renuncien, tal convención resultará nula de pleno derecho... Sobre este particular resultan aplicables en forma supletoria los artículos 33 y 34 de la Ley Federal del Trabajo" (27)

10. Causales de Cese.

El Artículo 123 Constitucional Apartado B) en su fracción XI dispone que "Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley."; es decir, que solo pueden ser removidos de su empleo por las causales previstas en la ley reglamentaria y para el caso de separación injustificada establece que tendrán "... derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal".

La Ley Burocrática en previsión del caso de la supresión de plazas, establece que los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 46 establece como principio general, que ningún trabajador podrá ser cesado sin causa justa y enuncia las causales por las que el nombramiento o designación de los trabajadores dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias.

(27) HERRAN SALVATTI, Mariano y Carlos F. Quintana Roldán. Legislación Burocrática Federal. Segunda edición. Porrúa, México, 1998, p. 44.

Así, las causales de cese podemos decir, son las justas causas previstas por la ley, por las que el nombramiento o designación de los trabajadores deja de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias.

11. Acta Administrativa.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 46 BIS párrafo primero, dispone que cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del artículo 46, "... el jefe superior de la oficina procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del Sindicato respectivo, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto, una copia al trabajador y otra al representante sindical...".

En su párrafo segundo señala que "Si a juicio del Titular procede demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañarán, como instrumentos base de la acción, el acta administrativa y los documentos que, al formularse ésta, se hayan agregado a la misma.

En la práctica los titulares de las dependencias hacían caso omiso de lo establecido por este precepto legal, por lo que los trabajadores eran simplemente despedidos, cesados en sus funciones y cargos aún tratándose de las causales previstas en la fracción V del artículo 46; es decir, no

solicitaban la Autorización de Cese de los Efectos del Nombramiento obligada por este precepto legal.

Se consideraba erróneamente una potestad de los titulares de las dependencias recurrir o no al procedimiento de Autorización de Cese de los Efectos del Nombramiento.

Esta divergencia en la interpretación fue clarificada y precisada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su tesis jurisprudencial 2a. /J. 46/97, que se transcribe en el apartado de jurisprudencia, en la que se concluye que "... el titular de la dependencia burocrática del Ejecutivo no tiene facultades para cesar unilateralmente a dichos servidores cuando son de base y les atribuye haber incurrido en alguna de las causales establecidas en la fracción V del citado artículo 46, sino que debe promover demanda ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para que éste decida en un laudo si se demostró la causal rescisoria o no se demostró, de manera que si en tales supuestos el titular dicta el cese por sí y ante sí, éste será injustificado si lo demanda el empleado".

12. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, Organo Jurisdiccional en la materia.

El Artículo 123 Constitucional en su Apartado B) fracción XII, establece que los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, en su Título Séptimo, capítulo I, regula lo concerniente al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 124 establece que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es competente para:

I.- Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores;

II.- Conocer de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio;

III.- Conceder el registro de los sindicatos o, en su caso, dictar la cancelación del mismo;

IV.- Conocer de los conflictos sindicales e intersindicales, y

V.- Efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo, Reglamentos de Escalafón, Reglamentos de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y de los Estatutos de los Sindicatos”.

El artículo 124-A establece que corresponde al Pleno del Tribunal:

I.- Expedir el Reglamento Interior y los manuales de organización del Tribunal;

II.- Uniformar los criterios de carácter procesal de las diversas Salas, procurando evitar sustenten tesis contradictorias;

III.- Tramitar y resolver los asuntos a que se refieren las fracciones II, III, IV y V del artículo anterior;

IV.- Determinar, en función de las necesidades del servicio, la ampliación de número de Salas y de Salas Auxiliares que requiera la operación del Tribunal, y

V.- Las demás que le confieran las disposiciones legales aplicables”.

En cuanto a las Salas del tribunal, el artículo 124-B señala que les corresponde:

“I.- Conocer, tramitar y resolver los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de las dependencias o entidades y sus trabajadores, y que le sean asignados, de conformidad con lo establecido en el Reglamento Interior, y

II.- Las demás que les confieren las Leyes.” .

Por lo que hace a las Salas Auxiliares, el artículo 124-C señala que les corresponde:

“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".

El artículo 118 establece que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será colegiado, funcionará en Pleno y en Salas, que 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.

Dispone además que el Pleno del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje 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.

Por otra parte, establece que 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.

Consideramos importante señalar que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje sigue funcionando en la actualidad con tres Salas ubicadas en el Distrito Federal y que sería contribución significativa a la

justicia burocrática descentralizar su operación con la creación de las Salas Auxiliares previstas por la Ley.

En una primera etapa, podría intentarse la creación de Salas Regionales a fin de acercar la impartición de justicia a los lugares donde se generan los conflictos, ya que al actuar en forma centralizada, el procedimiento se substancia mediante exhortos y así, los juicios consumen tiempos excesivos con graves perjuicios para las partes.

El artículo 120 establece que el Presidente del Tribunal y los Presidentes de Sala y Sala Auxiliar, durarán en su encargo seis años; en tanto que los Magistrados representantes del Gobierno Federal y de los Trabajadores al Servicio del Estado, podrán ser removidos libremente por quienes los designaron.

Para ser Magistrado del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se requiere: Ser ciudadano mexicano por nacimiento que no adquiera otra nacionalidad y estar en pleno goce de sus derechos civiles y políticos; ser mayor de veinticinco años, y 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.

Como requisitos para ser Presidente del Tribunal, Presidente de Sala y de Sala Auxiliar, así como Magistrado nombrado por el Gobierno Federal, se dispone que se debe 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.

Para el Magistrado representante de los trabajadores, sólo se establece como requisito, haber servido al Estado como empleado de base,

por un período no menor de cinco años, precisamente anterior a la fecha de la designación.

En cuanto a su nivel de percepciones, el artículo 121-A establece que el Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje disfrutará de emolumentos iguales a los de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y los Presidentes de las Salas y Salas Auxiliares, así como los magistrados de las mismas disfrutarán de los que correspondan a los que perciben los Jueces de Distrito.

El artículo 122 establece que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje contará con un Secretario General de Acuerdos.

Que el Pleno contará con el personal que sea necesario para atender los asuntos de su competencia.

Que en cada Sala y Sala Auxiliar, habrá un Secretario General Auxiliar y el número de Secretarios de Acuerdos, Actuarios y personal administrativo, que sean necesarios para atender el volumen de los asuntos.

Además señala que el Tribunal tendrá el número de Conciliadores que sean necesarios para prestar el servicio público de conciliación en los asuntos de la competencia del Tribunal o que les encomiende el Presidente de éste, interviniendo y dando fe pública de los convenios que las partes celebren con su intervención. Su nombramiento corresponde al Presidente del Tribunal.

Se establece que el tribunal contará con una Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado integrada por un

Procurador y el número de Procuradores Auxiliares que se juzgue necesario para la defensa de los intereses de los trabajadores.

Esta Procuraduría tiene la obligación de prestar sus servicios en forma gratuita y representar o asesorar a los trabajadores, siempre que lo soliciten, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de la Ley Burocrática, interponiendo los recursos ordinarios y el juicio de amparo, cuando procedan, para la defensa del trabajador.

Además, cuenta con facultades para proponer a las partes interesadas soluciones conciliatorias para el arreglo de sus conflictos.

Es facultad del Presidente del Tribunal, con el acuerdo del Pleno, nombrar al Procurador y los Procuradores Auxiliares.

El dispositivo legal señala que los Secretarios de Acuerdos, Actuarios y el personal administrativo del Tribunal son de base y estarán sujetos a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; pero los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de la misma, serán resueltos por las autoridades federales del trabajo.

Para el Secretario General de Acuerdos, los Secretarios Generales Auxiliares, los Secretarios de Acuerdos y el Jefe de Actuarios, se establece que deben satisfacer los siguientes requisitos:

I.- Ser mexicanos, mayores de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II.- Tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho, y

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

Señala el artículo 128 que las audiencias, según corresponda, estarán a cargo de los Secretarios de Audiencias, del Pleno o de las Salas y Salas Auxiliares.

Que el Secretario General de Acuerdos del Tribunal o los Secretarios Generales Auxiliares de las Salas y Salas Auxiliares, resolverán todas las cuestiones que en ellas se susciten y sus resoluciones serán revisadas por el Pleno o por las Salas respectivas.

Establece además que para el funcionamiento del Pleno se requerirá la presencia del Presidente del Tribunal y de la mayoría de los Magistrados que lo integran y que los acuerdos del Pleno se tomarán por mayoría de votos de los Magistrados presentes.

Para el funcionamiento de las Salas y Salas Auxiliares, dicho precepto legal establece que bastará la presencia del Presidente de Sala, pero los tres Magistrados que las integran deberán conocer necesariamente de las resoluciones que versen sobre personalidad; competencia; admisión de pruebas; nulidad de actuaciones; el desistimiento de la acción de los trabajadores, y el laudo solo en el caso de las Salas ubicadas en el Distrito Federal, en razón de que las Salas Auxiliares previstas por la Ley Burocrática para actuar en las capitales de las Entidades Federativas, carecen de facultadas para emitir este tipo de resoluciones.

Por otra parte, el artículo 123 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece que, en los términos de esta Ley, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, por conducto del Pleno, nombrará,

removerá o suspenderá a sus trabajadores; así como, que el personal jurídico y administrativo tendrá las facultades y atribuciones específicas que determinen la Ley y el Reglamento Interior.

Es importante señalar que en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el Pleno es el único órgano facultado para remover a sus trabajadores, por lo que la desatención a esta disposición legal produce efectos de despido injustificado.

Dicho artículo establece también que los gastos que origine el funcionamiento del Tribunal serán cubiertos por el Estado, consignándose en el presupuesto de la Secretaría de Gobernación.

Esta disposición legal genera una problemática compleja y delicada porque incide además en la autonomía del Tribunal.

En el caso de los conflictos individuales entre el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y sus trabajadores, esta dualidad obliga a demandar a los titulares de la Secretaría de Gobernación y del citado tribunal.

Los conflictos colectivos o individuales que se generan en la Secretaría de Gobernación, en caso de controversia, deben dirimirse en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por ello consideramos que sería importante impulsar una reforma legal para lograr autonomía presupuestal, o bien, reubicar a este órgano de impartición de justicia laboral burocrática, integrándolo al Poder Judicial de la Federación, lo cual implicaría la introducción de cambios de fondo en el sistema de justicia laboral del Estado Mexicano.

CAPITULO III.

Marco Jurídico.

Abordaremos el Apartado B) del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; la supletoriedad; el Reglamento Interior y las Condiciones Generales de Trabajo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; así como, la interpretación del Poder Judicial de la Federación en lo relacionado con la investigación recepcional.

1. Artículo 123, Apartado B) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El Apartado B) fue adicionado al Artículo 123 Constitucional, por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960.y el texto vigente es como sigue:

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

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

.....

B.- Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores."

El texto del Apartado B), fue reformado por Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 8 de octubre de 1974 y permanece como tal hasta la fecha.

En sus primeras doce fracciones se establece el mínimo de derechos tutelados por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para los trabajadores de base al servicio del Estado.

El Texto de las fracciones del Apartado B) del artículo 123 Constitucional ha sido objeto de diversas reformas y una adición publicadas en el Diario Oficial de la Federación, como puede observarse en el siguiente cuadro resumen:

Reforma	Diario Oficial de Federación Fecha
Fracción IV, párrafo segundo.	27 de noviembre de 1961
Fracción VIII.	31 de diciembre de 1974
Fracción XI, inciso c).	31 de diciembre de 1974
Fracción XI, inciso f).	10 de noviembre de 1972
Fracción XII, párrafo segundo.	31 de noviembre de 1994
Fracción XIII, párrafo segundo.	10 de noviembre de 1972
Fracción XIII, párrafos primero y tercero.	8 de marzo de 1999
Adición	Diario Oficial de Federación Fecha
Fracción XIII bis.	27 de noviembre de 1996

Por su trascendencia, consideramos importante proceder a la transcripción textual del texto vigente de las catorce fracciones del Apartado B) del artículo 123 Constitucional:

"1.- La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el

servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

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

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

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

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República.

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

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

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

VIII.- Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;

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

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

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

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

a).- Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

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

c).- Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la

fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

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

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

f).- Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.

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

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.

XIII. Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes.

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este Apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones;

Los miembros de las instituciones policiales de los municipios, entidades federativas, del Distrito Federal, así como de la Federación, podrán ser removidos de su cargo si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento de la remoción señalen para permanecer en dichas instituciones, sin que proceda su reinstalación o restitución, cualquiera que sea el juicio o medio de defensa para combatir la remoción y, en su caso, sólo procederá la indemnización. La remoción de los demás servidores públicos a que se refiere la presente fracción, se regirá por lo que dispongan los preceptos legales aplicables.

XIII bis.- El banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado.

XIV.- La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social."

No lo consigna el Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, pero en lo concerniente al Instituto Federal Electoral y el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, el artículo 99 de la Constitución en sus fracciones VI y VII dispone que el propio Tribunal Electoral es competente para conocer de los conflictos laborales entre estas instituciones y sus trabajadores.

2. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 Constitucional fue publicada en el Diario Oficial de la Federación, el sábado 28 de diciembre de 1963, por el entonces Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, Licenciado Adolfo López Mateos.

Consideramos que no resulta útil ni necesario transcribir toda la Ley, por ello sólo nos ocuparemos de los artículos que se relacionan directamente con el trabajo recepcional, en su expresión textual.

El texto del artículo 1º fue reformado por Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de diciembre de 1974 y se refiere a las

personas, físicas o morales a quienes se dirige el conjunto de normas que rigen el trabajo burocrático y el artículo 2º a la relación jurídica de trabajo.

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

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

En el artículo 3º la Ley establece el concepto de trabajador y en el artículo 4º la división de los trabajadores en dos grandes grupos, de base y de confianza.

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

"Artículo 4o.- Los trabajadores se dividen en dos grupos: de confianza y de base."

En el artículo 5º se enumeran los puestos, categorías o cargos que son considerados con el carácter de confianza y su texto vigente deviene de las reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación de fechas 23 de diciembre de 1974, 29 de diciembre de 1978, 21 de febrero de 1983 y 12 de enero de 1984,

"Artículo 5º .- Son trabajadores de confianza:

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

II.- En el Poder Ejecutivo, 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 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 Sub-tesorero;

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;

V.- derogada."

El artículo 6° se refiere a la manera en que puede distinguirse a los trabajadores de base respecto de los de confianza y el artículo 7° establece la presunción juris tantum en cuanto al carácter de base de los trabajadores en puestos de nueva creación, si no se determina expresamente la clasificación de confianza en la disposición legal que la formalice.

"Artículo 6° .- Son trabajadores de base:

Los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente."

"Artículo 7° .- Al crearse categorías o cargos no comprendidos en el Artículo 5°, la clasificación de base o de confianza que les corresponda se determinará expresamente por la disposición legal que formalice su creación."

El artículo 8° excluye del régimen de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado a diversos servidores públicos y a los trabajadores de confianza. El texto vigente de esta disposición legal deviene

de la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de febrero de 1983.

"Artículo 8º.- Quedan excluidos del régimen de esta ley los Trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5º; los miembros del Ejército y Armada Nacional con excepción del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios.

El artículo 10 prohíbe la renuncia de los derechos que la ley otorga y en el artículo 11 se establecen las reglas de la supletoriedad.

"Artículo 10.- Son irrenunciables los derechos que la presente ley otorga."

"Artículo 11.- En lo no previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad."

Los artículos 12, 15 y 18 se refieren a las distintas formas de contratación de los servicios de los trabajadores y en especial, al nombramiento, la información que debe contener su expedición y sus efectos.

"Artículo 12.- Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por

estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo".

"Artículo 15.- Los nombramientos deberán contener:

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

"Artículo 18.- El nombramiento aceptado obliga a cumplir con los deberes inherentes al mismo y a las consecuencias que sean conformes a la ley, al uso y a la buena fe."

El artículo 20 se ocupa de los Catálogos de Puestos y la clasificación de base o confianza que deben contener; así como de la participación que los sindicatos deben tener en su elaboración y actualización. El texto vigente deviene de la reforma contenida en el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 1983.

"Artículo 20.- Los trabajadores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, se clasificarán conforme a lo señalado por el Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal. Los trabajadores de las entidades sometidas al régimen de esta Ley se clasificarán conforme a sus propios catálogos que establezcan dentro de su régimen interno. En la formulación, aplicación y actualización de los catálogos de puestos, participarán conjuntamente los titulares o sus representantes de las dependencias y de los sindicatos respectivos."

El artículo 43 se refiere a las obligaciones que la Ley impone a los Titulares de la dependencia, en especial a las de reinstalación y pago de Indemnización por cese o separación injustificada cuyas fracciones se transcriben textualmente. El texto vigente deviene de las reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 31 de diciembre de 1984.

"Artículo 43.- Son obligaciones de los titulares a que se refiere el Artículo 1º de esta Ley:

.....

III.- Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubieren separado y ordenar el pago de los salarios caídos, a que fueren condenados por laudo ejecutoriado. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente en categoría y sueldo;

IV.- De acuerdo con la partida que en el Presupuesto de Egresos se haya fijado para tal efecto, cubrir la indemnización por separación injustificada cuando los trabajadores hayan optado por ella y pagar en una sola exhibición los sueldos o salarios caídos, prima vacacional, prima dominical, aguinaldo y quinquenios en los términos del laudo definitivo.

.....".

El artículo 44 establece las obligaciones a que se encuentran sujetos los trabajadores.

"Artículo 44.- Son obligaciones de los trabajadores:

I.- Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos.

II.- Observar buenas costumbres dentro del servicio.

III.- Cumplir con las obligaciones que les impongan las condiciones generales de trabajo.

IV.- Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo.

V.- Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros.

VI.- Asistir puntualmente a sus labores;

VII.- No hacer propaganda de ninguna clase dentro de los edificios o lugares de trabajo, y

VIII.- Asistir a los institutos de capacitación, para mejorar su preparación y eficiencia."

El artículo 46 establece que los trabajadores solo podrán ser cesados por justa causa y enumera las causales por las que el nombramiento o la

designación dejará de surtir sus efectos sin responsabilidad para los titulares. El texto vigente deviene de las reformas publicadas en los Diarios Oficiales de la Federación del 20 de noviembre de 1967 y 31 de diciembre de 1975.

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

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

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

III.- Por muerte del trabajador;

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

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

a) Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes

o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.

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

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

d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

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

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

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

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

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

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

En los casos a que se refiere esta fracción, el Jefe superior de la oficina respectiva podrá ordenar la remoción del trabajador que diere motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, a oficina distinta de aquella en que estuviere prestando sus servicios, dentro de la misma Entidad Federativa cuando esto sea posible, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal Federal de Contratación y Arbitraje.

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

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

El artículo 46 bis se ocupa del Acta Administrativa, sus requisitos de forma y la autorización de cese de los efectos del nombramiento que deben demandar los titulares ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje , cuando se trate de las causales previstas en la fracción V del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. El texto vigente deviene de las reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 31 de diciembre de 1975.

"Artículo 46 BIS.- Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del artículo anterior, el jefe superior de la oficina procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del Sindicato respectivo, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto, una copia al trabajador y otra al representante sindical.

Si a juicio del Titular procede demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañarán, como instrumentos base de la acción, el acta administrativa y los documentos que, al formularse ésta, se hayan agregado a la misma".

El artículo 70 prohíbe a los trabajadores de confianza formar parte de los sindicatos y protege la estabilidad de los trabajadores de base en el caso de la ocupación de cargos de confianza.

"Artículo 70.- Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos. Cuando los trabajadores sindicalizados desempeñen un puesto de confianza, quedarán en suspenso todas sus obligaciones y derechos sindicales.

El artículo 88 que se transcribe textualmente, se refiere a las Condiciones Generales de Trabajo y establece el espectro temático al que deben circunscribirse.

"Artículo 88.- Las condiciones generales de trabajo establecerán:

- I. La intensidad y calidad del trabajo;
- II. Las medidas que deben adoptarse para prevenir la realización de riesgos profesionales;
- III.- Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas.
- IV. La fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos y periódicos;
- V. Las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas; y
- VI. Las demás reglas que fueren convenientes para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo."

Los artículos 118, 119, 120 y 122 que se transcriben textualmente, se ocupan de la estructura y funcionamiento del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; la integración del Pleno, Salas y Salas Auxiliares; el nombramiento o designación, duración, remoción y de la sustitución de sus funcionarios por faltas temporales; funciones de los cargos representativos y requisitos que deben cubrir los funcionarios que los ocupen. El texto vigente deviene de las reformas al artículo 19, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 12 de enero de 1984.

"Artículo 118.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será colegiado, funcionará en Pleno y en Salas, se integrará cuando menos con tres Salas, las que podrán aumentarse cuando así se requiera. 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".

"Artículo 119.- Para la designación de nuevos Magistrados si quedan vacantes, se seguirá el procedimiento indicado en el artículo anterior.

El Presidente del Tribunal será sustituido en sus faltas temporales, y en las definitivas en tanto se expide nuevo nombramiento, por el Secretario General de Acuerdos del Tribunal. Las faltas temporales de los Presidentes de las Salas serán cubiertas por el Secretario General Auxiliar de la Sala o Sala Auxiliar correspondiente y las de los demás Magistrados por la persona que señale quien haya hecho la designación original".

"Artículo 120.- El Presidente del Tribunal y los Presidentes de Sala y Sala Auxiliar, durarán en su encargo seis años. Los Magistrados representantes del Gobierno Federal y de los Trabajadores al Servicio del Estado, podrán ser removidos libremente por quienes los designaron".

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

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

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

Los nombramientos del Procurador y de los Procuradores Auxiliares los hará el Presidente del Tribunal, con el acuerdo del Pleno. Las autoridades están obligadas a proporcionar a la Procuraduría los datos e informes que solicite para el mejor desempeño de sus funciones. El Reglamento determinará las atribuciones y obligaciones de la Procuraduría.

Los Secretarios de Acuerdos, Actuarios y el personal administrativo del Tribunal son de base y estarán sujetos a la presente Ley; pero los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de la misma, serán resueltos por las autoridades federales del trabajo.

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

I.- Ser mexicanos, mayores de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II.- Tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho, y

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

El artículo 123 establece como facultad exclusiva del Pleno del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje el nombramiento, suspensión y la remoción de sus trabajadores; su dependencia presupuestal respecto de la Secretaría de Gobernación y la disposición que permite establecer en el Reglamento Interior del Tribunal, las facultades y funciones del personal jurídico y administrativo no previstas por la Ley. El texto vigente deviene de las reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 12 de enero de 1984.

"Artículo 123.- El Tribunal, por conducto del Pleno, nombrará, removerá o suspenderá a sus trabajadores en los términos de esta Ley.

Los gastos que origine el funcionamiento del Tribunal serán cubiertos por el Estado, consignándose en el presupuesto de la Secretaría de Gobernación.

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

En los artículos 124, 124-A, 124-B y 124-C, se establece la competencia del Pleno, Salas y Salas Auxiliares del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. El texto vigente deviene de las reformas y adiciones publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 12 de enero de 1984.

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

I.- Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores.

II.- Conocer de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio;

III.- Conceder el registro de los sindicatos o, en su caso, dictar la cancelación del mismo;

IV.- Conocer de los conflictos sindicales e intersindicales, y

V.- Efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo, Reglamentos de Escalafón, Reglamentos de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y de los Estatutos de los Sindicatos".

"Artículo 124-A.- Al Pleno del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje corresponde:

I.- Expedir el Reglamento Interior y los manuales de organización del Tribunal;

II.- Uniformar los criterios de carácter procesal de las diversas Salas, procurando evitar sustenten tesis contradictorias;

III.- Tramitar y resolver los asuntos a que se refieren las fracciones II, III, IV y V del artículo anterior;

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

V.- Las demás que le confieran las disposiciones legales aplicables."

"Artículo 124-B.- A cada una de las Salas corresponde:

I.- Conocer, tramitar y resolver los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de las dependencias o entidades y sus trabajadores, y que le sean asignados, de conformidad con lo establecido en el Reglamento Interior, y

II.- Las demás que le confieran las Leyes".

"Artículo 124-C.- A las Salas Auxiliares corresponde:

I.- Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre las dependencias o entidades a que se refiere el artículo 1º 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”.

En el artículo 152 se reprodujo el texto original del párrafo segundo de la fracción XII del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, que se refería a la competencia del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para resolver los conflictos entre Poder Judicial de la Federación y sus trabajadores.

En la actualidad, se encuentra establecido que los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal y los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por ésta última.

“Artículo 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.”

3. Supletoriedad de la ley.

El artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dispone que en lo no previsto por esta ley o disposiciones especiales, "... se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad".

Al respecto se han expresado los siguientes criterios: Si bien es cierto que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no regula los despidos sino los ceses, sin embargo, tratándose del cese de un trabajador burócrata resulta procedente aplicar la interpretación de los preceptos relacionados de la Ley Federal del Trabajo.

Aun cuando el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado prevé la aplicación supletoria de la Ley Federal del Trabajo, debe decirse que ésta, sólo es procedente en los casos imprevistos por aquella norma.

El maestro Alberto Trueba Urbina ha señalado que en la interpretación de las normas laborales se debe perseguir la realización de la justicia social y en caso de duda, se debe aplicar la norma más favorable al trabajador.

Por su parte, Mariano Herrán Salvatti y Carlos F. Quintana Roldán sostienen que por aplicación supletoria "... no debemos entender trasladar una institución de su cuerpo normativo a otro en donde no existe, sino más bien apoyarnos en el cuerpo normativo en donde la institución jurídica que se interpreta ha sido desarrollada con mayor amplitud y eficacia." (28)

(28) *ibidem*, p. 45.

4. Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado hace alusión al Reglamento Interior en sus artículos 120-A, 123, 124-A y 124-B.

El Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje vigente, fue expedido por el Pleno del Tribunal el 29 de septiembre de 2000 y consta de 44 artículos y tres transitorios.

El nuevo Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje abrogó al expedido por el Pleno el 15 de enero de 1986 cuya publicación sólo se efectuó por estrados del Tribunal; es decir, no fue publicado en el Diario Oficial de la Federación.

En el Reglamento Interior abrogado, se previeron diversos cargos tanto de índole jurídica como administrativa, pero el puesto, categoría o cargo de Jefe de la Unidad Técnica de las Salas del Tribunal, en esa época carecía de existencia formal.

En cuanto al Reglamento Interior vigente, los dispositivos legales que se relacionan directamente con el trabajo recepcional se exponen en su expresión textual.

En el artículo 1º establece el objeto del Reglamento que consiste en normar la organización y funcionamiento del Tribunal; así como, determinar las facultades y funciones de sus servidores públicos y la forma de suplir las ausencias.

"Artículo 1º. - El Reglamento del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tiene por objeto normar su organización y funcionamiento, determinar las facultades y atribuciones de sus servidores públicos, así como la forma en que podrán ser suplidos en sus ausencias".

El artículo 5º precisa que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje comprenderá en su estructura orgánica los órganos, unidades y una coordinación que en dicho artículo se describen.

"Artículo 5º. - Para el desahogo de los asuntos de su competencia, el Tribunal contará con los siguientes órganos, unidades y una coordinación:

El Pleno del Tribunal; el Presidente del Tribunal; las Salas; los Presidentes de las Salas; los Magistrados Representantes; la Secretaría General de Acuerdos; las Secretarías Generales Auxiliares; las Unidades Técnicas; la Dirección General de Administración; la Controlaría Interna; la Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado; la Unidad de Conciliadores; la Coordinación de Actividades Procesales; la Unidad de Actuarios; la Unidad de Amparos; la Unidad de Informática Jurídica; la Unidad de Archivo; y el Boletín Laboral Burocrático".

En los artículos 6º y 8º se determina que el Pleno del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es el órgano supremo con la facultad exclusiva para nombrar, suspender y remover a los trabajadores del este Tribunal.

"Artículo 6º. - El Pleno es el órgano supremo del Tribunal y sus disposiciones son obligatorias".

"Artículo 8º. - Al Pleno corresponde:

....

III.- Nombrar, remover y suspender a los trabajadores del Tribunal en los términos de la Ley, de este Reglamento y de las Condiciones Generales de Trabajo;

....."

En el artículo 17 se precisan las facultades y atribuciones del Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Se transcriben textualmente las fracciones II y XI relativas a la dirección de la administración, delegación de atribuciones y funciones; así como al nombramiento del personal jurídico y administrativo, con acuerdo del Pleno, para la ocupación de los puestos, categorías o cargos en este órgano jurisdiccional.

"Artículo 17.- El Presidente del Tribunal tendrá las siguientes facultades y atribuciones:

II.- Dirigir la administración del Tribunal, así como delegar las atribuciones y funciones de carácter administrativo que considere convenientes en el Director General de Administración;

XI.- Nombrar con el acuerdo del Pleno: al Secretario General de Acuerdos; al Director General de Administración; a los Conciliadores; al Procurador; a los Procuradores Auxiliares; al Contralor Interno; a los Directores Generales; a los Directores de Área; a los Secretarios Particulares; a los Subdirectores; a los Secretarios Generales Auxiliares; a los Jefes de las Unidades Técnicas; al Coordinador de Actividades Procesales; a los Proyectistas; a los Secretarios de Acuerdos; a los

Secretarios de Audiencias; a los Jefes de Departamento y demás personal de apoyo jurídico y administrativo".

Los artículos 23 y 30 que se transcriben textualmente, señalan los puestos, categorías o cargos que conforman la estructura de las Salas las facultades y funciones del Jefe de la Unidad Técnica.

"Artículo 23.- En cada Sala habrá un Secretario General Auxiliar, un Jefe de la Unidad Técnica, el número de Secretarios de Acuerdos, de Audiencias y Proyectistas, así como el personal de apoyo administrativo que sea necesario para atender el volumen de asuntos".

"Artículo 30.- Al Jefe de la unidad Técnica corresponde:

I.- Coadyuvar con la Presidencia de la Sala, así como con el Secretario General Auxiliar, para que los asuntos que se ventilen en la Sala se resuelva con la mayor celeridad, concentración y sencillez del proceso;

II.- Proponer el Presidente de la Sala todas la medidas técnico-jurídicas, tendientes al objetivo anterior, con la mayor eficiencia;

III.- Coordinar las actividades propias del are de Proyectistas, respecto de los juicios asignados la Sala, supervisando que los proyectos relativos se elaboren en los términos prescritos en la Ley;

IV.- Coordinar con la Unidad de Amparos la proyectos, resoluciones, así como los informe previos y justificados respecto de los juicios de amparo Interpuestos en contra de las resoluciones de la Sala a que esté asignado, cuidando que dichas actividades se realicen en los términos legales conducentes;

V.- Seleccionar las ejecutorias y jurisprudencia en materias de amparos que sean de utilidad para el Tribunal;

VI.- Elaborar el informe mensual de actividades de la Sala; y

VII- Las demás atribuciones que le confiera el Presidente de la Sala”.

5. Condiciones Generales de Trabajo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado hace alusión a las Condiciones Generales de Trabajo en sus artículos 43 fracción VIII, 44 fracción III, 46 fracción V, inciso i); 87, 88, 89, 90, 91, y 124 fracción V.

Con relación a las Condiciones Generales del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, citaremos los artículos relacionados con la obligatoriedad de su observancia, los trabajadores considerados de base y de confianza, la prohibición expresa de transformar las plazas de base a confianza, el nombramiento, las causales de cese, el acta administrativa y el procedimiento obligatorio para la procedencia del cese de los trabajadores.

Las Condiciones Generales de Trabajo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje vigentes, fueron expedidas el 10 de octubre de 2000 con 106 artículos y 5 transitorios

En el artículo 1º se establece la obligatoriedad de la observancia de estas normas reglamentarias para los titulares del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y sus trabajadores.

"Artículo 1º .- El presente reglamento es de observancia obligatoria para los Funcionarios y los Trabajadores del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y tiene por objeto fijar las Condiciones Generales de Trabajo del personal de la misma dependencia, en los términos establecidos por los artículos 87, 88, 90 y 91 de la Ley Federal de los Trabajadores del Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 Constitucional".

En su artículo 6º se establece que los Secretarios de Acuerdos, de Audiencias, de Proyectos, Procuradores Auxiliares, Actuarios y demás personal administrativo de apoyo, son trabajadores de base. Por disposición de este dispositivo legal, se declaran con clasificación de trabajadores de base a los Secretarios de Audiencias, de Proyectos y Procuradores Auxiliares, no considerados como tales en principio por el artículo 122 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

"Artículo 6º.- De conformidad con el artículo 122 de la Ley, los Secretarios de Acuerdos, de Audiencias, de Proyectos, Procuradores Auxiliares, Actuarios y demás personal administrativo de apoyo, son trabajadores de base".

En el artículo 7º se rebasa indebidamente el marco de regulación previsto por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 88, y se establece que los trabajadores no comprendidos en el artículo anterior y a los que se refiere el artículo 5º de la Ley, son de confianza.

"Artículo 7º.- Son trabajadores de confianza los no comprendidos en el artículo anterior y a los que se refiere el artículo 5º de la Ley".

El artículo 8º establece fuera del marco de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la calidad de trabajadores profesionales a los que desempeñen puestos que requieran título profesional legalmente expedido.

"Artículo 8º.- Para los efectos de estas Condiciones son trabajadores profesionales los que desempeñen puestos que requieran título profesional legalmente expedido".

El artículo 9º prohíbe la transformación de las plazas de base a cualquiera similar de confianza.

"Artículo 9º.- En ningún caso las plazas conferidas con carácter de base, podrán transformarse en una similar de confianza, aún cuando sea de última categoría".

Los artículos del 16 a 20 que se transcriben textualmente, regulan lo relativo al nombramiento de los trabajadores del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

"Artículo 16.- El nombramiento es el instrumento jurídico que establece la relación de trabajo entre el Tribunal y el Trabajador, debe constar por escrito y se entregará una copia al trabajador dentro del término de 45 días".

"Artículo 17.- Los nombramientos serán expedidos por el Titular en términos de Ley".

"Artículo 18.- Ningún trabajador podrá prestar sus servicios al Tribunal, si previamente no le ha sido expedido el nombramiento correspondiente".

"Artículo 19.- El nombramiento legalmente aceptado, obliga al Tribunal y al Trabajador al cumplimiento recíproco de las disposiciones contenidas en la Ley, en estas Condiciones y en los Reglamentos del Tribunal, así como, las derivadas de la buena fe, la costumbre y el uso".

"Artículo 20.- Los nombramientos podrán ser: definitivos, interinos, provisionales, por tiempo fijo y por obra determinada, en los términos que señala el artículo 15 fracción III de la Ley".

En los artículos del 81 al 94 que se transcriben textualmente, se establece todo lo relativo al cese de los trabajadores, sujetándolo a un procedimiento especial que comprende una etapa obligatoria de conciliación y diálogo, con la intervención de la representación sindical.

"Artículo 81.- En las condiciones y términos de los artículos 6, 19 y 46 de la Ley, los trabajadores de base son inamovibles; por esto, sólo podrá darse por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para el Titular, por las causas referidas en el artículo 46 de la Ley; por lo anterior se considerará abandono de empleo, cuando el trabajador deje de presentarse a sus labores sin causa justificada por más de tres días consecutivos".

"Artículo 82.- Se entiende como falta de probidad u honradez, además de lo contemplado en el inciso a) fracción V del artículo 46 de la Ley, los siguientes supuestos:

I.-El incumplimiento por parte de los trabajadores de las obligaciones a que se refieren los artículos 66 y 67 y demás relativos, de estas Condiciones y Reglamentos del Tribunal

II.- En general, cuando el trabajador incurra en una conducta contraria a sus obligaciones con el propósito de obtener un beneficio o satisfacción personal en perjuicio del Tribunal".

"Artículo 83.- El procedimiento para la resolución de conflictos entre el Titular y el trabajador respecto de estas Condiciones será atendido, obligatoriamente, en primer lugar, por las vías de la concertación y el diálogo, conforme al procedimiento siguiente:

I.- A petición del trabajador se citará al representante sindical para su comparecencia, en el término de tres días hábiles a partir del surgimiento del conflicto, ante la Dirección, con el objeto de examinar la supuesta falta o faltas; y, en su caso buscar una solución conciliatoria;

II.- El trabajador presentará en su comparecencia, debidamente fundada y motivada, notificada por lo menos con tres días de anticipación, las pruebas convenientes para aclarar la presunta falta o faltas;

III.- El representante del Sindicato propondrá, en un plazo no mayor de cinco días hábiles, las opciones, a su juicio convenientes para la solución conciliatoria del conflicto;

IV.- La conciliación no interrumpe las prescripciones establecidas por la Ley, ni sustituye a, los, procedimientos normativos;

V.- De este procedimiento, se levantará acta detallada y si no hay conciliación, se hará en la forma prevista en el artículo 46 Bis de la Ley, para efectos de un procedimiento legal”.

“Artículo 84.- Cuando el trabajador incurra en las causales establecidas por el artículo 46 fracción V de la Ley, el Jefe del trabajador levantará constancia de los hechos presuntamente imputables al trabajador”.

“Artículo 85.- Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del artículo 46 de la Ley, el jefe del trabajador, procederá a levantar. el acta administrativa. Con la intervención del trabajador afectado y la representación Sindical, en la que con toda precisión se asentarán los hechos motivo del acta, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto una copia al trabajador y otra a la representación Sindical.

Si a juicio del Titular del Tribunal, procede demandar ante la Junta, la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañarán, como instrumentos de base de la acción, el acta administrativa y los documentos que al formularse el acta, se hayan agregado a la misma”.

“Artículo 86.- En los casos a que se refieren los artículos 46 fracción V y 46 Bis de la Ley, el jefe del trabajador girará los citatorios correspondientes, al trabajador y a la representación Sindical, en los que se fijarán fecha, hora y lugar determinados para la celebración de la diligencia, así como, los hechos que se le imputen al trabajador”.

"Artículo 87.- Los citatorios a que se refiere el artículo anterior, se harán cuando menos con dos días hábiles de anticipación a la fecha señalada, salvo en los casos en que los hechos a consignar, requieran la inmediata celebración de la diligencia".

"Artículo 88.- La diligencia se iniciará asentándose en el acta, los datos propios de ella, tales como, tipo de acta, lugar, fecha, hora, nombre del jefe del trabajador que instrumenta la misma, nombre y categoría del trabajador y cuando rindan declaración, se consignarán los datos generales de los testigos de cargo y descargo, así como sus declaraciones a preguntas y repreguntas, tanto del jefe del trabajador como del propio trabajador y de la representación Sindical, asimismo, se asentarán los generales de los testigos de asistencia y en su caso, la categoría de éstos.

Deberá hacerse previamente, una relación pormenorizada de los datos, hechos y demás pruebas que existan en relación a los hechos atribuibles al trabajador; en el caso de que se agreguen documentos, se hará constar esta razón, así como, las manifestaciones que con respecto al contenido del acta expongan el interesado y la representación Sindical. Las declaraciones de quienes intervengan en las actas y a quienes se refiere el artículo 46 bis de la Ley y el artículo 88 de estas Condiciones, serán expresadas con plena libertad y asentándose con la mayor fidelidad posible. Al finalizar las diligencias, las actas serán firmadas por las personas que intervinieron, entregándose en el mismo acto copia del acta, al trabajador y a la representación Sindical, con el acuse de recibo correspondiente".

"Artículo 89.- La inasistencia del trabajador o de la representación Sindical, estando debidamente notificados, no suspende la diligencia, en su caso, deberá hacerse constar en ella tal circunstancia, agregándose los acuses de recibo correspondientes del citatorio que les fue entregado.

En el supuesto de que el trabajador no se presente a la actuación y acredite, a criterio del Titular, la causa o causas que motivaron su inasistencia, podrá ser citado nuevamente.

Las actas deberán ser firmadas por quienes intervengan como constancias de su dicho y en el caso de que se nieguen a hacerlo, se hará constar tal razón en su contenido”.

“Artículo 90.- Concluida el acta, se procederá a su envío, anexando todas las pruebas que se hayan aportado, al Pleno del Tribunal a fin de que se proceda según sus facultades, a elaborar el acuerdo correspondiente, mismo que hará del conocimiento de la Dirección, quien a su vez, informará al jefe del trabajador, al propio trabajador y a la representación Sindical, el resultado a que se hubiese llegado”.

“Artículo 91.- Los casos no comprendidos en este Título, darán lugar a las actas y modalidades que en cada uno de ellos señale el Titular, tomando en consideración la opinión del Sindicato”.

“Artículo 92.- En todo caso, el Jefe superior del trabajador, tratará con la Representación Sindical los problemas de los trabajadores con las autoridades, a fin de deslindar responsabilidades e imponer por conducto de la administración la sanción correspondiente si el caso lo requiere, en atención a lo que establece el artículo 3° de estas Condiciones”.

“Artículo 93.- El Tribunal, por conducto del Magistrado Presidente de la Sala de que se trate, o del jefe de mandos medios u homólogos de la oficina correspondiente, realizará las investigaciones de hechos atribuibles a un trabajador que pudieran constituir incumplimiento a sus obligaciones que incurran en violaciones a las prohibiciones comprendidas en la Ley y en

estas Condiciones o cualquier otra disposición de observancia general, así como, sobre los hechos tendientes a configurar alguna causal de cese, de las comprendidas en el artículo 46 de la Ley, o las consecuencias de aquel, o bien conductas relevantes de los trabajadores que pudieran dar lugar al otorgamiento de incentivos, recompensas, premios o estímulos”.

“Artículo 94.- En los casos de abandono de empleo, el Magistrado Presidente de la Sala de que se trate, o del jefe de mandos medios u homólogos de la oficina correspondiente, se constituirá en el lugar de trabajo del empleado, a fin de que, en la presencia de dos testigos de asistencia y cuando sea posible, con la intervención del propio trabajador y de la representación Sindical, procedan al levantamiento del acta respectiva, asentando en ella las declaraciones de los testigos a quienes consten los hechos, así como, del trabajador y de los representantes sindicales en su caso”.

6. Jurisprudencia.

En este apartado presentaremos las tesis emitidas por el Poder Judicial de la Federación, agrupadas por temas como la jerarquía normativa de los tratados internacionales, competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, relación de trabajo, trabajadores de base, acta administrativa, trabajadores de confianza, autorización del cese de los efectos del nombramiento y la supletoriedad, que se encuentran íntimamente vinculados al trabajo recepcional que nos ocupa.

Transcribiremos los rubros o encabezados; los textos substanciales e identificaremos los datos de su localización que se encuentran consignados en los compendios digitalizados que han sido editados por la Suprema Corte

de Justicia de la Nación, bajo los rubros: IUS 2001 y 2002, que contienen jurisprudencia y tesis aisladas de 1917-2001 y 1917-2002, respectivamente.

6.1 Tratados Internacionales y su jerarquía normativa.

"TRATADOS INTERNACIONALES. SE UBICAN JERÁRQUICAMENTE POR ENCIMA DE LAS LEYES FEDERALES Y EN UN SEGUNDO PLANO RESPECTO DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL. Persistentemente en la doctrina se ha formulado la interrogante respecto a la jerarquía de normas en nuestro derecho. Existe unanimidad respecto de que la Constitución Federal es la norma fundamental y que aunque en principio la expresión "... serán la Ley Suprema de toda la Unión ..." parece indicar que no sólo la Carta Magna es la suprema, la objeción es superada por el hecho de que las leyes deben emanar de la Constitución y ser aprobadas por un órgano constituido, como lo es el Congreso de la Unión y de que los tratados deben estar de acuerdo con la Ley Fundamental, lo que claramente indica que sólo la Constitución es la Ley Suprema. El problema respecto a la jerarquía de las demás normas del sistema, ha encontrado en la jurisprudencia y en la doctrina distintas soluciones, entre las que destacan: supremacía del derecho federal frente al local y misma jerarquía de los dos, en sus variantes lisa y llana, y con la existencia de "leyes constitucionales", y la de que será ley suprema la que sea calificada de constitucional. No obstante, esta Suprema Corte de Justicia considera que los tratados internacionales se encuentran en un segundo plano inmediatamente debajo de la Ley Fundamental y por encima del derecho federal y el local. Esta interpretación del artículo 133 constitucional, deriva de que estos compromisos internacionales son asumidos por el Estado mexicano en su conjunto y comprometen a todas sus autoridades frente a la comunidad internacional; por ello se explica que el Constituyente

haya facultado al presidente de la República a suscribir los tratados internacionales en su calidad de jefe de Estado y, de la misma manera, el Senado interviene como representante de la voluntad de las entidades federativas y, por medio de su ratificación, obliga a sus autoridades. Otro aspecto importante para considerar esta jerarquía de los tratados, es la relativa a que en esta materia no existe limitación competencial entre la Federación y las entidades federativas, esto es, no se toma en cuenta la competencia federal o local del contenido del tratado, sino que por mandato expreso del propio artículo 133 el presidente de la República y el Senado pueden obligar al Estado mexicano en cualquier materia, independientemente de que para otros efectos ésta sea competencia de las entidades federativas. Como consecuencia de lo anterior, la interpretación del artículo 133 lleva a considerar en un tercer lugar al derecho federal y al local en una misma jerarquía en virtud de lo dispuesto en el artículo 124 de la Ley Fundamental, el cual ordena que "Las facultades que no están expresamente concedidas por esta Constitución a los funcionarios federales, se entienden reservadas a los Estados.". No se pierde de vista que en su anterior conformación, este Máximo Tribunal había adoptado una posición diversa en la tesis P. C/92, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Número 60, correspondiente a diciembre de 1992, página 27, de rubro: "LEYES FEDERALES Y TRATADOS INTERNACIONALES. TIENEN LA MISMA JERARQUÍA NORMATIVA."; sin embargo, este Tribunal Pleno considera oportuno abandonar tal criterio y asumir el que considera la jerarquía superior de los tratados incluso frente al derecho federal".

Novena Epoca. Pleno. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: X, noviembre de 1999. Tesis: P. LXXVII/99, Página 46.

Amparo en revisión 1475/98. Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José

Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Humberto Román Palacios. Secretario: Antonio Espinoza Rangel.

El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el veintiocho de octubre en curso, aprobó, con el número LXXVII/1999, la tesis aislada que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial. México, Distrito Federal, a veintiocho de octubre de mil novecientos noventa y nueve.

Nota: Esta tesis abandona el criterio sustentado en la tesis P. C/92, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Número 60, Octava Época, diciembre de 1992, página 27, de rubro: "LEYES FEDERALES Y TRATADOS INTERNACIONALES. TIENEN LA MISMA JERARQUÍA NORMATIVA".

"LEYES FEDERALES Y TRATADOS INTERNACIONALES. TIENEN LA MISMA JERARQUÍA NORMATIVA. De conformidad con el artículo 133 de la Constitución, tanto las leyes que emanen de ella, como los tratados internacionales, celebrados por el ejecutivo Federal, aprobados por el Senado de la República y que estén de acuerdo con la misma, ocupan, ambos, el rango inmediatamente inferior a la Constitución en la jerarquía de las normas en el orden jurídico mexicano. Ahora bien, teniendo la misma jerarquía, el tratado internacional no puede ser criterio para determinar la constitucionalidad de una ley ni viceversa. Por ello, la Ley de las Cámaras de Comercio y de las de Industria no puede ser considerada inconstitucional por contrariar lo dispuesto en un tratado internacional".

Octava Época. Pleno. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Tomo 60, diciembre de 1992. Tesis P. C/92, página 27.

Amparo en revisión 2069/91. Manuel García Martínez. 30 de junio de 1992. Mayoría de quince votos. Ponente: Victoria Adato Green. Secretario: Sergio Pallares y Lara.

El Tribunal Pleno en su sesión privada celebrada el martes diecisiete de noviembre en curso, por unanimidad de dieciocho votos de los señores ministros Presidente Ulises Schmill Ordóñez, Carlos de Silva Nava, José Trinidad Lanz Cárdenas, Miguel Montes García, Noé Castañón León, Felipe López Contreras, Luis Fernández Doblado, Victoria Adato Green, Samuel Alba Leyva, Ignacio Moisés Cal y Mayor Gutiérrez, Clementina Gil de Lester, Atanasio González Martínez, José Manuel Villagordoa Lozano, Fausta Moreno Flores, Carlos García Vázquez, Mariano Azuela Gúitrón, Juan Díaz Romero y Sergio Hugo Chapital Gutiérrez: aprobó, con el número C/92, la tesis que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis de jurisprudencia. Ausentes: Ignacio Magaña Cárdenas y José Antonio Llanos Duarte. México, Distrito Federal, a dieciocho de noviembre de mil novecientos noventa y dos.

Nota: Esta tesis ha sido abandonada con base en el criterio sustentado por el propio Tribunal Pleno al resolver, el 11 de mayo de 1999, el amparo en revisión 1475/98, promovido por el Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo, sosteniendo en dicho asunto que los tratados internacionales están en una jerarquía superior, sobre el derecho federal y el local, salvo que la Constitución General de la República señale algún caso especial. Al respecto, consúltese la tesis P. LXXVII/99, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Epoca, Tomo X, noviembre de 1999, página 46, bajo el rubro "TRATADOS INTERNACIONALES. SE UBICAN JERARQUICAMENTE POR ENCIMA DE LAS LEYES FEDERALES Y EN UN SEGUNDO PLANO RESPECTO DE LA CONSTITUCION FEDERAL".

6.2 Competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

"ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DE CARACTER FEDERAL. SU INCLUSION EN EL ARTICULO 1o. DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ES INCONSTITUCIONAL. EI

apartado B del artículo 123 constitucional establece las bases jurídicas que deben regir las relaciones de trabajo de las personas al servicio de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, otorgando facultades al Congreso de la Unión para expedir la legislación respectiva que, como es lógico, no debe contradecir aquellos fundamentos porque incurriría en inconstitucionalidad, como sucede con el artículo 1o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que sujeta al régimen laboral burocrático no sólo a los servidores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, sino también a los trabajadores de organismos descentralizados que aunque integran la administración pública federal descentralizada, no forman parte del Poder Ejecutivo Federal, cuyo ejercicio corresponde, conforme a lo establecido en los artículos 80, 89 y 90 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al presidente de la República, según atribuciones que desempeña directamente o por conducto de las dependencias de la administración pública centralizada, como son las Secretarías de Estado y los Departamentos Administrativos. Por tanto, las relaciones de los organismos públicos descentralizados de carácter federal con sus servidores, no se rigen por las normas del apartado B del artículo 123 constitucional".

Novena Epoca.- Pleno.- Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, tomo III, febrero de 1996.- Tesis: P./J. 1/96, página 52.

"TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE ES COMPETENTE PARA CONOCER DE LA CONTROVERSIA QUE SE SUSCITE CON MOTIVO DE SU CESE. ...el cese de esta clase de servidores no es un acto de autoridad, toda vez que la relación que los une con el Estado se equipara a la laboral, la vía impugnativa no es el amparo, sino el juicio ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje..."

Octava Epoca.- Pleno.- Semanario Judicial de la Federación, tomo VI
Primera Parte.- Tesis P./J. 9/90, página 91.

6.3 Relación de trabajo.

"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. SI DEMUESTRAN QUE HAN VENIDO PRESTANDO SERVICIOS A LA DEPENDENCIA ESTATAL POR DESIGNACIÓN VERBAL DEL TITULAR, TIENEN ACCIÓN PARA DEMANDAR LA EXPEDICIÓN DEL NOMBRAMIENTO O SU INCLUSIÓN EN LAS LISTAS DE RAYA Y, EN SU CASO, TODAS LAS DEMÁS ACCIONES CONSECUENTES. Esta Suprema Corte ha establecido que la relación jurídica entre el Estado y sus servidores es sui generis, pues aunque se equipara a la laboral, no puede, válidamente, confundirse totalmente con ella... No obstante lo anterior, cuando el titular de la dependencia o el autorizado legalmente para ello, designa a una persona para desempeñar un puesto de manera verbal o sin llenar las formalidades necesarias, tal situación irregular no debe perjudicar al servidor ni conducir al desconocimiento de la existencia de esa relación de trabajo con el Estado..."

Novena Epoca.- Segunda Sala.- Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, tomo: VIII, Octubre de 1998.- Tesis de jurisprudencia 2a./J. 76/98, página 568.

"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. LA FALTA DE NOMBRAMIENTO Y LA NO INCLUSION EN LAS LISTAS DE RAYA, NO DETERMINA LA INEXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO, TRATANDOSE DE. El artículo 3o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece que trabajador es 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; sin embargo, la falta de nombramiento o el hecho de que no aparezca en las listas de raya no determina necesariamente la inexistencia de relación de trabajo entre el prestador del servicio y los titulares de las dependencias o instituciones del Estado, si de otros elementos de prueba se advierte la existencia del vínculo laboral".

Octava Epoca.- Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- Semanario Judicial de la Federación, tomo: V, Segunda Parte-1, enero a junio de 1990, página 511.

6.4 Trabajadores de base.

"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. SÓLO PUEDEN SER SUSPENDIDOS O CESADOS POR CAUSA JUSTIFICADA, INCLUSO AQUELLOS QUE NO CUMPLEN LOS REQUISITOS QUE LA LEY ESTABLECE PARA CONSIDERARLOS COMO INAMOVIBLES. El hecho de que un trabajador no haya adquirido el carácter de inamovible, por no haber cubierto el mínimo de seis meses de servicios prestados que establece el artículo 6o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no lo priva del derecho que establecen los artículos 123, apartado B, fracción IX, constitucional y 46, primer párrafo, de la ley de la materia, en el sentido de que "Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada en los términos que fije la ley.". En consecuencia, independientemente de la antigüedad laboral, para que un trabajador burocrático sea cesado debe mediar una justa causa.".

Novena Epoca.- Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, tomo VII, abril de 1998.- Tesis I.6o.T.45 L, página 786.

6.5 Acta administrativa.

"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. INTERPRETACION DEL ARTÍCULO 46, FRACCION V, INCISO J), DE LA LEY BUROCRÁTICA. De conformidad con los artículos 46 y 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa... y cuando aquél incurra en alguna de las causales previstas en la fracción V del primero de dichos preceptos, el jefe superior de la oficina procederá a levantar un acta administrativa con intervención del trabajador y un representante del sindicato respectivo, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y la de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por los testigos de asistencia, y se entregará una copia al trabajador y otra al representante sindical".

Novena Epoca.- Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, tomo VI, julio de 1997.- Tesis I.1o.T.77 L, página 439.

6.6 Trabajadores de confianza.

"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE CONFIANZA, COMPETENCIA DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

PARA CONOCER DE LOS CONFLICTOS DERIVADOS DE LA RELACION LABORAL DE LOS. La situación jurídica de las personas que prestan sus servicios al Estado Federal, quedó definida, como garantía social, con la inclusión del Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución... los trabajadores de confianza al servicio de los Poderes de la Unión, gozan de los derechos que la Constitución concede a todos los trabajadores del estado federal, en lo que concierne a la relación individual de trabajo, excepto los relativos a la estabilidad en el empleo... las controversias derivadas de la relación de trabajo entre los titulares de las dependencias de los Poderes de la Unión y los trabajadores de confianza al servicio de las mismas, deben ser resueltos por el mencionado tribunal que es el único competente, constitucionalmente, para dirimir dichos conflictos".

Séptima Epoca.- Cuarta Sala.- Apéndice de 1995, tomo V, parte SCJN.- Tesis: 566, página 372.

"TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. ESTÁN LIMITADOS SUS DERECHOS LABORALES EN TÉRMINOS DE LA FRACCIÓN XIV DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL. ... pueden disfrutar, los trabajadores de confianza, sólo de las medidas de protección al salario y de seguridad social... pero no de los demás derechos otorgados a los trabajadores de base, como es la estabilidad o inamovilidad en el empleo, puesto que este derecho está expresamente consignado en la fracción IX de este apartado".

Novena Epoca.- Pleno.- Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, tomo V, Mayo de 1997.- Tesis P. LXXIII/97, página 176.

"TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. AUNQUE NO TENGAN DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, LES SON ACCESIBLES LOS BENEFICIOS DERIVADOS DE LA ACTIVIDAD PRESTADA. SI

bien de los numerales 5o. y 8o. del código burocrático se desprende que los empleados de confianza no están protegidos en cuanto a la estabilidad en el trabajo, en modo alguno aluden a las prestaciones a que tienen derecho por el desempeño de sus labores; por lo tanto, si la responsable condena a la dependencia a solventar tales prestaciones, ello jamás irroga perjuicio al demandado.”.

Novena Epoca.- Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, tomo IV, diciembre de 1996.- Tesis I.5o.T.85 L, página 474.

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE CONFIANZA. ESTE CARACTER NO SE DETERMINA POR LA DENOMINACION QUE DEL PUESTO SE HAGA EN EL NOMBRAMIENTO RESPECTIVO. La condición de empleado de confianza no se determina por la denominación que a un puesto se le dé en el nombramiento respectivo, sino por la naturaleza de la función desempeñada o de las labores que se le encomienden, las que deben estar dentro de las que se enumeran como de confianza por el artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado”.

Octava Epoca.- Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, tomo: 80, agosto de 1994.- Tesis I.2o.T. J/25, página 41.

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, DE CONFIANZA. ESTE CARACTER DERIVA DE LA LEY. La calidad de confianza de un puesto no la da la designación que sobre el particular se haga en el nombramiento respectivo, sino que depende de que el puesto sea uno de los enunciados expresamente como de confianza por el artículo 5o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado”.

Octava Epoca.- Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- Semanario Judicial de la Federación, tomo: XII, noviembre de 1993, página 456.

"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE CONFIANZA. ESTE CARACTER NO SE DETERMINA POR LA DENOMINACION QUE DEL PUESTO SE HAGA EN EL NOMBRAMIENTO RESPECTIVO. La condición de empleado de confianza no se determina por la denominación que a un puesto se le dé en el nombramiento respectivo, sino por la naturaleza de la función desempeñada o de las labores que se le encomienden, las que deben estar dentro de las que se enumeran como de confianza por el artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado".

Octava Epoca.- Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- Apéndice De 1995, tomo V, parte TCC.- Tesis: 962, página 669.

"TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL EJECUTIVO FEDERAL. FUERZA PROBATORIA DEL CATALOGO DE PUESTOS EN LA DETERMINACION DEL CARACTER DE. La interpretación sistemática y armónica de los artículos 5º, fracción II, 7º, y 20 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, permite considerar que para determinar los puestos de confianza al Servicio del Poder Ejecutivo, el legislador siguió el sistema fundamental de catalogar como de confianza diversos tipos o clases de funciones, dejando a los titulares de las dependencias y a los sindicatos respectivos, la elaboración de catálogos de puestos en los que han de asentar, entre otros datos, el correspondiente a si son de base o de confianza, debiendo hacerse notar que esa labor de clasificación consiste, fundamentalmente, en cotejar las labores realizadas en cada puesto, con las funciones relacionadas en la fracción II, del citado artículo 5º. De aquí se deduce que si el catálogo sólo revela el acuerdo de las partes mencionadas sobre qué puestos son de base o de confianza, y si para ese acuerdo deben

tener en consideración la clasificación de la Ley, la fuerza probatoria del catálogo no es, necesariamente, decisiva para resolver a qué grupo pertenece el puesto del trabajador, sino que debe estimarse sólo como un elemento más para descubrir su verdadera naturaleza, la que deriva de las funciones desempeñadas". Contradicción de tesis 29/90, 10 de mayo de 1993.

Octava Epoca.- Cuarta Sala.- Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, tomo 66, junio de 1993.- Tesis 4a./J. 28/93, página 15.

"TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO, DETERMINACION DEL CARACTER DE. Si el titular de la dependencia estatal no acreditó que las funciones desarrolladas por el trabajador fueran de dirección como lo alegó en el juicio, concretándose a probar que la plaza ocupada por aquél tiene la denominación de jefe de departamento, aunque formalmente hubiera ocupado el trabajador un puesto de jefatura, si su labor no implicaba la toma de decisiones, es correcto el criterio del tribunal responsable al estimar que su categoría no fue de confianza".

Octava Epoca.- Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- Semanario Judicial de la Federación, tomo VIII, diciembre de 1991, página 322.

"TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO, DETERMINACION DEL CARACTER DE. La denominación que de confianza recibe una plaza regulada por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no la hace tener tal carácter, pues es la actividad desarrollada por el trabajador lo que la determina; por lo tanto, el señalamiento que hace al artículo 5o. de dicho ordenamiento legal, debe corresponder plenamente a todos aquellos trabajadores que guardan las condiciones ahí precisadas".

Octava Epoca.- Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, tomo 86-2, febrero de 1995.- Tesis I.4o.T. J/21, página 37.

6.7 Autorización del cese de los efectos del nombramiento.

"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL TITULAR DE LA DEPENDENCIA DEL EJECUTIVO NO TIENE FACULTADES PARA CESARLOS UNILATERALMENTE POR LAS CAUSALES QUE ESTABLECE LA FRACCIÓN V DEL ARTÍCULO 46 DE LA LEY FEDERAL DE LA MATERIA, SINO QUE DEBE DEMANDAR EL CESE ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. "...el titular de la dependencia burocrática del Ejecutivo no tiene facultades para cesar unilateralmente a dichos servidores cuando son de base y les atribuye haber incurrido en alguna de las causales establecidas en la fracción V del citado artículo 46, sino que debe promover demanda ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para que éste decida en un laudo si se demostró la causal rescisoria o no se demostró, de manera que si en tales supuestos el titular dicta el cese por sí y ante sí, éste será injustificado si lo demanda el empleado".

Novena Epoca.- Segunda Sala.- Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, tomo VI, octubre de 1997, Tesis 2a./J. 46/97, página 377.

"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL TITULAR DE LA DEPENDENCIA DEL EJECUTIVO, AL DEMANDAR EL CESE DE AQUÉLLOS ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE (ÚNICA VÍA QUE TIENE PARA OBTENER SU BAJA), DEBE ACOMPAÑAR COMO DOCUMENTO BASE DE LA ACCIÓN EL ACTA ADMINISTRATIVA, EN ACATAMIENTO A LA LEY DE LA MATERIA Y A LA JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE... el titular de la dependencia burocrática del Ejecutivo no

puede, jurídicamente, cesar por sí y ante sí a los empleados de base a los que atribuya conductas que configuran alguna de las causales que establece la fracción V del mencionado artículo 46, sino que debe ejercitar una acción de cese mediante demanda que presente ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje...”

Novena Epoca.- Segunda Sala.- Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, tomo VI, octubre de 1997.- Tesis 2a./J. 45/97, página 331.

6.8 Supletoriedad

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, CESE DE LOS. SON APLICABLES LOS PRINCIPIOS RELATIVOS DEL DESPIDO.- Si bien es cierto que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no regula los despidos sino los ceses, sin embargo, tratándose del cese de un trabajador burócrata resulta procedente aplicar la interpretación de los preceptos relacionados de la Ley Federal del Trabajo... pues tanto la Constitución Federal como las leyes reglamentarias respectivas han colocado al estado patrono, en términos generales, en el mismo plano que las relaciones laborales entre particulares para dirimir los conflictos”.

Octava Epoca.- Primer Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito.- Semanario Judicial de la Federación.- Tomo: XII.- Noviembre de 1993, página 455.

“TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO, CALIDAD DE LOS. La supletoriedad a que se refiere el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado opera en aquellos casos que no se encuentran previstos en dicho ordenamiento; por tanto, como la calidad de confianza de un trabajador al servicio del Estado depende de que el puesto

sea uno de los enunciados expresamente con tal categoría por el artículo 5o. de dicha Ley, o bien, por cualquier otro instrumento legal posterior que así lo determine, no existe la posibilidad de aplicar supletoriamente la Ley Federal del Trabajo".

Séptima Epoca.- Cuarta Sala.- Apéndice de 1995, Tomo V, Parte SCJN.- Tesis: 582, página 383.

"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, NORMAS APLICABLES EN RELACION CON LOS. Aun cuando el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado prevé la aplicación supletoria de la Ley Federal del Trabajo, debe decirse que ésta, sólo es procedente en los casos imprevistos por aquella norma..."

Octava Epoca.- Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- Semanario Judicial de la Federación, tomo I, Segunda Parte-2, enero a junio de 1988, página 740.

CAPITULO IV.

Régimen laboral de los trabajadores del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

En este capítulo abordaremos el régimen laboral de los trabajadores del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje con énfasis en sus trabajadores de base y de confianza; la categoría de Secretario Técnico o Jefe de la Unidad Técnica de sus Salas; su ubicación en el Reglamento Interior y en las Condiciones Generales de Trabajo de este órgano jurisdiccional; la jurisprudencia aplicable al caso concreto y finalmente, el análisis del cargo conforme a lo previsto en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y disposiciones complementarias.

1. Trabajadores de base.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 6º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en general, los trabajadores no incluidos en la enumeración contenida en el artículo 5º son de base; así como, los de nuevo ingreso, después de seis meses sin nota desfavorable.

Por otra parte el artículo 7º de dicha ley dispone que al crearse categorías o cargos no comprendidos en el artículo 5º, la clasificación de base o de confianza que les corresponda se determinará expresamente por la disposición legal que formalice su creación.

En el caso del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, resulta necesario tomar en consideración esencialmente, lo dispuesto en el artículo 122 párrafo quinto de la citada ley, en el sentido de que los Secretarios de Acuerdos, Actuarios y el personal administrativo del Tribunal son de base.

De lo antes señalado podemos deducir que en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, son de base:

- 1.- Los trabajadores que ocupan categorías o cargos de carácter administrativo;
- 2.- Los trabajadores que ocupan categorías o cargos de Secretario de Acuerdos;
- 3.- Los trabajadores que ocupan categorías o cargos de actuario;
- 4.- Los trabajadores que ocupan categorías o cargos no incluidos en la enumeración contenida en el artículo 5º de la Ley Burocrática;

5.- Los trabajadores que ocupan categorías o cargos de nueva creación que no estén determinados expresamente con el carácter de confianza por la disposición legal con que se formalizó su creación.

6.- Los trabajadores de nuevo ingreso, después de cumplir seis meses sin nota desfavorable, si ocupan categorías o cargos de carácter administrativo, de Secretario de Acuerdos, actuario u otros no incluidos en la enumeración contenida en el artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, o bien, que ocupen categorías o cargos de nueva creación que no estén determinados expresamente con el carácter de confianza por la disposición legal con que se haya formalizado su creación.

El Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de septiembre de 2000, que abrogó al aprobado y expedido por el Pleno del Tribunal el 15 de enero de 1986, no contiene disposición alguna que clasifique o determine expresamente las categorías o cargos con carácter de base o confianza; no obstante que hace alusión a diversos cargos no comprendidos en el artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de septiembre de 2000, es la disposición legal que formalizó la creación de los siguientes cargos o categorías: Jefe de la Unidad Técnica, Jefe de Coordinación de Actividades Procesales, Jefe de la Unidad de Actuarios, Jefe de la Unidad de Amparos, Jefe de la Unidad de Archivo y Jefe de la Unidad de Informática Jurídica.

En este orden de ideas y de acuerdo con el razonamiento lógico jurídico de los preceptos antes señalados, es factible coleccionar y afirmar en

forma válida y legal que la presunción *juris tantum* favorece a los trabajadores que ocupan u ocupen estos cargos o categorías, con el carácter de base porque no se determinó expresamente que les correspondiera el carácter de confianza en la disposición legal que formalizó su creación.

El artículo 5º fracción II, inciso I), párrafo tercero, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que la clasificación de los puestos de confianza en cada una de las dependencias o entidades, formará parte de su catálogo de puestos.

Esta disposición en la práctica se ha convertido en el mejor aliado de quienes tienen a su cargo la elaboración del denominado Catálogo de puestos y Tabulador de sueldos, en el que por regla general introducen a los puestos de trabajo, categorías o cargos, el prefijo "CF" con el significado de confianza, en forma unilateral y sin tomar en consideración las disposiciones relativas a las categorías o cargos de base ni la opinión de la organización sindical.

Se ha soslayado que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 7º de la Ley Burocrática, la clasificación de base o de confianza debe estar determinada expresamente en la disposición legal que formalice su creación y que en el caso del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, por disposición expresa del artículo 122 de dicha ley, los Secretarios de Acuerdos, Actuarios y el personal administrativo, son de base y que igualmente, por disposición expresa del artículo 7º de la multicitada ley, por el beneficio de la presunción *juris tantum*, son de base los trabajadores que ocupan categorías o cargos de nueva creación que no estén determinados expresamente con el carácter de confianza por la disposición legal con que se formalizó su creación.

De acuerdo con lo hasta aquí analizado en cuanto a la interpretación de los preceptos antes citados, nos permite advertir y aseverar que en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, son trabajadores de base: los que ocupan categorías o cargos de carácter administrativo; los Secretarios de Acuerdos; los actuarios; los que ocupan categorías o cargos no incluidos en la enumeración contenida en el artículo 5º de la Ley Burocrática; los que ocupan categorías o cargos de nueva creación que no estén determinados expresamente con el carácter de confianza por la disposición legal con que se formalizó su creación; los de nuevo ingreso, después de cumplir seis meses sin nota desfavorable, si ocupan categorías o cargos de carácter administrativo, de Secretario de Acuerdos, actuario u otros no incluidos en la enumeración contenida en el artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, o bien, que ocupen categorías o cargos de nueva creación que no estén determinados expresamente con el carácter de confianza por la disposición legal con que se haya formalizado su creación.

Las Condiciones Generales de Trabajo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, expedidas el 10 de octubre de 2000, en su artículo 6º adicionan otros puestos, categorías o cargos con el carácter de base; es decir, se amplía la enumeración contenida en el artículo 122 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

De esta manera, los puestos, categorías o cargos de Secretarios de Audiencias, Secretarios de Proyectos y Procuradores Auxiliares, pasan a ser considerados de base.

En síntesis y de conformidad con todo lo antes señalado, podemos determinar que en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, son trabajadores de base:

- 1.- Los que ocupan categorías o cargos de carácter administrativo;
- 2.- Los Secretario de Acuerdos;
- 3.- Los actuarios;
- 4.- Los Secretarios de Audiencias;
- 5.- Los Secretarios de Proyectos;
- 6.- Los Procuradores Auxiliares;
- 7.- Los que ocupan categorías o cargos no incluidos en la enumeración contenida en el artículo 5º de la Ley Burocrática;
- 8.- Los que ocupan categorías o cargos de nueva creación que no estén determinados expresamente con el carácter de confianza por la disposición legal con que se formalizó su creación;

En esta hipótesis se ubican: el Jefe de la Unidad Técnica, el Jefe de Coordinación de Actividades Procesales, el Jefe de la Unidad de Actuarios, el Jefe de la Unidad de Amparos, el Jefe de la Unidad de Archivo y el Jefe de la Unidad de Informática Jurídica.

9.- Los de nuevo ingreso, después de cumplir seis meses sin nota desfavorable, si ocupan categorías o cargos de carácter administrativo, de Secretario de Acuerdos, Secretario de Audiencias; Secretario de Proyectos, Procurador Auxiliar, actuario u otros no incluidos en la enumeración contenida en el artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, o bien, que ocupen categorías o cargos de nueva creación que

no estén determinados expresamente con el carácter de confianza por la disposición legal con que se haya formalizado su creación.

No obstante la claridad de las normas burocráticas antes citadas, si se considerara insuficiente para determinar el carácter de base o confianza del cargo o categoría del trabajador, sería necesario acudir a lo dispuesto por el artículo 5º, fracción segunda, inciso a) y en su caso lo establecido por el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; es decir, las leyes supletorias, la costumbre, el uso, los principios generales del derecho y la equidad.

La primera ley supletoria en su orden, por disposición de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es la Ley Federal del Trabajo que establece en su artículo 9º que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto, lo cual ha sido reiterado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en sus tesis jurisprudenciales.

Adicionalmente debe tomarse en cuenta, como bien señala el maestro Alberto Trueba Urbina, que en la interpretación de las normas laborales se debe atender a la realización de la justicia social y en caso de duda, aplicarse la norma más favorable al trabajador.

2. Trabajadores de Confianza.

La fracción XIV del apartado B) del artículo 123 Constitucional establece que la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza, los que disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 Constitucional, enumera en su artículo 5º, los trabajadores que tienen el carácter de confianza.

Por otra parte, en su artículo 7º dispone que al crearse categorías o cargos no comprendidos en el artículo 5º, la clasificación de confianza que les corresponda se determinará expresamente por la disposición legal que formalice su creación.

Enseguida, el artículo 8º, establece que los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5º quedan excluidos del régimen de esta ley, los enumerados en este artículo, así como, los que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios.

Específicamente en lo que se refiere al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la interpretación a contrario sensu del artículo 122 de la Ley Burocrática nos permite precisar que el Secretario General de Acuerdos, el Secretario General Auxiliar, los Conciliadores, el Procurador y los Procuradores Auxiliares, son trabajadores de confianza en razón de que este dispositivo legal es muy preciso al señalar que los Secretarios de Acuerdos, Actuarios y el personal administrativo del Tribunal son de base.

En tanto que la interpretación de lo dispuesto por el Reglamento Interior que formalizó en cuanto a la creación de los puestos, categorías o cargos de Conciliadores, Jefe de la Unidad Técnica, Jefe de Coordinación de Actividades Procesales, Jefe de la Unidad de Actuarios, Jefe de la Unidad de Amparos, Jefe de la Unidad de Archivo, el Jefe de la Unidad de Informática Jurídica, y lo dispuesto por el artículo 7º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, permite afirmar que al no haberse determinado en forma expresa y con precisión que les correspondiera el

carácter de confianza, les beneficia la presunción *juris tantum* y en consecuencia, son de base.

Por su parte las Condiciones Generales de Trabajo del Tribunal en su artículo 7º establecen que son trabajadores de confianza los no comprendidos en el artículo 6º, cuyo contenido señala expresamente que los Secretarios de Acuerdos, de Audiencias, de Proyectos, Procuradores Auxiliares, Actuarios y demás personal administrativo de apoyo, son de base.

Las Condiciones Generales de Trabajo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en su artículo 7º establecen que "Son trabajadores de confianza los no comprendidos en el artículo anterior y a los que se refiere el artículo 5º de la Ley."

Al efecto consideramos importante señalar que las Condiciones Generales de Trabajo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, al establecer normas sobre clasificación de puestos, categorías o cargos y su calidad de base o de confianza, excedieron el marco de regulación previsto en el artículo 88 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que establece con precisión los asuntos sobre los cuales debe versar la reglamentación; es decir, intensidad y calidad del trabajo, riesgos profesionales, disposiciones disciplinarias y su aplicación, exámenes médicos, labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores, la protección de las trabajadoras embarazadas y demás reglas convenientes para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo.

Por tal motivo, resulta claro que al exceder el marco de regulación previsto por la Ley, las Condiciones Generales de Trabajo carecen de eficacia jurídica en lo tocante al tema porque la norma que cause perjuicio al trabajador, deviene nula de pleno derecho, ya que de otra manera, sus

alcances nulificarían los derechos de los trabajadores previstos en la Ley, lo cual se encuentra prohibido por la Ley burocrática en su artículo 10, al disponer que son irrenunciables los derechos que la Ley otorga, además que el rango de aquellas resulta inferior al de esta última.

En este sentido, con mayor claridad y profundidad, la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, dispone en su artículo 5º que sus disposiciones son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo y que en todos los casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las nulas.

En todo caso, para aclarar cualquier tipo de duda que pudiera persistir, consideramos necesario acudir a la interpretación armónica de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el Reglamento Interior, las Condiciones Generales de Trabajo y la Ley Federal del Trabajo como supletoria y fuente del Derecho Burocrático, y desde luego a la jurisprudencia, sin perder de vista que el objetivo de la legislación laboral es la realización de la justicia y que debe aplicarse la norma más favorable al trabajador.

Para tal fin deberá tenerse en cuenta que el artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo, dispone que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto y atender a lo que establece el propio artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; es decir, que son trabajadores de confianza en el Poder Ejecutivo, los que desempeñen funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo

20, sean de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, manejo de fondos y valores, auditoría, etc.

Esto es de suyo importante, toda vez que el propio artículo 5º fracción II, inciso a) de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, precisa que para considerar la función con el carácter de dirección, la función desempeñada debe ser consecuencia del ejercicio de las atribuciones legales del cargo, que de manera permanente y general le confieran la representatividad e impliquen poder de decisión en el ejercicio del mando.

Como puede observarse, la propia Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 5º fracción II, inciso a), recoge el principio establecido en el artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo, consistente en que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto.

La interpretación lógico jurídica acorde con la realidad operativa del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, nos sitúa en la hipótesis de que los únicos puestos, categorías o cargos de confianza son: Presidente del Tribunal, Presidentes de Sala y Sala Auxiliar, Magistrados Representantes del Gobierno Federal y de los Trabajadores, Secretario General de Acuerdos, Procurador y Director General de Administración.

Esto es así, porque realmente se ubican en el nivel de dirección como consecuencia del ejercicio de las atribuciones legales del cargo, que de manera permanente y general les confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando.

Además porque participan realmente de los asuntos confidenciales, de los secretos de la Institución, de los asuntos reservados, del poder de su

firma y de la confianza del Titular del Tribunal, por lo que se sitúan en lo previsto por el artículo 5º fracción II, inciso a) de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Adicionalmente, son de confianza por disposición expresa de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los enumerados en los incisos de la b) a la l) del artículo 5º de dicho ordenamiento legal.

Como dato histórico es importante recordar que el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión expedido en 1938, precisó como empleados de confianza sólo a los cuatro primeros niveles de cada dependencia y sus secretarios particulares.

3. La categoría de Secretario Técnico o Jefe de Unidad Técnica de las Salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

El puesto, categoría o cargo de Jefe de la Unidad Técnica del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, de manera informal se le ha denominado Secretario Técnico, pero su denominación formal la contiene el Reglamento Interior publicado el 29 de septiembre de 2000, cuyo artículo 30 textualmente dice:

"Al Jefe de la Unidad Técnica corresponde:

1.- Coadyuvar con la Presidencia de la Sala, así como con el Secretario General Auxiliar, para que los asuntos que se ventilen en la Sala se resuelva con la mayor celeridad, concentración y sencillez del proceso;

II.- Proponer el Presidente de la Sala todas las medidas técnico-jurídicas, tendientes al objetivo anterior, con la mayor eficiencia;

III.- Coordinar las actividades propias del área de Proyectistas, respecto de los juicios asignados a la Sala, supervisando que los proyectos relativos se elaboren en los términos prescritos en la Ley;

IV.- Coordinar con la Unidad de Amparos los proyectos, resoluciones, así como los informes previos y justificados respecto de juicios de amparo interpuestos en contra de las resoluciones de la Sala a que esté asignado, cuidando que dichas actividades se realicen en los términos legales conducentes;

V.- Seleccionar las ejecutorias y jurisprudencia en materias de amparos que sean de utilidad para el Tribunal;

VI.- Elaborar el informe mensual de actividades de la Sala; y

VII.- Las demás atribuciones que le confiera el Presidente de la Sala".

3.1. Ubicación en La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no contiene mención expresa al puesto, categoría o cargo de Jefe de la Unidad Técnica en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 5º de dicha ley enumera las categorías o cargos considerados con el carácter de confianza y no comprende ni enuncia expresamente al Jefe de la Unidad Técnica.

En su artículo 122 dispone que los Secretarios de Acuerdos, Actuarios y el personal administrativo son de base, por lo que la interpretación que deriva de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ubica al Jefe de la Unidad Técnica de las Salas de Tribunal como personal administrativo.

3.2. Ubicación en el Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

La disposición legal que formalizó a este puesto de trabajo, categoría o cargo denominado Jefe de la Unidad Técnica de las Salas del Tribunal, es el Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de septiembre de 2000.

En el Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no se determinó en forma expresa la clasificación de base o de confianza correspondiente a la categoría, cargo o puesto de trabajo denominado Jefe de la Unidad Técnica.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 7º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al crearse categorías o cargos no comprendidos en el artículo 5º, la clasificación de base o de confianza que les corresponda se determinará expresamente por la disposición legal que formalice su creación. Consecuentemente, cuando no se determina con

precisión y en forma expresa que el trabajador es de confianza, le beneficia la presunción *juris tantum* y debe considerarse en principio, de base.

Lógicamente, una vez que la disposición legal que formaliza la creación de la categoría o cargo determina el carácter de base o de confianza, es procedente que dicha clasificación forme parte de los catálogos de puestos de las dependencias o entidades, de conformidad con lo dispuesto por el párrafo final del inciso I), fracción II del artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

3.3. Ubicación en las Condiciones Generales de Trabajo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Las Condiciones Generales de Trabajo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no contienen disposición expresa que se refiera expresamente al Jefe de la Unidad Técnica de las Salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 6º otorga el carácter de base a los Secretarios de Audiencias, Secretarios de Proyectos y Procuradores Auxiliares, no comprendidos con ese carácter por el artículo 122 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En su artículo 7º establece que "Son trabajadores de confianza los no comprendidos en el artículo anterior y a los que se refiere el artículo 5º de la Ley."

En este orden de ideas, al Jefe de Unidad Técnica de las Salas del Tribunal pareciera corresponderle la calidad de confianza; sin embargo, esto

no es así, porque por una parte, las Condiciones Generales de Trabajo no constituyen la disposición legal que formalizó la creación del puesto, categoría o cargo y por otra parte, excedieron en perjuicio de los trabajadores el marco de regulación que les asignó la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 88 que a la letra dice:

"ARTICULO 88.- Las condiciones generales de trabajo establecerán:

- I. La intensidad y calidad del trabajo;
- II. Las medidas que deben adoptarse para prevenir la realización de riesgos profesionales;
- III.- Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas.
- IV. La fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos y periódicos;
- V. Las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas; y
- VI. Las demás reglas que fueren convenientes para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo".

En consecuencia, al establecer las Condiciones Generales de Trabajo normas sobre clasificación de puestos, categorías o cargos y su calidad de base o de confianza, se excede el marco de regulación previsto en el artículo 88 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y sus alcances afectan derechos consagrados en la Ley.

En la elaboración de las Condiciones Generales de Trabajo, debió realizarse en su caso, una labor de estudio tendiente a determinar la calidad de base o confianza de cada puesto, categoría o cargo mediante el cotejo de las labores realizadas en cada uno de estos con las funciones relacionadas en la fracción II del artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, lo cual evidentemente no se efectuó y esto sitúa a los artículos 6º y 7º de las Condiciones Generales de Trabajo en un plano de nulidad.

La Ley burocrática en su artículo 10 dispone que son irrenunciables los derechos que la Ley otorga.

La Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, dispone en su artículo 5º que sus disposiciones son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo y que en todos los casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las nulas.

De esta manera, frente a las disposiciones de orden público, la estipulación contenida en el artículo 7º de las Condiciones Generales de Trabajo carece de eficacia jurídica.

4. Jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, aplicable al caso concreto.

En este apartado presentaremos la Jurisprudencia e incluso la establecida por contradicción de tesis que consideramos aplicable al caso,

transcribiremos los rubros o encabezados; los textos substanciales e identificaremos los datos de su localización que se encuentran consignados en los compendios digitalizados que han sido editados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, bajo los rubros: IUS 2001 y 2002, que contienen jurisprudencia y tesis aisladas de 1917-2002 y 1917-2002, respectivamente.

"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE CONFIANZA. ESTE CARACTER NO SE DETERMINA POR LA DENOMINACION QUE DEL PUESTO SE HAGA EN EL NOMBRAMIENTO RESPECTIVO. La condición de empleado de confianza no se determina por la denominación que a un puesto se le dé en el nombramiento respectivo, sino por la naturaleza de la función desempeñada o de las labores que se le encomienden, las que deben estar dentro de las que se enumeran como de confianza por el artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado".

Octava Epoca.- Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, tomo: 80, agosto de 1994.- Tesis I.2o.T. J/25, página 41.

"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, DE CONFIANZA. ESTE CARACTER DERIVA DE LA LEY. La calidad de confianza de un puesto no la da la designación que sobre el particular se haga en el nombramiento respectivo, sino que depende de que el puesto sea uno de los enunciados expresamente como de confianza por el artículo 5o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado".

Octava Epoca.- Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- Semanario Judicial de la Federación, tomo: XII, noviembre de 1993, página 456.

"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE CONFIANZA. ESTE CARACTER NO SE DETERMINA POR LA DENOMINACION QUE DEL PUESTO SE HAGA EN EL NOMBRAMIENTO RESPECTIVO. La condición de empleado de confianza no se determina por la denominación que a un puesto se le dé en el nombramiento respectivo, sino por la naturaleza de la función desempeñada o de las labores que se le encomienden, las que deben estar dentro de las que se enumeran como de confianza por el artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado".

Octava Epoca.- Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- Apéndice De 1995, tomo V, parte TCC.- Tesis: 962, página 669.

"TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL EJECUTIVO FEDERAL. FUERZA PROBATORIA DEL CATALOGO DE PUESTOS EN LA DETERMINACION DEL CARACTER DE. La interpretación sistemática y armónica de los artículos 5º, fracción II, 7º, y 20 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, permite considerar que para determinar los puestos de confianza al Servicio del Poder Ejecutivo, el legislador siguió el sistema fundamental de catalogar como de confianza diversos tipos o clases de funciones, dejando a los titulares de las dependencias y a los sindicatos respectivos, la elaboración de catálogos de puestos en los que han de asentar, entre otros datos, el correspondiente a si son de base o de confianza, debiendo hacerse notar que esa labor de clasificación consiste, fundamentalmente, en cotejar las labores realizadas en cada puesto, con las funciones relacionadas en la fracción II, del citado artículo 5º. De aquí se deduce que si el catálogo sólo revela el acuerdo de las partes mencionadas sobre qué puestos son de base o de confianza, y si para ese acuerdo deben tener en consideración la clasificación de la Ley, la fuerza probatoria del catálogo no es, necesariamente, decisiva para resolver a qué grupo pertenece el puesto del trabajador, sino que debe estimarse sólo como un

elemento más para descubrir su verdadera naturaleza, la que deriva de las funciones desempeñadas". Contradicción de tesis 29/90, 10 de mayo de 1993.

Octava Época.- Cuarta Sala.- Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, tomo 66, junio de 1993.- Tesis 4a./J. 28/93, página 15.

"TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO, DETERMINACION DEL CARACTER DE. Si el titular de la dependencia estatal no acreditó que las funciones desarrolladas por el trabajador fueran de dirección como lo alegó en el juicio, concretándose a probar que la plaza ocupada por aquél tiene la denominación de jefe de departamento, aunque formalmente hubiera ocupado el trabajador un puesto de jefatura, si su labor no implicaba la toma de decisiones, es correcto el criterio del tribunal responsable al estimar que su categoría no fue de confianza".

Octava Época.- Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- Semanario Judicial de la Federación, tomo VIII, diciembre de 1991, página 322.

"TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. DETERMINACION DEL CARACTER DE. La denominación que de confianza recibe una plaza regulada por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no la hace tener tal carácter, pues es la actividad desarrollada por el trabajador lo que la determina; por lo tanto, el señalamiento que hace al artículo 5º de dicho ordenamiento legal, debe corresponder plenamente a todos aquellos trabajadores que guardan las condiciones ahí precisadas".

Octava Época.- Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, tomo 86-2, febrero de 1995.- Tesis 1.4o.T. J/21, página 37.

"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, CESE DE LOS. SON APLICABLES LOS PRINCIPIOS RELATIVOS DEL DESPIDO.- Si bien es cierto que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no regula los despidos sino los ceses, sin embargo, tratándose del cese de un trabajador burócrata resulta procedente aplicar la interpretación de los preceptos relacionados de la Ley Federal del Trabajo,...pues tanto la Constitución Federal como las leyes reglamentarias respectivas han colocado al estado patrono, en términos generales, en el mismo plano que las relaciones laborales entre particulares para dirimir los conflictos".

Octava Epoca.- Primer Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito.- Semanario Judicial de la Federación.- Tomo: XII.- Noviembre de 1993, página 455.

Como puede observarse, por jurisprudencia reiterada e incluso la establecida por contradicción de tesis, en el Poder Judicial de la Federación por conducto de los Tribunales Colegiados de Circuito y en su momento la Cuarta Sala del la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se ha concluido y sostenido por una parte, que la condición de empleado de confianza no se determina por la denominación que a un puesto se le dé en el nombramiento respectivo, sino por la naturaleza de la función desempeñada o de las labores que se le encomienden, las que deben estar dentro de las que se enumeran como de confianza por el artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado.

Y por otra parte, se ha concluido que si el catálogo revela el acuerdo de las partes sobre qué puestos son de base o de confianza y si para ese acuerdo deben tener en consideración la clasificación de la Ley, la fuerza probatoria del catálogo no es, necesariamente, decisiva para resolver a qué

grupo pertenece el puesto del trabajador, sino que debe estimarse sólo como un elemento más para descubrir su verdadera naturaleza, la que deriva de las funciones desempeñadas.

5. Análisis del cargo conforme a lo previsto en la ley y disposiciones complementarias.

Como ya se ha señalado, el Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en su artículo 30 dispone que al Jefe de la Unidad Técnica corresponde:

I.- Coadyuvar con la Presidencia de la Sala, así como con el Secretario General Auxiliar, para que los asuntos que se ventilen en la Sala se resuelvan con la mayor celeridad, concentración y sencillez del proceso;

II.- Proponer al Presidente de la Sala todas las medidas técnico – jurídicas, tendientes al objetivo anterior, con la mayor eficiencia;

III.- Coordinar las actividades del área de proyectistas, respecto de los juicios asignados a la Sala, supervisando que los proyectos relativos se elaboren en los términos prescritos por la Ley;

IV.- Coordinar con la Unidad de Amparos los proyectos, resoluciones, así como los informes previos y justificados respecto de los juicios de amparo interpuestos en contra de las resoluciones de la Sala a que esté asignado, cuidando que dichas actividades se realicen en los términos legales conducentes;

V.- Seleccionar las ejecutorias y jurisprudencias en materias de amparos que sean de utilidad para el Tribunal;

VI.- Elaborar el Informe mensual de actividades de la Sala; y

VII.- las demás atribuciones que le confiera el Presidente de la Sala”.

El análisis comparativo de la denominación del puesto y las funciones con lo dispuesto por el artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, nos permite inferir y precisar con toda claridad y certidumbre que la denominación, categoría o cargo de Jefe de la Unidad Técnica no se encuentra enumerada en dicho artículo y sus funciones no encuadran ni están comprendidas en su texto.

En cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 7º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al formalizar la creación del puesto, categoría o cargo de Jefe de la Unidad Técnica mediante la publicación del Reglamento Interior en el Diario Oficial de la Federación, se debió determinar expresamente y con precisión la clasificación de base o de confianza, lo cual no se hizo y en consecuencia, si no se determinó con precisión y en forma expresa que el puesto, categoría o cargo de Jefe de la Unidad Técnica es de confianza, se le debe considerar como de base y por tanto, sujeto al régimen y tutela de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 5º, fracción II, inciso I) párrafo in fine, la clasificación de base o de confianza pasaría a formar parte del catálogo de puestos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y al no existir determinación precisa y expresa en la disposición que le dio creación, por lógica jurídica, le corresponde la clasificación de puesto, categoría o cargo de base.

Para fines de remuneración, el catálogo de puestos y tabulador de sueldos correspondiente al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, lo ubicó en el nivel 30-A, equivalente al sueldo y nivel de los directores de área y le asignó unilateralmente y sin sustento legal el prefijo "CF" con el significado de confianza.

Al respecto, consideramos que la interpretación correcta es la que deriva de la interpretación armónica, sistemática y lógica de los artículos 5º fracción II, 7º y 20 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de lo cual resulta que el puesto, categoría o cargo de Jefe de la Unidad Técnica es de base.

Para despejar todo vestigio de duda, consideramos idóneo analizar el denominado puesto, categoría o cargo de Jefe de la Unidad Técnica de las Salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, con objeto de precisar y determinar si lo contempla o no la enumeración contenida en el artículo 5º fracción II, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en razón de que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se encuentra ubicado en el Poder Ejecutivo Federal y es coordinado presupuestalmente por la Secretaría de Gobernación, y enseguida, determinar si sus funciones establecidas en el Reglamento Interior, corresponden o no a las contempladas en el artículo 5º fracción II, inciso a); es decir, si son o no de dirección.

La lectura y análisis del artículo 5º fracción II de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, permite precisar y determinar que el puesto, categoría o cargo de Jefe de la Unidad Técnica de las Salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, no se encuentra comprendido en la enumeración que contiene en sus incisos a) b), c), d), e), f), g), h), i), j), k) y l).

Pasaremos entonces al análisis de las funciones del puesto, categoría o cargo de Jefe de la Unidad Técnica establecidas en el Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, con relación a lo dispuesto por el artículo 5º fracción II en su inciso a), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que textualmente dispone:

"Artículo 5º. Son trabajadores de confianza:

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 desempeñen 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, subdirectores, y jefes de departamento".

La labor consiste entonces en precisar y determinar si el puesto, categoría o cargo de Jefe de la Unidad Técnica de las Salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con el Reglamento Interior, tiene o no funciones de dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general, le confieran la representatividad e impliquen poder de decisión en el ejercicio del mando.

Pasaremos ahora al análisis de las funciones del Secretario Técnico o Jefe de la Unidad Técnica del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en primer término, la fracción I del artículo 30 del Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que textualmente dice:

"I.- Coadyuvar con la Presidencia de la Sala, así como con el Secretario General Auxiliar, para que los asuntos que se ventilen en la Sala se resuelvan con la mayor celeridad, concentración y sencillez del proceso;"

El Diccionario Enciclopédico Universal, establece que "Coadyuvar" significa "Contribuir, asistir o ayudar a la consecución de alguna cosa" y el mismo significado se localiza en el Diccionario Enciclopédico Ilustrado. (29)

Cómo puede observarse, resulta evidente e incontrovertible que esta función de coadyuvancia no es una función de dirección y no implica poder de decisión en el ejercicio del mando. Al contrario, la propia redacción permite advertir que los que dirigen y tiene poder de decisión para resolver son el Magistrado Presidente y el Secretario General Auxiliar.

En la práctica, la coadyuvancia se traduce en simple y llana subordinación a las instrucciones, indicaciones o decisiones del Magistrado Presidente de Sala, circunscribiéndose el Jefe de la Unidad Técnica a cumplirlas bajo el principio vigente en la administración pública de que las instrucciones se cumplen y no se discuten, sin que se pueda consecuentemente en momento alguno, discutir, cuestionar y mucho menos, desacatarlas o desatenderlas.

La fracción II del artículo 30 del Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, textualmente dice:

"II.- Proponer al Presidente de la Sala todas las medidas técnico – jurídicas, tendientes al objetivo anterior, con la mayor eficiencia;"

(29) Diccionario Enciclopédico Universal. Plaza & Janés Editores, S. A. Tomo I, Barcelona, España, 1992, p. CNT.
Diccionario Enciclopédico Ilustrado. Océano. Barcelona, España. 1994, p. COA.

El Diccionario Enciclopédico Universal antes citado, establece que proponer significa "manifestar una cosa para inducir a adoptarla. Determinar o hacer propósito de ejecutar o no una cosa. Presentar argumento en pro o en contra de una cuestión. Presentar a alguien para un empleo o beneficio. Establecer, enunciar una proposición." (30)

En forma similar el Diccionario Enciclopédico Ilustrado antes mencionado establece que proponer significa "manifestar con razones una cosa para conocimiento de uno, o para inducirle a adoptarla. Hacer propósito de ejecutar o no una cosa. Presentar los argumentos en pro o en contra de una cuestión. Presentar a uno un empleo o beneficio. Hacer una propuesta a alguien con la intención de que la acepte. Hacer una proposición." (31)

De esta manera resulta evidente e incuestionable que la función prevista en esta fracción, no es una función de dirección y no implica, en forma alguna, poder de decisión en el ejercicio del mando.

Se trata de una función de reflexión, estudio y análisis para poner a la consideración del superior jerárquico proposiciones que permitan que los asuntos que se ventilen en la Sala se resuelvan conforme a los principios previstos por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 685 para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

La propuesta resultante queda sujeta a la consideración del superior jerárquico, quien determinará, en su caso, su utilidad y la conveniencia de adoptarla, modificarla o rechazarla.

(30) Diccionario Enciclopédico Universal. Plaza & Janés Editores, S. A. Tomo 4. Barcelona, España, 1992, p. PRO.

(31) Diccionario Enciclopédico Ilustrado. Océano, Barcelona, España, 1994, p. PROPRETOR.

La labor conlleva un nivel de subordinación a las instrucciones, indicaciones o decisiones del Magistrado Presidente de la Sala, circunscribiéndose el Jefe de la Unidad Técnica a proponer y luego, esperar la aprobación, modificación o el desechamiento de su propuesta.

La fracción III del artículo 30 del Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje dice textualmente:

"III.- Coordinar las actividades del área de proyectistas, respecto de los juicios asignados a la Sala, supervisando que los proyectos relativos se elaboren en los términos prescritos por la Ley".

Los diccionarios Enciclopédicos antes citados establecen que coordinar significa: "Disponer cosas metódicamente." (32)

De esta manera podemos precisar y determinar en forma clara que la función prevista en la fracción III, no es una función de dirección y no implica poder de decisión en el ejercicio del mando.

Esto es así, porque la coordinación se vincula directamente con la posibilidad de supervisar que los proyectos de resolución se elaboren en los términos prescritos por la Ley.

En consecuencia, no es racionalmente posible dar dirección distinta a una resolución, porque debe ajustarse a lo que prescribe la Ley, y en eso consiste el trabajo que corresponde a los proyectistas en el caso de los laudos como parte esencial de su labor.

(32) Diccionario Enciclopédico Universal. Plaza & Janés Editores, S. A. Tomo 2. Barcelona, España, 1992, p. CON.
Diccionario Enciclopédico Ilustrado. Océano. Barcelona, España. 1994, p. COPIAPO.

En esta función se carece de la capacidad de decisión, en razón de que en todo momento, los Magistrados Representantes del Gobierno Federal y de los Trabajadores o el Magistrado Tercer Arbitro, deciden si el contenido de los proyectos es correcto o no, suficientemente fundado y motivado o no, si lo modifican y en última instancia, si lo firman o no, pues constituyen el órgano supremo de decisión en las Salas.

Es una función subordinada a los superiores jerárquicos, que en las Salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, lo son el Magistrado Representante del Gobierno Federal, el Magistrado Representante de los Trabajadores y el Magistrado Tercer Arbitro, Presidente de Sala.

La fracción IV del artículo 30 del Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, textualmente dice:

"IV.- Coordinar con la Unidad de Amparos los proyectos, resoluciones, así como los informes previos y justificados respecto de los juicios de amparo interpuestos en contra de las resoluciones de la Sala a que esté asignado, cuidando que dichas actividades se realicen en los términos legales conducentes".

Como ya se ha señalado coordinar significa: "Disponer cosas metódicamente."

Por tanto, la función prevista en la fracción IV del artículo 30 de Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, no es una función de dirección y tampoco implica poder de decisión en el ejercicio del mando.

La labor se realiza en la Unidad de Amparos, en las mesas que atienden los asuntos de cada Sala en lo específico.

La función del Jefe de la Unidad Técnica se concreta a analizar los proyectos de acuerdo que se elaboran, detectar posibles errores e igualmente, la documentación relativa al trámite de los juicios de amparo y por excepción a la elaboración de proyectos de oficios y acuerdos de trámite sujetos a la aprobación, modificación y firma del Magistrado Presidente de Sala.

En esta labor lo valioso es el sentido común, la lógica, la capacidad de redacción y la experiencia que da el contacto cotidiano con estos asuntos.

Los cumplimientos de ejecutoria se encuentran a cargo de personal especializado como son los proyectistas y en su caso, los Secretarios Particulares de los Magistrados de Sala.

El Jefe de la Unidad Técnica de las Salas se encarga de revisar que la documentación de trámite se encuentre completa y correcta, para luego, elaborar los oficios de salida y comunicación a las autoridades correspondientes.

Excepcionalmente, en casos urgentes o emergentes, apoya la elaboración de acuerdos de trámite sujetos a la decisión e indicaciones del Magistrado Presidente

Se trata de una función de subordinación al superior jerárquico, quien en todo momento tiene la facultad de orientar, cambiar, modificar o desechar los proyectos en razón de la capacidad de decisión que es intrínsecamente suya, derivada de sus facultades y el atributo del poder de su firma.

La fracción V del artículo 30 del Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, textualmente dice:

"V.- Seleccionar las ejecutorias y jurisprudencias en materia de amparos que sean de utilidad para el Tribunal".

Al respecto, los diccionarios enciclopédicos antes citados señalan que seleccionar significa simplemente: "Elegir, escoger". (33)

La función prevista en la fracción V del artículo 30 de Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es una función de lectura, análisis y estudio tendiente a realizar una selección de las ejecutorias y jurisprudencias emitidas por el Poder Judicial de la Federación, relacionadas con la materia y que sean de utilidad para el Tribunal.

En consecuencia, resulta evidente que no se trata de una función de dirección con las características previstas en la fracción II, inciso a) del artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, porque no comprende la facultad de dirigir de manera permanente y general por la representatividad que se le hubiere conferido, ni implica poder de decisión en el ejercicio del mando.

La fracción VI del artículo 30 del Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, textualmente dice:

"VI.- Elaborar el informe mensual de actividades de la Sala".

(33) Diccionario Enciclopédico Universal. Plaza & Janés Editores, S. A. Tomo 4. Barcelona, España, 1992, p. SEI.
Diccionario Enciclopédico Ilustrado. Océano. Barcelona, España. 1994, p. SEIS.

Los diccionarios enciclopédicos antes citados establecen que elaborar significa "Preparar un producto por medio del trabajo adecuado". (34)

Como puede observarse, del propio significado del verbo en torno al cual gira la función, resulta evidente que no es de dirección y en la práctica consiste en la concentración de los informes o soportes documentales de Secretarios de Acuerdos, Secretarios de Audiencias, Proyectistas y en general de todos los servidores públicos que coadyuvan en la labor de trámite de las Salas del Tribunal y elaborar el informe con base en la sumatoria correspondiente por rubro de trabajo. Se trata de una función administrativa simple y llana.

Por lo tanto, podemos precisar y determinar que la función prevista en la fracción VI, no es una función de dirección ni implica poder de decisión en el ejercicio del mando.

La fracción VII del artículo 30 del Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, dice textualmente:

"VII.- las demás atribuciones que le confiera el Presidente de la Sala."

Al respecto, podemos decir que resulta irrelevante el análisis del contenido de esta fracción, en razón de que para asignar alguna otra función al Jefe de la Unidad Técnica, tendría que establecerse expresamente en alguna otra norma específica o cuando menos, mediar comunicación escrita y hacerla del conocimiento de los Jefes de Unidad Técnica de dicho órgano jurisdiccional y no es el caso.

(34) Diccionario Enciclopédico Universal. Plaza & Janés Editores, S. A. Tomo 2. Barcelona, España, 1992, p. ELE.
Diccionario Enciclopédico Ilustrado. Océano. Barcelona, España. 1994, p. EJEMP.

Consideramos que en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 7º de la Ley Burocrática, al formalizar la creación del puesto, categoría o cargo de Jefe de la Unidad Técnica con la emisión del Reglamento Interior, se debió determinar expresamente y con precisión la clasificación de base o de confianza, lo cual no se hizo y en consecuencia, si no se determinó con precisión y en forma expresa que al puesto, categoría o cargo de Jefe de la Unidad Técnica le correspondiera el carácter de trabajador de confianza, quedó sujeto al régimen y tutela de la legislación laboral para los trabajadores de base.

Lo dispuesto por el artículo 5º fracción II, inciso a) confirma y reitera que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto, como lo señala expresamente el artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia.

Como se ha señalado en las tesis jurisprudenciales que se han transcrito, el Poder Judicial de la Federación ha sostenido y reiterado el criterio de que es la naturaleza de las funciones desempeñadas lo que determina el carácter de confianza y es el caso de que el Jefe de la Unidad Técnica de las Salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, no desempeña funciones que sean de dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieran la representatividad e impliquen poder de decisión, por lo que es posible afirmar categóricamente que se trata de un puesto de trabajo, categoría o cargo al que corresponde el carácter de base.

Conclusiones.

De la investigación realizada, se obtienen las siguientes conclusiones:

Primera.- El Apartado B) del Artículo 123 Constitucional y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, son el marco jurídico general de observancia obligatoria para los titulares de las dependencias de los Poderes de la Unión, así como, del Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

Segunda.- La parte relativa del artículo 1º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado concerniente a los Organismos Públicos Descentralizados ha sido declarada inconstitucional por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y consecuentemente, el Apartado B) del Artículo 123 Constitucional y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no son aplicables a los Organismos Públicos Descentralizados con función de servicio público.

Tercera.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es competente para conocer de los conflictos laborales que se susciten entre los titulares y los trabajadores de las dependencias del Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo, el Gobierno del Distrito Federal, incluido el Banco Central y las entidades del sistema bancario mexicano administradas por el Gobierno Federal.

Cuarta.- Los conflictos laborales entre el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y sus trabajadores son de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Quinta.- En el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el Pleno es el único órgano facultado para remover a sus trabajadores, por lo que la desatención a esta disposición legal produce efectos de despido injustificado.

Sexta.- La Secretaría de Gobernación coordina presupuestalmente al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, por lo que sería conveniente impulsar una reforma legal para fortalecer su autonomía y en su caso, reubicar e integrar este Tribunal en el Poder Judicial de la Federación.

Séptima.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje continúa funcionando en la actualidad con tres Salas ubicadas en el Distrito Federal, por lo que sería contribución significativa a la justicia burocrática descentralizar su operación con la creación de las Salas Auxiliares previstas por la Ley o cuando menos, con la creación de Salas Regionales, en una primera etapa, a fin de acercar la impartición de justicia a los lugares donde se generan los conflictos, ya que al actuar en forma centralizada, el procedimiento se substancia mediante exhortos y así, los juicios consumen tiempos excesivos con graves perjuicios para las partes.

Octava.- La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no establece concepto alguno en torno a los trabajadores de base o de confianza.

Novena.- Son de base los trabajadores no incluidos en la enumeración contenida en el artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; así como los de nuevo ingreso que ocupan puestos, categorías o cargos no incluidos en la enumeración contenida en el artículo 5º de dicha Ley, después de seis meses sin nota desfavorable, y los trabajadores que ocupen puestos, categorías o cargos de

nueva creación, cuya disposición legal que formalice su creación no precise y determine expresamente que sean de confianza.

Décima.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al crearse categorías o cargos no comprendidos en el artículo 5º, cuando no se determina en forma expresa que el trabajador es de confianza, le beneficia la presunción juris tantum y debe considerarse de base.

Décimo primera.- Son de confianza los trabajadores que ocupan puestos, categorías o cargos enumerados expresamente en el artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y los trabajadores que ocupen puestos, categorías o cargos de nueva creación, cuando así lo precise y determine la disposición legal que formalice su creación.

Décimo segunda.- En el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje Trabajadores son trabajadores de base:

- Los que ocupan categorías o cargos de carácter administrativo;
- Los Secretario de Acuerdos;
- Los actuarios;
- Los Secretarios de Audiencias;
- Los Secretarios de Proyectos;
- Los Procuradores Auxiliares;

- Los que ocupan categorías o cargos no incluidos en la enumeración contenida en el artículo 5º de la Ley Burocrática;
- Los de nuevo ingreso, después de cumplir seis meses sin nota desfavorable, si ocupan categorías o cargos de carácter administrativo, de Secretario de Acuerdos, Secretario de Audiencias; Secretario de Proyectos, Procurador Auxiliar, actuario u otros no incluidos en la enumeración contenida en el artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, o bien, que ocupen categorías o cargos de nueva creación que no estén determinados expresamente con el carácter de confianza por la disposición legal con que se haya formalizado su creación.
- Los que ocupan categorías o cargos de nueva creación que no estén determinados expresamente con el carácter de confianza por la disposición legal con que se formalizó su creación;

En esta última hipótesis se ubican: el Jefe de la Unidad Técnica, el Jefe de Coordinación de Actividades Procesales, el Jefe de la Unidad de Actuarios, el Jefe de la Unidad de Amparos, el Jefe de la Unidad de Archivo y el Jefe de la Unidad de Informática Jurídica.

Décimo tercera.- En el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje son puestos, categorías o cargos de dirección y consecuentemente de confianza:

- Presidente del Tribunal;
- Presidente de Sala;

- Presidente de Sala Auxiliar;
- Magistrado Representante del Gobierno Federal;
- Magistrado Representante de los Trabajadores;
- Secretario General de Acuerdos;
- Procurador;
- Director General de Administración; y
- Los Secretarios Particulares de los funcionarios antes citados.

Décimo cuarta.- La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no contiene disposición expresa relativa al puesto, categoría o cargo de Jefe de la Unidad Técnica de las Salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Décimo quinta.- El artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que enumera los puestos, categorías o cargos de confianza, no contiene disposición expresa relativa al puesto, categoría o cargo de Jefe de la Unidad Técnica de las Salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, por lo que el análisis de la denominación del puesto, las funciones respectivas contenidas en el Reglamento Interior y lo dispuesto en el artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, nos ha permitido precisar que no se encuentra comprendida su denominación ni sus funciones en el texto de dicho artículo y consecuentemente, no es de confianza.

Décimo sexta.- La interpretación a contrario sensu de lo dispuesto por el artículo 122 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que dispone que los Secretarios de Acuerdos, Actuarios y el personal administrativo son de base, ubica al Jefe de la Unidad Técnica de las Salas de Tribunal como personal administrativo.

Décimo séptima.- La disposición legal que formalizó el puesto, categoría o cargo de Jefe de la Unidad Técnica de las Salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es el Reglamento Interior expedido el 29 de septiembre de 2000 y en su texto no se determinó en forma expresa que su calidad corresponda a la de un trabajador de confianza, por lo que se actualiza la presunción juris tantum de que corresponde a la de un trabajador de base.

Décimo octava.- Las Condiciones Generales de Trabajo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, no contienen mención en forma expresa al puesto, categoría o cargo de Jefe de la Unidad Técnica de las Salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y al establecer en su artículo 7º normas sobre clasificación de puestos, categorías o cargos y su calidad de base o de confianza, excedieron indebidamente el marco de regulación previsto en el artículo 88 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y por tanto, carecen de eficacia jurídica, ya que al afectar derechos consagrados en la Ley en perjuicio de los trabajadores, las disposiciones relativas son nulas de pleno derecho.

Décimo novena.- El acuerdo de las partes, Titular del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y Sindicato, sobre qué puestos son de base o de confianza, contenido en las Condiciones Generales de Trabajo, debió tener en consideración la clasificación de la Ley, por lo que no es decisivo para determinar a qué grupo pertenece cada puesto, categoría o

cargo, sino que debe estimarse sólo como un elemento más para descubrir su verdadera naturaleza.

Vigésima.- La calidad de trabajador de confianza no depende de la designación que se asigne al puesto, categoría o cargo o por el prefijo "CF" que se determine de manera unilateral en los denominados catálogos de puestos para fines de ubicar el nivel de la remuneración, en razón de que del artículo 5º fracción II, inciso a) se desprende que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas como lo señala expresamente el artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo, criterio que ha sido reiterado por la Jurisprudencia e incluso la sostenida en contradicción de tesis donde se ha concluido por una parte, que la condición de empleado de confianza no se determina por la denominación que a un puesto se le dé en el nombramiento respectivo, sino por la naturaleza de la función desempeñada o de las labores que se le encomienden, las que deben estar dentro de las que se enumeran como de confianza por el artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado, y por otra parte, que la fuerza probatoria del catálogo no es, necesariamente, decisiva para resolver a qué grupo pertenece el puesto del trabajador, sino que debe estimarse sólo como un elemento más para descubrir su verdadera naturaleza, la que deriva de las funciones desempeñadas.

Vigésimo primera.- El Jefe de la Unidad Técnica de las Salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, no desempeña funciones con las características previstas en la fracción II, inciso a) del artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; es decir, de dirección como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieran la representatividad e impliquen poder de decisión, por lo que la clasificación que le corresponde es de base.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. Décimo sexta edición actualizada, Porrúa, México, 2002
- 2.- ACOSTA ROMERO , Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Segunda edición actualizada. Porrúa, México, 1999.
- 3.- ACOSTA ROMERO, Miguel. Instituciones de Derecho Burocrático. "Régimen Jurídico Laboral de los Trabajadores al Servicio del Estado". Porrúa. Primera edición, México, 1987.
- 4.- BAILON VALDOVINOS, Rosalío. La Rescisión en Materia Laboral. Primera edición. PAC, México, 1993.
- 5.- CANTON MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. PAC; México, 1988.
- 6.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Octava edición. Trillas, México, 1994.
- 7.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de Despido. Octava edición. Trillas, México, 1990.
- 8.- DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Cuarta edición. Porrúa, México, 1992.
- 9.- DAVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. Porrúa, México, 1992.
- 10.- DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo 1. Octava edición. Porrúa, México, 1991.
- 11.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Porrúa, México, 1990.
- 12.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima octava edición. Porrúa, México, 2001.
- 13.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Décima tercera edición. Porrúa, México, 1990.
- 14.- DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente. Primera edición. Porrúa, México, 1977.

- 15.- FRAGA, Gabino. Derecho Administrativo. Trigésima primera edición. Porrúa., México, 1992.
- 16.- HERRAN SALVATTI, Mariano y Carlos F. Quintana Roldán. Legislación Burocrática Federal. Segunda edición. Porrúa, México, 1998.
- 17.- LOPEZ ROSADO, Diego G. La Burocracia en México. "Cuarta Parte, México Independiente 1911-1972". Secretaría de Comercio, México, 1980.
- 18.- OJEDA PAULLADA, Pedro. Tendencias Actuales del Derecho Burocrático. "Alcances, evolución, conceptos y perspectivas". Universidad de Nuevo León. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Colegio de Criminología, México, 1999.
- 19.- RAMIREZ FONSECA, Francisco. Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo. Tercera edición. PAC, México, 1986.
- 20.- REMOLINA ROQUEÑI, Felipe. Declaraciones de Derechos Sociales. H. Cámara de Diputados, LVII Legislatura, Primera Edición, México, 1998.
- 21.- SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo. Tomo I. Décimo primera edición, Porrúa, México.
- 22.- TENA RAMIREZ, Felipe. Derecho Constitucional Mexicano. Cuarta edición. Porrúa, México, 1982.
- 23.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Tercera edición. Porrúa, México, 1981.
- 24.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. "Teoría Integral". Sexta edición. Porrúa, México, 1981.
- 25.- TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera. Ley Federal del Trabajo. "Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía". Octogésima tercera edición. Porrúa, México, 2002.
- 26.- TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera. Legislación Federal del Trabajo Burocrático. "Comentarios y Jurisprudencia. Disposiciones complementarias". Octogésima tercera edición. Porrúa, México, 2002.

LEGISLACION

- 27.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Cámara de Diputados. Talleres Gráficos de la Cámara de Diputados, México 2001.
- 28.- Ley Federal del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Décimo segunda edición, México, 1996.
- 29.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. "Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional". Legislación Federal del Trabajo Burocrático, Trigésimo séptima edición. Porrúa, México, 1998.
- 30.- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Compila V. Legislación Federal y del Distrito Federal. Poder Judicial de la Federación. Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2001.
- 31.- Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Pleno. 15 de enero de 1986.
- 32.- Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Diario Oficial de la Federación. 29 de septiembre de 2000.
- 33.- Condiciones Generales de Trabajo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. 10 de octubre de 2000.

JURISPRUDENCIA

- 34.- IUS 2001. "Jurisprudencia y Tesis Aisladas 1917-2001". De la Quinta a la Novena épocas. Poder Judicial de la Federación. Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2001.
- 35.- IUS 2002. "Jurisprudencia y Tesis Aisladas 1917-2002". De la Quinta a la Novena épocas. Poder Judicial de la Federación. Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2001.
- 36.- Jurisprudencia por Contradicción de Tesis. Poder Judicial de la Federación. Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2001.
- 37.- Ley Federal del Trabajo. "Su interpretación por el Poder Judicial de la Federación". Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2000.

DICCIONARIOS

- 38.- Diccionario Jurídico Espasa. Espasa Calpe, España, 1999.
- 39.- Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. Porrúa, México, 1998.
- 40.- Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española, Espasa. España, 1992.
- 41.- Diccionario Enciclopédico Ilustrado. Océano. Barcelona, España, 1994.
- 42.- Diccionario Enciclopédico Universal. Plaza & Janés Editores, S. A. Barcelona, España. 1992.

OTRAS FUENTES

- 43.- La Administración de la Justicia. Revista de Administración Pública. INAP, México, 1997.

V: h
/ m