



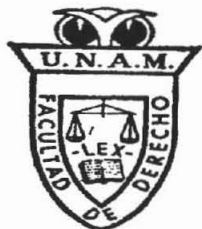
**UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE MÉXICO**

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

**LA REPRESENTACIÓN DE LAS PARTES  
EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES  
ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE  
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A:  
IVÁN ARTURO ROSALES MENDIOZA**



**ASESOR:  
LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ**



**CIUDAD UNIVERSITARIA, MÉXICO, D.F.**

**2005**

m350879



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
MÉXICO

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

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ  
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION  
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.

PRESENTE

Muy distinguido Señor Director:

El alumno: **ROSALES MENDIOZA IVAN ARTURO**, con número de cuenta 99555555, inscrito en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **"LA REPRESENTACIÓN DE LAS PARTES EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE"**, bajo la dirección de la Lic. **MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La Lic. **MYRIAM MENDOZA CAMARILLO**, en el oficio con fecha 14 de septiembre de 2005, 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.

A f e n t a m e n t e  
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"  
Ciudad Universitaria, D.F. a 5 de octubre de 2005.

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

**LIC. PORFIRIO MARQUET GUERRERO**  
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El alumno deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados 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 la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.

c.c.p.-Alumno.

*A la Universidad Nacional Autónoma de México:*

*Por ser una institución comprometida con sus alumnos y con la formación que se imparte en sus aulas, logrando una preparación de excelencia a nivel mundial la cual es invaluable. Por otorgarme la oportunidad de poner en alto el nombre de la universidad y por poder portar con orgullo sus colores.*

*A mi facultad y mis maestros:*

*Porque a lo largo de la carrera me impartieron los conocimientos para enfrentarme en la vida y en el mundo profesional.*

### *A mis padres:*

*Porque ellos me dieron la vida, me tomaron de la mano y me enseñaron a caminar en ella, cuando tropezaba se preocupaban y se aseguraban que me levantara, cuando lloraba secaban mis lágrimas y me consolaban, cuando enfermaba conmigo se desvelaban y padecían, si algo me faltaba de alguna forma lo conseguían, si algo me preocupaba ellos estaban para escucharme, cuando algún temor surgía me protegían y cobijaban, porque no importando la distancia nunca se alejan de mí, porque comparten mis alegrías y dichas, porque me apoyan sin importar lo que haga, y porque hasta en los momentos más difíciles me han dado todo para que no me falte nada, porque su amor es incondicional y es verdadero, porque me educaron y me inculcaron sus valores y sus principios, porque la vida que tengo se las debo a ellos. Por ser mis amigos y maestros. Porque son mis padres y nunca dejarán de serlo, porque los amo y no tengo como agradecerlo. Sólo quiero que estén orgullosos de mí y expresar de esa forma lo que por ellos siento.*

*A mi hermano:*

*Porque son incontables las ocasiones en que me ha apoyado, porque cuando lo necesito nunca ha faltado, porque en muchos sentidos ha sido un ejemplo para mí, porque su apoyo ha sido incondicional y desinteresado, y porque nunca se cansa de ser mi hermano.*

*A Lulú:*

*Por ser muy paciente y comprensiva conmigo, porque en mi silencio me acompaña, y siempre su apoyo me brinda, comparte mis tristezas y alegrías, y porque me ayuda día con día.*

*A Alegría:*

*Por caminar conmigo durante los últimos años brindándome su apoyo y cariño incondicional. Por desvelarse conmigo e impulsarme para seguir adelante con mis sueños y mis metas. Porque gran parte de este logro es gracias a ella.*

*A mis amigos:*

*Porque nunca me cuestionan y me aceptan tal y como soy. Porque perduran a pesar del tiempo y la distancia. Porque su apoyo siempre es importante para lograr mis metas y salir adelante.*

## ÍNDICE

Introducción .....	1
<b>Capítulo 1. Conceptos y Generalidades</b>	
del Derecho Laboral Burocrático .....	4
1.1 Derecho Laboral Burocrático .....	5
1.2 Capacidad .....	8
1.3 Representación .....	11
1.4 Personalidad .....	14
1.5 Proceso y Procedimiento .....	17
1.6 Parte .....	21
1.7 Estado .....	24
1.8 Trabajador al Servicio del Estado .....	28
1.9 Tribunal .....	33
<b>Capítulo 2. Antecedentes del Derecho</b>	
del Trabajo Burocrático .....	37
2.1 Antecedentes Generales .....	37
2.2 Antecedentes Nacionales .....	41
2.3 Antecedentes de la representación .....	50
<b>Capítulo 3. Marco Normativo</b>	

del Derecho Laboral Burocrático .....	55
3.1 Preceptos Constitucionales .....	56
3.2 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado .....	64
3.3 Ley Federal del Trabajo .....	66
3.3.1 El exceso de supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo .....	73
3.4 Otras Leyes .....	79
<b>Capítulo 4. La representación de las partes y la intervención de la Secretaria General de Acuerdos y del Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje .....</b>	<b>83</b>
4.1 La representación de las partes conforme a la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado .....	84
4.2 La reglamentación de la Secretaria General de Acuerdos y del Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.....	89
4.2.1 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado .....	90
4.2.2 Reglamento Interior de Trabajo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje .....	92
4.2.3 Intervención en los procesos que se tramitan ante las Salas de Tribunal .....	99
4.2.4 Ilegalidad y problemática de su intervención .....	101
Conclusiones .....	113
Bibliografía .....	116

## INTRODUCCIÓN

Dentro del proceso que se sigue para resolver un conflicto individual en alguna de las Sala que integran al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se deben seguir las reglas previstas por la Ley de la Materia y en su caso aplicar supletoriamente la Ley Federal del Trabajo.

Una cuestión importante dentro del proceso laboral burocrático, es la referente a la representación de las partes, que constituye la personalidad de quien comparece a juicio. La cual se acredita conforme al artículo 134 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que son el titular de una dependencia del Estado y sus trabajadores, quienes se consideran parte en el juicio. Por lo que dicha disposición legal exige para acreditar a los apoderados, un simple oficio o una carta poder respectivamente.

Así mismo las facultades de la Secretaría General de Acuerdos y del Presidente del Tribunal, se encuentran establecidas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y en el Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, dentro de las cuales se encuentra la relativa al registro de apoderados de las dependencias para los asuntos que son competencia del Pleno y del Presidente del Tribunal, así como las certificaciones que le pudieran corresponder.



En la práctica se ha vuelto una costumbre por parte de los apoderados de las distintas dependencias, acreditar la personalidad exhibiendo copia certificada del oficio de designación, así como copia certificada del acuerdo emitido por la Secretaría General de Acuerdos del propio Tribunal en el cual se les reconoce como apoderados y se registra en el expediente respectivo.

Con esta investigación pretendemos estudiar el significado de los conceptos que giran entorno a la representación y personalidad, para posteriormente poder entenderlos y aplicarlos en el proceso laboral burocrático, de igual forma se analizará la intervención que tienen tanto el Presidente como la Secretaría General de Acuerdos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en el tema de la representación de las partes ante este órgano jurisdiccional.

Para lo anterior la presente investigación se divide en cuatro capítulos, abarcando el primero de ellos lo relativo a los conceptos que consideramos importantes para el desarrollo del tema propuesto, tales como proceso, procedimiento, representación, personalidad, capacidad, entre otros. Tomando diferentes puntos de vista de algunos doctrinarios, para finalmente poder proponer definiciones propias.

En el segundo capítulo abordamos de manera breve los momentos históricos que consideramos más importantes dentro del Derecho del Trabajo Burocrático, dividiéndolo en antecedentes generales y nacionales, lo cual ayuda a comprender la naturaleza y particularidades del proceso laboral burocrático.

El tercer capítulo desarrolla el marco normativo del Derecho laboral Burocrático, partiendo desde los preceptos constitucionales, y revisando leyes tales como la de la materia, la Ley Federal del Trabajo, hasta algunos otros ordenamientos que se aplican de manera supletoria y que regulan a los trabajadores al servicio del estado.

Con el cuarto capítulo pretendemos aplicar de manera precisa la información recabada en los capítulos anteriores, para poder entender la problemática de la representación y personalidad en el proceso laboral burocrático, así como proponer una posible solución a la misma.

## Capítulo 1. CONCEPTOS Y GENERALIDADES DEL DERECHO LABORAL

### **BUROCRÁTICO**

Para el estudio de la representación de las partes en la materia burocrática, debemos ubicar en principio la rama en la cual se encuentra ubicada, por lo que debemos exponer el concepto de Derecho Laboral Burocrático.

Toda vez que el objeto de estudio se ubica en el proceso. es indispensable analizar los términos utilizados en el mismo, referentes a la solución del problema en el presente trabajo, por lo que es necesario estudiar los pormenores de la capacidad, la cual se relaciona de manera directa con la representación. La personalidad, es un concepto que deriva de las dos anteriores y tiene como contraposición la **falta** de personalidad, por lo que dichos conceptos deben ser suficientemente claros para entender, tanto el objeto de estudio, como la posible solución que se pretende dar.

Al ser el proceso el espacio en el cual se ubica el problema a tratar, se requiere el estudio de este concepto, **así** como la distinción con el procedimiento. Se debe analizar quienes son las partes, y a que se refiere esta acepción, así como ubicarlas dentro de nuestra materia, es decir, en el Derecho Laboral Burocrático.

Antes de realizar un análisis del significado de Derecho Laboral Burocrático, debemos establecer una definición de Derecho. ya que a través de la historia ha

sido un tema controvertido entre los más destacados doctrinarios, dando como resultado diversas corrientes, cada cual con su propia definición.

Rafael Rojina Villegas define al Derecho como "un sistema o conjunto de normas que regula la conducta humana, estatuyendo facultades, deberes y sanciones".<sup>1</sup> La anterior definición la podemos considerar como válida, siempre y cuando se incluyan los valores esenciales de la justicia y equidad dentro de la misma, ya que sin ellos no se podría entender la aparición de esta ciencia, cuya finalidad, si bien es cierto regula la conducta del individuo dentro de la sociedad, también lo es, que debe pretender hacerlo de manera justa, ya que la tiranía es una forma de regular dichas conductas pero carece de principios, lo cual la cataloga como una degeneración de las formas del poder. Además de que el Derecho no puede estar supeditado a la Ley, ya que se considera que el Derecho es anterior a ella.

### **1.1 Derecho Laboral Burocrático.**

Ahora bien, para poder comprender el significado del Derecho Laboral Burocrático, debemos entender en donde se encuentra ubicado. Esto es así, porque tradicionalmente existieron dos ramas en las que se clasificaba el Derecho, las cuales correspondían al Derecho Público y al Derecho Privado. El primero de ellos regula el ejercicio y funcionamiento de los órganos del Estado, así como su relación con los particulares, y el segundo, se encarga de regular las

---

<sup>1</sup> ROJINA VILLEGAS, Rafael. Introducción al estudio del Derecho. Segunda edición. Porrúa. México 1967. p. 3.

relaciones entre particulares, entendidas en un ámbito de igualdad al no estar ninguna de las partes investidas de autoridad estatal.

Sin embargo, existen características particulares en el Derecho Laboral que no permiten ubicarlo en alguna de estas divisiones. Es principalmente la desigualdad entre las clases sociales, la que produjo la aparición del llamado Derecho Social, dentro del cual se coloca el Derecho Laboral. Según Trueba Urbina, desde “la antigua Roma nació el Derecho social, alentado por la lucha de clases, aunque se ignoraba que fuera Derecho Social.”<sup>2</sup>

La protección a las clases socialmente desprotegidas, generó una evolución en el Derecho Social, la cual culminó con el reconocimiento de dichos derechos en la Constitución mexicana de 1917, que sirvió de modelo para los ordenamientos jurídicos de otros países, ya que fue la primera en incluir los derechos sociales dentro de su normatividad, particularmente en el artículo 27 y 123, respecto del Derecho Agrario y Laboral respectivamente.

Toda vez que el derecho social presupone la protección a sectores económicamente débiles, pertenecientes a grupos sociales bien definidos, para el equilibrio de los mismos, con el propósito de lograr justicia y bienestar social, es lógico que el derecho Laboral se ubique en esta rama del derecho, ya que tiende a la protección de la clase obrera frente a los dueños de los medios de producción, es decir, los patrones, ya sea de manera sindical o individual.

---

<sup>2</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. La primera Constitución Político-Social del mundo. Porrúa. México 1971. p. 19.

Si bien es cierto, se podrían clasificar las distintas definiciones que existen acerca del Derecho del Trabajo, tal y como lo apunta De Buen Lozano en su obra Derecho del Trabajo, según los fines, los sujetos de la relación laboral, el objeto y a la relación laboral en sí misma, no es menos cierto que cualquier definición que se aporte debe tener dichos elementos, al menos de manera implícita, ya que forman parte de un todo que si bien es divisible para su estudio, la realidad entiende e incluye todos estos componentes.

El propio Néstor de Buen propone definir al Derecho del Trabajo como “el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.”<sup>3</sup> La cual contiene todos los elementos propios del Derecho del Trabajo, desde los sujetos, hasta el fin que persigue, incluyendo los principios básicos referidos en párrafos que anteceden, por lo que podemos estar de acuerdo con la misma e incluirla para los fines de la presente investigación.

Con un panorama mucho más claro del Derecho del Trabajo, ahora debemos tener en cuenta que el artículo 123 Constitucional está dividido en dos apartados: los trabajadores en general y los trabajadores al Servicio del Estado.

Si entendemos a la burocracia como un sector de la sociedad que se desempeña como servidor público, se puede finalmente definir al Derecho Laboral

---

<sup>3</sup> DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo primero. Undécima edición. Porrúa. México 1998. p. 138.

Burocrático como el conjunto de normas e instituciones, que tienen por objeto regular las relaciones de trabajo que surgen entre los servidores públicos y el Estado, de manera sindical o individual, para lograr un equilibrio, bienestar y justicia social.

Es importante aclarar, que los organismos descentralizados se rigen por el apartado A del artículo 123 Constitucional, y es la Ley Federal del Trabajo la que regula dichas relaciones, mientras que los trabajadores comprendidos en el apartado B del mismo precepto legal, se rigen por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, conocida también como Ley Burocrática.

## **1.2 Capacidad.**

La doctrina civilista ha establecido ciertos atributos de las personas dentro de los cuales se encuentra la capacidad, la cual es para varios estudiosos el atributo más importante en las personas. En principio debemos indicar que la capacidad en términos generales, jurídicamente se ha definido como la aptitud legal de una persona para ser sujeto de derechos y obligaciones. Con lo anterior queda claro porque es el atributo de mayor importancia, ya que las personas en todo momento son susceptibles de tener derechos y obligaciones, o alguna de las dos, ya que aún perdiendo los derechos, quedan obligaciones y viceversa.

La doctrina ha clasificado esta capacidad en dos aspectos: la capacidad de goce y la de ejercicio. Tradicionalmente la capacidad de goce se entiende que se

adquiere con el nacimiento y se pierde con la muerte, sin embargo la legislación mexicana establece una protección especial para los concebidos, lo cual no es indispensable en la presente investigación, por lo que nos limitaremos a señalar, que el Código Civil del Distrito Federal vigente, les otorga cierta protección y derechos.

Existe otra excepción a la temporalidad establecida por la ley, para la capacidad de goce, ya que no es necesario que se de la muerte de una persona para que se extinga dicho atributo. En el caso de los ausentes, cumplidos los plazos legales se puede declarar judicialmente muerta a una persona y por tanto desaparecer su capacidad de goce, lo cual puede ocurrir antes de producirse su muerte real. Por lo que el término en el cual existe la capacidad de goce como atributo de las personas, depende de conceptos entendidos siempre desde el punto de vista jurídico, ya que serán las leyes las encargadas de determinar cuando se nace y cuando se muere, refiriéndose en todo momento a plazos legales.<sup>4</sup>

La capacidad de ejercicio, en contraste, presupone la de goce, ya que se refiere a la “aptitud para ejercer o hacer valer por sí mismo, los derechos u obligaciones de los que se sea titular”.<sup>5</sup> Esta capacidad de ejercicio se puede ver limitada, lo que la ley y la doctrina establecen como incapacidad, la cual impedirá al sujeto a realizar actos jurídicos por cuenta propia, contraer o cumplir

---

<sup>4</sup> Cfr. ROJINA VILLEGAS, Rafael. Compendio de Derecho Civil. Tomo I. Vigésima sexta edición. Porrúa. México 1995. pp. 158-162.

<sup>5</sup> GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Novena edición. Harla. México 1996. p. 195.



obligaciones o ejercitar acciones de manera personal. Esta incapacidad puede derivar de circunstancias tales como la minoría de edad, la cual abarca evidentemente a los no nacidos y a los menores emancipados, y la privación de las facultades mentales en los mayores de edad.

Dentro de las posibilidades que se tienen respecto de la capacidad de ejercicio, la que nos interesa para fines del presente proyecto es la que se refiere a la capacidad para ejercitar acciones de manera directa, es decir, comparecer de manera directa ante la autoridad judicial ya sea para reclamar sus derechos o para defender sus intereses. Al respecto el artículo 44 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal menciona:

“Artículo 44. Todo el que, conforme a la ley, esté en pleno ejercicio de sus derechos civiles, puede comparecer en juicio”.

Lo anterior también es considerado como capacidad procesal, que trae consigo conceptos que derivan naturalmente de la misma, ya que existen sujetos que no pueden comparecer directamente a un juicio, bien por ser menores de edad, o por sufrir de demencia o algún otro trastorno de las facultades mentales, lo cual impida legalmente acudir en forma personal ante un órgano jurisdiccional. De aquí que existan personas facultadas para intervenir activamente en el proceso a nombre de otro, a lo cual se le denomina representación, tema que será estudiado en el apartado siguiente. Por ahora basta con establecer que no todas las personas pueden ejercitar sus derechos de manera personal y directa,

para lo cual requieren la asistencia de un representante en términos de ley, en ese sentido no podrá comparecer de manera directa ante un órgano jurisdiccional para hacer valer sus derechos, lo cual no significa que no cuente con dicha facultad.

### **1.3 Representación.**

Una vez comprendido el hecho de que las personas pueden ser titulares de derechos u obligaciones, pero no necesariamente tienen la posibilidad de ejercerlos de manera directa, ya sea por un impedimento legal o de forma voluntaria, es entonces que surge la figura de la representación. Algunos autores distinguen entre representación legal o forzosa, y convencional.

Esta institución se caracteriza por el hecho de que los efectos jurídicos se producen en la esfera del representado y no en la del representante, aún cuando es éste último quien lleva a cabo dichos actos, con la salvedad que lo hace a nombre de otro. Lo anterior no significa que necesariamente el representante ejecute la voluntad del representado, en virtud de la distinción entre legal y voluntaria.

Esto se explica cuando la representación, se otorga por ministerio de ley, en auxilio de la incapacidad de ejercicio de una persona. El derecho positivo mexicano establece a los menores de edad y enajenados mentales, como sujetos sin capacidad de ejercicio, por lo que para hacer valer los derechos de los que

son titulares es necesario la figura de un representante. Este último toma decisiones y ejecuta actos que afectan de manera directa al representado, sin ser necesario que se consulte con el mismo, ya que es la ley quien otorga esta facultad, por lo que su actuar solo obedece a procurar el bienestar de la persona a su cargo, más no a acatar ordenes o siquiera tomar opinión del mismo, ya que en algunos casos no es posible, como el caso del enajenado mental que no tiene la capacidad de entender su situación.

En la representación voluntaria, en cambio, el representante ejecuta la voluntad del representado, al ser este quien otorga la facultad a otra persona de llevar a cabo actos a nombre de él, mismos que sólo podrán afectar su esfera jurídica. De ahí que la voluntad expresada por el representante debe ser la misma que el representado hubiese realizado, y no simplemente procurar un bienestar conforme al criterio del representante. Además de que esta limitada a determinados actos jurídicos autorizados por el representado.

Una cuestión discutida por la doctrina es si las personas morales deben ser representadas de forma forzosa o voluntaria. Lo que al parecer resulta, por la situación especial de dichas personas, un acontecimiento sin opción, ya que necesariamente deben estar representadas por una persona física, y los derechos y obligaciones siempre se verán reflejados en estas últimas.

Toda vez que la representación puede estar orientada hacia diversos aspectos jurídicos, ya sean contratos, negocios o juicios. Para efectos de esta investigación

nos enfocaremos en la representación procesal. La cual supone la capacidad de comparecer a juicio en nombre de otro, de manera voluntaria o legal. Lo cual debe realizarse en la forma y términos establecidos por las leyes para que pueda tener plenos efectos jurídicos y se pueda afectar la esfera jurídica del representado.

Dentro del Derecho mexicano se establece como requisito en la mayoría de las materias, la cedula profesional de licenciado en derecho para poder representar a otra persona en juicio. Lo cual da cierto equilibrio a las partes y ayuda a “encauzar la energía de las partes en el juicio, evitando que el contacto directo entre ellas perturbe con su violencia el normal desenvolvimiento del proceso”<sup>6</sup>, como lo menciona De Pina, lo cual no necesariamente es verdad en la realidad, ya que existen postulantes que son apasionados más allá de lo procesal, y en ocasiones puede llegar a entorpecer el normal desenvolvimiento del proceso.

No obstante lo anterior como se estudió en apartados anteriores, el Derecho Laboral, al pertenecer al llamado Derecho Social, tiene particularidades con el objetivo de lograr un equilibrio y justicia social, entre una clase económicamente débil como la obrera, y los dueños de los medios de producción. Por lo que al igual que en el Derecho Agrario, los trabajadores se pueden hacer representar en juicio por personas físicas aún cuando no tengan el título de licenciados en Derecho, lo cual da al obrero opciones más amplias para ser representado en juicio.

---

<sup>6</sup> DE PINA, Rafael y José Castillo Larrañaga. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Decimoctava edición. Porrúa. México 1988. p. 264.

El Derecho laboral burocrático tiene sus propias reglas para la representación de las partes en el juicio, no obstante, la mayor parte del proceso se rige de manera supletoria por la Ley Federal del Trabajo como se desarrollará más adelante. El artículo 134 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece al respecto:

“Artículo 134. Los trabajadores podrán comparecer por sí o por representantes acreditados mediante simple carta poder.

Los titulares podrán hacerse representar por apoderados que acrediten ese carácter mediante simple oficio.”

En lo cual se expresa la voluntad del legislador, al no establecer mayores requisitos para los representantes, de un proceso en el que rijan la sencillez y agilidad para evitar cargas innecesarias al trabajador, además de mencionar de manera clara la figura de la representación, de la cual se ha estudiado en este apartado.

#### **1.4 Personalidad**

Si bien la palabra personalidad puede ser estudiada desde varios puntos de vista, desde su significado etimológico hasta el filosófico, ninguno de ellos podría adecuarse al estudio de la práctica forense laboral, si no es una concepción exclusivamente procesal la que defina este tema.

Dentro de la doctrina civilista suele asimilarse este concepto al de capacidad de goce, que como se ha estudiado, es la aptitud legal de una persona para ser sujeto de derechos y obligaciones, lo cual tampoco satisface las necesidades procesalistas, ya que se ha apuntado que no siempre una persona puede ejercer o hacer valer dichos derechos y obligaciones personalmente.

Tomando en cuenta el criterio emitido al respecto por Arellano García se debe precisar que aún en el juicio, solamente podrán comparecer personas jurídicas, es decir que sean reconocidas por el Derecho como tales, ya que no toda agrupación de personas esta constituida legalmente para ser considerada persona moral, por lo que un grupo de trabajadores denominados “fuerza laboral”, por ejemplo, no podrá comparecer a juicio si no esta constituida como persona moral conforme a las leyes que lo regulan.

Así mismo las personas que se hacen representar en juicio, ya sea de manera voluntaria o legal, deben establecer mediante las formas legales dicha representación, con la que se pueda acreditar que un tercero representa sus intereses en juicio. Si no es posible demostrar la razón legal por la cual se realiza dicha representación, habrá entonces falta de personalidad.

Enfocado lo anterior a la materia laboral, resulta claro que las personas que representen a las partes en el juicio, deberán acreditar que cuentan con dicha facultad, la cual debe ser otorgada en términos de ley, y por lo tanto tienen personalidad dentro del juicio. Ya que el trabajador, quien es el titular de los

derechos y obligaciones, es decir de la capacidad de goce, puede ser representado en juicio por un tercero que defienda sus intereses, el cual deberá acreditar dicha personalidad en el juicio. De igual manera lo deben realizar los patrones, o en este caso los titulares de las dependencias o sus apoderados, quienes realizan la función de representantes de los mismos.

Ante la ausencia de esta acreditación, como ya se mencionó habrá lugar a la falta de personalidad. Lo cual trae consigo la imposibilidad de actuar validamente dentro del proceso y por lo tanto, no será reconocido lo que se realiza en el mismo, y no surtirá efecto legal alguno lo actuado. Este atributo o calidad deberá ser revisado por el juzgador, sin necesidad de que alguna de las partes lo solicite, sin perjuicio de que si una de ellas no se encuentra conforme, emita manifestaciones al respecto y vuelva a considerarse esta situación, para determinar la intervención válida o no dentro del proceso.

Con lo analizado hasta ahora se puede decir que la capacidad de goce dentro del juicio se debe demostrar, ya sea por ser una persona moral quien comparece, o por ser una persona física por su propio derecho, titular de los derechos y obligaciones siendo insuficiente que simplemente se tenga la misma, ya que se trata de un presupuesto procesal indispensable para que las actuaciones tengan validez. Lo cual es también aplicable al caso de los representantes, ya que deben estar constituidos como tales conforme a los preceptos legales que los regulen. En el caso particular será la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado la que disponga la forma de acreditar esta personalidad.

Con estos elementos parece válida la definición que da Arellano García en el sentido de considerar a la personalidad como “la cualidad que poseen las personas físicas o morales para actuar válidamente en el proceso como actores, demandados o terceros o como representantes de ellos.”<sup>7</sup> Y en consecuencia aquellos que no posean esta cualidad se encontrarán en el supuesto de la falta de personalidad, y los actos realizados por ellos no serán válidos ni producirán efectos jurídicos.

### **1.5 Proceso y procedimiento**

Las acepciones proceso y procedimiento han sido reiteradamente confundidas entre sí y consideradas como idénticas. Resultado de un mal entendimiento de los alcances de cada una. Para poder entender cada figura, debemos estudiarlas por separado para posteriormente encontrar sus diferencias y delimitar los alcances de cada concepto.

Gramaticalmente y en términos generales, se entiende como una sucesión de actos, vinculados entre sí, respecto de un objeto común. Lo cual arroja ciertos elementos que pueden encontrar identidad con una definición de proceso jurisdiccional, tales como una serie de actos, que al ser sucesivos se vinculan temporalmente unos con otros, y que responden a un objeto o fin común.

---

<sup>7</sup> ARELLANO GARCÍA, Carlos. Teoría General del Proceso. Octava edición. Porrúa. México 1999. p. 217.



El proceso jurídico, también tiene que ver con una serie de actos que se realizan de manera sucesiva, con un fin común. El cual dependerá de la naturaleza misma de los actos que se ejecutan. Eduardo Pallares considera que se puede hacer una distinción, entre el proceso jurídico en forma general y el proceso enfocado a la cuestión jurisdiccional, los cuales necesariamente encontrarían diferencias entre sí, abarcando el primero al proceso jurisdiccional y diferenciándose de los demás por su fin, la solución de una controversia. Un litigio en el que una de las partes tiene una pretensión, otra que resiste y alguien que conoce y resuelve.

De esta forma el proceso jurídico puede comprender procesos de carácter legislativo, como la elaboración de una ley; administrativos, como la solicitud de una licencia para un establecimiento mercantil; civiles, penales, judiciales, mercantiles, y demás ramas que pueda tener el Derecho. Esta distinción responde al hecho de que no se identifica el proceso con el juicio, sin embargo, un gran número de conceptos propuestos por la doctrina están orientados a asimilarlo al proceso, lo cual tampoco debe ser considerado incorrecto.

Ovalle Favela propone como concepto de proceso "el conjunto de actos mediante los cuales se constituye, desarrolla y termina la relación jurídica que se establece entre el juzgador, las partes y las demás personas que en ella intervienen; y que tiene como finalidad dar solución al litigio planteado por las partes, a través de una decisión del juzgador basada en los hechos afirmados y

probados y en el derecho aplicable.”<sup>8</sup> La cual corresponde al proceso jurisdiccional, ya que tiene como finalidad solucionar un litigio, en el que intervienen las partes y el juzgador. Derivado de dichos actos que se relacionan de manera ordenada en el tiempo. De acuerdo a la definición en comento, el proceso iniciaría con la presentación de la demanda, con lo cual se manifiesta la pretensión de una de las partes, y termina al momento de que el juzgador emite una resolución al litigio planteado. Lo cual no incluye los actos de ejecución de la misma, debiendo considerarse como un procedimiento aparte.

Es este concepto el que puede ser aplicable en la materia laboral burocrática, respecto de los procesos ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ya que incluye los actos realizados ante un órgano jurisdiccional, el cual puede constituir un Tribunales, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los Tribunales Administrativos, así como el Congreso de la Unión a través de cualquiera de sus cámaras, cuando realiza una función jurisdiccional y se erige como tribunal de procedencia.

En virtud de lo anterior se puede afirmar que los elementos de un proceso jurisdiccional son: un conjunto de actos relacionados entre sí, que abarcan desde la presentación de la demanda hasta que se dicta sentencia o resolución definitiva; actos que crean un vínculo jurídico, entre los sujetos que intervienen en él, al regularse por la normas del Derecho aplicable; y que tienen como finalidad

---

<sup>8</sup> OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso. Harla. 1991. p. 183.

la solución de la controversia planteada, basada en los elementos que aporten las partes que en el intervengan.

Podemos decir que el proceso se concibe como un concepto abstracto que se materializa mediante el procedimiento. Entendemos este último, como los actos concretos que se realizan para avanzar dentro de un proceso. La forma particular en la que se desarrolla un caso será la referente al procedimiento. Por lo cual cada proceso será distinto en la medida que avance y de acuerdo a las etapas que tengan lugar dentro de él, pudiendo ser completamente diferente a cualquier otro, aún cuando se encuentren dentro de la misma regulación normativa.

Lo anterior se explica si en un determinado proceso laboral se interponen demandas distintas, como lo establece la ley, y una de ellas es aceptada y la otra es prevenida para que señale algún elemento omitido. En una de ellas pueden ofrecerse pruebas y quizá en la otra no. Una de ellas puede terminar por la resolución dictada por el órgano jurisdiccional y la otra mediante convenio o arreglo entre las partes. Todo ello implica procedimientos distintos, dentro de un mismo proceso.

Al respecto Arellano García distingue los dos conceptos de la siguiente manera:

“El proceso es el desarrollo regulado por la ley de todos los actos concatenados cuyo objetivo es que se diga el derecho a favor de quien tenga la

razón total o parcial. El procedimiento es el desarrollo real de un caso en que se ha planteado una determinada controversia.”<sup>9</sup>

Con lo que se entiende que el procedimiento se refiere a cada uno de los actos que constituyen el proceso, y que le da impulso y lo acercan a su objetivo. Siendo la temporalidad del mismo mucho menor, al constituir una parte del todo. De igual forma y conforme a lo expuesto anteriormente, no todo procedimiento forma parte de un proceso, ya que los actos de ejecución de una resolución dictada por el juzgador constituiría un procedimiento, el cual rebasa la temporalidad del proceso, la cual se estableció, termina con la solución del litigio.

Por lo que no es admisible identificar estos dos conceptos como sinónimos, ya que cada uno corresponde a situaciones distintas y tienen elementos propios, que los distinguen entre sí.

## **1.6 Parte**

Se mencionó en el apartado que antecede, que en el proceso existe una relación jurídica entre las partes que intervienen. Por lo que pareciera que la definición de parte, abarcaría a todos los sujetos que se encuentran involucrados en un proceso, lo cual resulta incorrecto. Esto es porque la doctrina ha tenido que distinguir entre sujetos procesales y parte, entendiendo como éste último aquel

---

<sup>9</sup> ARELLANO GARCÍA, Carlos. Teoría General del Proceso, *op. cit.* p. 3.

que solicita la tutela ante el órgano jurisdiccional, y como contraposición, el que resiste.

En otras palabras serán actor y demandado exclusivamente quienes debemos considerar parte en un proceso, ya sea que comparezcan de manera directa o por medio de un representante. En virtud de lo anterior, aún cuando existe otros sujetos que intervienen en un proceso, no se incluyen en el concepto doctrinal de parte, para fines procesales. Tales personas pueden ser, el propio juzgador, el cual tiene la primordial función de resolver el encuentro de intereses. Los terceros que pueden aportar elementos para mejor proveer, como los peritos o testigos. Hasta el personal que trabaja dentro del juzgado, tribunal o junta, ya sea el secretario de acuerdos, el secretario de audiencias, el secretario actuario, etc.

Todos estos sujetos que se mencionaron, incluyendo al actor y demandado, constituirían los sujetos procesales, por lo que es válido considerar que las partes son sujetos procesales, pero no todos los sujetos procesales constituyen a las partes. De esta forma podemos distinguir entre dos partes, la parte actora, quién será aquella que para hacer valer su pretensión, ejercite alguna acción ante el órgano jurisdiccional; y la parte demanda, quien resistirá dicha pretensión y defenderá sus propios intereses.

Dorantes Tamayo realiza también una distinción entre parte formal y parte material en los siguientes términos:

“Parte formal es la que comparece a juicio, ya sea por sí misma o a nombre de otra persona.”

“Parte material es aquella con la que se establece una relación jurídica material; por ejemplo, el acreedor o el deudor”<sup>10</sup>

Conceptos que encuentran identidad con la capacidad de ejercicio y de goce, respectivamente, los cuales han sido estudiados en este capítulo. Por lo que la parte material se constituye por una persona jurídicamente capaz para ejercer por sí misma sus derechos y obligaciones, o por un representante con las mismas características que actúa a nombre de otro, los cuales se presentan a juicio y comparecen. En cambio la parte material será toda persona titular de derechos y obligaciones, aún cuando no pueda exigirlos o defenderlos de manera personal, como es el caso de un menor de edad, o las personas morales, en cuyo caso necesariamente deberán ser representados en juicio, conforme a las reglas establecidas para ello.

Este concepto al trasladarse a la materia laboral burocrática, resulta en entender que las partes estarán constituidas por los trabajadores al servicio del estado y los titulares de las dependencias, con quien se entiende la relación laboral. Ya sea que puedan actuar indistintamente como actores o demandados, debido a que las dependencias tienen la posibilidad de demandar ante el tribunal el cese de los efectos del nombramiento por causas justificadas que regula la ley de la materia, por lo que no serán exclusivamente los trabajadores al servicio del

---

<sup>10</sup> DORANTES TAMAYO, Luis. Teoría del proceso, sexta edición. Porrúa. México 2002. pp. 271 y 272.

estado, los actores en los procesos ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Estas partes son susceptibles de sustitución, de manera concreta, al fallecer un trabajador que interpuso una acción ante el Tribunal o la Junta, serán los que se designen como beneficiarios, los nuevos titulares de los derechos que gozaba el *de cuius*, lo cual fue previsto y plasmado por el legislador en la Ley Federal del Trabajo, la cual se aplica de manera supletoria a la materia laboral burocrática, como se estudiará posteriormente.

Es posible también que exista una pluralidad de actores o demandados en un proceso, lo cual se denomina litisconsorcio activo, si la pluralidad es de actores, o litisconsorcio pasivo si sucede entre demandados. Lo cual en la práctica se ha vuelto cada vez más común, lo cual tiene ciertos beneficios en cuanto a la carga de trabajo que tiene el juzgador, ya que al tener una pluralidad de actores, se simplifica el procedimiento al encontrarse en un solo expediente, y no uno por cada sujeto que demanda.

## **1.7 Estado**

El concepto de estado ha sido estudiado por los doctrinarios desde diversos puntos de vista, ya sea político, filosófico, social, etc. De las cuales algunas de ellas serán útiles para fines de la presente investigación, aplicando finalmente una

definición procesal aplicada en forma concreta a la materia laboral burocrática y la manera en que la Ley lo establece.

La idea de estado se ha compuesto tradicionalmente por tres elementos que parecen esenciales: territorio, población y poder. Algunos otros se encuentran de manera implícita, como lo es la soberanía, el orden jurídico, la unidad, la organización, la legitimación, etc. Por lo que no es necesario incluirlos en una definición para considerarla completa.

Los tres primeros elementos, encuentran su justificación ya que debe de existir un ámbito espacial delimitado, dentro del cual se hacen cumplir de manera coactiva las normas que establecen las reglas de convivencia, para un grupo determinado, el cual está inmerso en ese territorio.

Con dichos elementos consideramos válida la definición de estado aportada por George Jellinek, quien lo establece como "la corporación formada por un pueblo dotada de un poder de mando originario y asentada en un determinado territorio."<sup>11</sup> La cual contiene los elementos antes referidos y parece estar orientada hacia un ámbito político más que jurídico.

En cambio Kelsen le da un sentido al estado, encaminado a un sistema jurídico como un orden de la conducta humana, entendiéndolo como "el orden de la conducta humana que llamamos orden jurídico, el orden hacia el cual se

---

<sup>11</sup> Citado por MARTINEZ MORALES, Rafael I. Derecho Administrativo 1er y 2o cursos. Harla. México 1996. p. 25.



orientan ciertas acciones del hombre, o la idea a la cual los individuos ciñen su comportamiento."<sup>12</sup> El cual le da un sentido de poder al estado, y lo lleva al plano simplemente rector, lo cual, como una opinión personal, tampoco puede ser aceptado, ya que si bien es cierto, el estado rige la conducta de la sociedad, también lo es, que participa como un elemento más de ella al realizar actos jurídicos sin la imperatividad que lo distingue y al mismo nivel que los particulares.

Quizá lo anterior no sea suficiente para aseverar que el estado puede actuar investido de dos personalidades jurídicas, como se ha discutido dentro de la doctrina. Esto es porque el estado es uno solo y no puede despojarse de sus elementos para realizar determinado acto. Lo que se reduce a actuar conforme a las normas que el propio organismo establece, con el poder conferido por la población que lo integra, a las cuales se somete como cualquier otra entidad jurídica, ya sea persona física o moral. Que resulta en la congruencia entre sus actos y la justificación de los mismos, ya que no sería lógico que estableciera normas, que el mismo estado pudiera cambiar a su conveniencia, y por tanto, todos estuvieran regulados por las mismas excepto él mismo.

Es con ese carácter, que el estado forma parte de una trilogía procesal en el Derecho laboral burocrático, cuando se somete a la jurisdicción del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y acude en calidad de patrón de los trabajadores al servicio del estado y no con el carácter imperativo que lo caracteriza. Se encuentra en un plano de igualdad procesal al someterse a las

---

<sup>12</sup> KELSEN Hans. Teoría General del Derecho y del Estado. UNAM. México 1969. p. 224.

reglas que determinan las leyes en la materia, con reglas previamente establecidas y en las mismas circunstancias que sus contrapartes. Considerar lo contrario, sería tanto como establecer que es juez y parte dentro de los litigios que se ventilan ante dicho tribunal, ya que el mismo depende de la Secretaría de Gobernación, que es parte del poder ejecutivo, una de las partes en que se divide el poder del Estado.

Como persona moral que es el estado, requiere necesariamente ser representado mediante personas físicas, que actuarán por nombre y cuenta del mismo, lo que trascenderá a la esfera jurídica del representado, como se estudió previamente en este capítulo. En tal calidad de patrón, las relaciones jurídicas de trabajo se entienden establecidas entre el trabajador y los titulares de las dependencias, según lo establece la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado que dispone en su artículo 2°:

“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.”

Por lo que en todo momento habrá una persona física que asuma la responsabilidad de la relación laboral, quien estará sujeta a las normas sustantivas y adjetivas que se fijen en la materia. Encontrando un plano de

igualdad entre las partes en un proceso ante el Tribunal. Ya sea que el estado intervenga como actor o como demandado.

### **1.8 Trabajador al servicio del estado**

La definición de trabajador en el apartado "A" y en el "B" del artículo 123 de la Constitución, tiene ciertas diferencias que parecen simples, pero que cuando se analizan resultan ser trascendentales para los derechos de los trabajadores. En algunas aspectos se podrían considerar ventajas y en otras restricciones a las libertades consagradas por la Constitución, como se estudiará posteriormente.

Tradicionalmente se entiende trabajador en el derecho laboral, a la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado. Lo cual resulta insuficiente en la materia laboral burocrática como se desprende de la propia definición que menciona la ley burocrática en su artículo 3°:

"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 lo que es insuficiente prestar un trabajo personal y subordinado, para considerar que esta persona es un trabajador al servicio del estado, ya que un requisito indispensable es el documento que se denomina nombramiento y en virtud del cual una persona comienza a prestar sus servicios para el estado. Este

nombramiento debe estar expedido por la persona facultada para ello para que tenga plena validez y surta sus efectos legales, además de contener requisitos como nombre, nacionalidad, edad, servicios que deban prestarse, el carácter del nombramiento, la duración de la jornada de trabajo, el sueldo, entre otros. Debiendo recordar, que la relación de trabajo en la materia burocrática se entiende establecida entre los trabajadores de base y los titulares de las dependencias, como se mencionó en el apartado que antecede.

No obstante lo anterior, y debido a las irregularidades que se han cometido a lo largo del tiempo dentro de las dependencias, para no dejar desprotegidos a los trabajadores que prestaban sus servicios sin todas estas formalidades, la Suprema Corte de Justicia decidió que no era necesario que se cumplieran todos estos requisitos para que un trabajador gozara de los derechos y protección de la ley, siendo posible que el nombramiento se otorgue de manera verbal, tal y como se establece en la jurisprudencia número 2a./J. 76/98, tomo VIII, de Octubre de 1998, página 568, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta emitida por la segunda sala del máximo tribunal, y que a continuación se transcribe:

**“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 por varias razones, entre las que sobresalen la naturaleza imperativa del Estado y la clase del acto jurídico que genera la relación, pues tanto el nombramiento como la inclusión en listas de raya, según establece el artículo 3o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, constituyen la condición que permite, que al individuo designado se le apliquen automáticamente una serie de disposiciones generales que le atribuyen una determinada situación jurídica fijada de antemano en cuanto al tipo de su puesto o cargo, sus obligaciones y derechos, la forma de su desempeño, la temporalidad de sus funciones, las protecciones de seguridad social y otros conceptos más, puesto que su entrada como servidor del Estado está regulada en el presupuesto de egresos; de lo anterior se infiere la importancia que tiene el nombramiento (o la inclusión en las listas de raya) a que se refiere el citado artículo 3o., así como el artículo 15 del mismo ordenamiento, que establece los requisitos que debe contener el nombramiento. No obstante lo anterior, cuando el titular de la dependencia o el autorizado legalmente para ello, designa 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, por lo cual, conforme a los principios deducidos del artículo 123, apartado B, constitucional y a los artículos 43, 118, 124 y

demás relativos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el servidor tiene acción para demandar la expedición del nombramiento o la inclusión formal en las listas de raya, pudiendo demostrar los extremos de su acción con cualquier medio de prueba; sólo entonces, demostrado el nombramiento, procederán, en su caso, las demás acciones que el servidor pueda tener.”

Por lo que actualmente existen mayores garantías para los trabajadores, para ser considerados por la ley como tales, con todos los derechos que les confieren los diversos ordenamientos jurídicos. Lo contrario equivaldría a desproteger a esta clase social al no contar siempre con las formalidades necesarias y por tanto desconocer los derechos adquiridos.

Además del nombramiento, también es considerado como trabajador al servicio del estado aquel que figura en las listas de raya. La existencia de estos requisitos, se justifica en el hecho, de que el Estado no puede disponer de más recursos de los que le son asignados mediante el presupuesto de egresos, que elabora el Congreso de la Unión. Por lo que para contratar personal, debe existir una partida en el presupuesto asignada para tal efecto, ya que no podría disponer de recursos que nunca fueron contemplados y por tanto no tiene. Lo cual se formaliza, mediante el nombramiento o por su inclusión en las listas de raya.

La propia ley clasifica a los trabajadores en dos grupos: de confianza y de base. Los trabajadores de confianza se encuentran excluidos de la propia Ley

Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. No obstante lo anterior, este grupo de trabajadores tienen derecho a la protección de su salario y a la seguridad social, por lo que el órgano encargado de proteger estos derechos es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, conforme a diversas tesis y jurisprudencias emitidas por el poder judicial de la Federación. Ya que de lo contrario no habría ningún órgano ante el cual se pudieran demandar los derechos de estos trabajadores.

Las diferencias cualitativas, entre los trabajadores en general y los considerados trabajadores al servicio del estado, que constituyen un beneficio para estos últimos son: el juicio que deben agotar las dependencias antes de cesar a un trabajador, el cual sería bien recibido por los trabajadores en general; así como la prohibición de la cláusula de exclusión, tanto de ingreso como de separación. Incluyendo los periodos vacacionales, que se conforman de por lo menos 20 días hábiles al año, cuando se tiene una antigüedad de más de seis meses, compensaciones en los salarios, de acuerdo a los costos de vida de las zonas económicas del país, y bonos de antigüedad denominados quinquenios, otorgados cada cinco años de servicios.

Frente a estos beneficios existen también algunas limitaciones y restricciones a sus derechos, ya que sólo puede existir un sindicato por dependencia, la única forma de separarse del sindicato es mediante la expulsión del mismo, el sindicato debe afiliarse únicamente a la Federación de Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado, el sindicato únicamente emite opinión para establecer las

Condiciones Generales de Trabajo de la dependencia, y una de las más importantes es la marcada limitación para estallar una huelga, la cual resulta prácticamente imposible según lo establecido en la Constitución.

## 1.9 Tribunal

Como se ha desarrollado a lo largo del presente trabajo, las partes constituyen al actor y al demandado, sin embargo, los sujetos procesales, están conformados por todos los sujetos que intervienen dentro de un proceso. Una de las partes realiza una pretensión frente a otro que resiste la misma, es entonces cuando un tercero, conoce y resuelve quien tiene la razón conforme a las pruebas aportadas.

Será entonces que los litigios se presentarán ante un órgano del estado, dotado de jurisdicción y competencia para conocer de determinados asuntos, y de esa forma resolverlos. El tribunal como órgano jurisdiccional, cumple con esta función dentro del proceso, la cual encuentra su fundamento en las leyes que lo rigen, en las cuales se encuentran sus facultades, composición, así como el ámbito de aplicación material y espacial.

Clariá Olmedo concibe al tribunal como "la manifestación objetiva del órgano jurisdiccional instituido por preceptos constitucionales para ejercer la función que le es propia dentro de los límites previstos por la competencia judicial."<sup>13</sup> Lo cual

---

<sup>13</sup> CLARIA OLMEDO, Jorge A. Derecho Procesal. Tomo II. Ediciones Depalma. Argentina 1983. p. 27.



es aplicable aún cuando no se trate de tribunales judiciales, pero que cuenten con competencia y jurisdicción establecida por las leyes.

En el derecho positivo mexicano, es común entender al órgano denominado tribunal, como un órgano colegiado, lo cual como regla general parece ser acertado, existiendo algunas excepciones. Los tribunales en su mayoría están compuestos por magistrados, variando el número de ellos dependiendo de las necesidades del propio órgano, de esta manera, los Tribunales Colegiados de Circuito están compuestos por tres magistrados; el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa en su sala superior está integrado por once magistrados; en el Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal existen cinco magistrados en la sala superior, entre otros. Como excepción se pueden señalar los Tribunales Unitarios de Circuito, que como su propio nombre lo indica están compuesto únicamente por un magistrado.

Serán estos sujetos quienes representen al órgano jurisdiccional, aún cuando los actos emitidos no sean imputables a ellos sino al propio órgano, el cual resuelve de manera colegiada, por lo que al no existir dos jurisdicciones diferentes, será el tribunal o la sala quien dicte o no una resolución.

En la materia laboral burocrática, quien se encarga de la función jurisdiccional, es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. El cual tiene competencia para conocer de los conflictos suscitados, entre los trabajadores al servicios del estado y los titulares de las dependencias, de forma individual o colectiva, así como

respecto de problemas intersindicales, y cuestiones administrativas como el depósito de las Condiciones Generales de Trabajo de cada dependencia.

Se trata de un tribunal de carácter administrativo, ya que resuelve conflictos entre particulares y el estado, ya que los trabajadores acuden a él con este carácter y no como funcionarios públicos. No es un órgano judicial, ya que es dependiente del poder ejecutivo al estar sujeto a la Secretaría de Gobernación, lo cual no es lo más conveniente para la procuración de justicia, ya que pareciera que el estado es juez y parte, en virtud de lo cual puede existir parcialidad al emitir un laudo que resuelva un litigio. Aún cuando el estado, entendido como parte en el proceso, no acuda con el imperio de la ley del cual se encuentra dotado, sino sujeto a las reglas previamente establecidas por las leyes.

Esta integrado por tres salas con tres magistrados en cada una de ellas, y un décimo magistrado presidente, el cual es designado por el Presidente de la república por periodos de seis años. Uno de los magistrados de cada sala representa a los trabajadores, otro al gobierno y existe un tercer arbitro llamado magistrado presidente, que es designado de común acuerdo entre los dos anteriores. Lo cual en la práctica es falso, ya que el tercer árbitro es impuesto por el ejecutivo, a través de la Secretaría de Gobernación. Por lo que en la actualidad pueden verse situaciones tan ilógicas y parciales como la designación de un magistrado presidente, el cual era magistrado representante del gobierno en otra sala del Tribunal.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje encuentra su fundamento en la fracción XII del Apartado "B" del artículo 123 constitucional, reglamentado por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y el Reglamento Interior de Trabajo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, como se estudiará más adelante.

Con lo expuesto a lo largo de este capítulo, es claro que el derecho laboral burocrático posee características especiales, que lo diferencian del derecho laboral, y demás ramas del Derecho, lo cual encuentra su explicación, tanto en lo social como en lo jurídico.

No obstante lo anterior, el proceso contiene instituciones civiles, las cuales son aplicadas de manera estricta. Deben ser analizadas, conforme la doctrina establece, ya que se encuentra plasmado en las leyes y los códigos laborales encuentran su fundamento, respecto del proceso, en la legislación civil.

Así mismo, las partes procesales en esta materia, están constituidas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el estado y los trabajadores al servicio del estado. Cada cual con rasgos particulares, y resolviendo los conflictos, en un nivel de igualdad, sometiéndose a las reglas establecidas para tal efecto por las leyes adjetivas.

## **ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO BUROCRÁTICO**

Es importante abordar los antecedentes de la relación de trabajo entre el estado y sus servidores, ya que de esta forma se entiende la actualidad y realidad de los mismos. Por lo cual es necesario señalar cuales fueron los antecedentes de manera general de dichas relaciones, para entender que cada país cuenta con su propio sistema legal, el cual varía de acuerdo a su historia, y se refleja en su sistema normativo.

Sin embargo son los antecedentes nacionales, los que requieren un análisis más profundo, ya que la lucha de la clase trabajadora, no siempre le fue favorable a los burócratas, quienes debieron organizarse para conseguir que se reconocieran sus derechos de manera individual. Y que se entendiera el Derecho burocrático tal y como lo conocemos ahora.

### **2.1 Antecedentes generales.**

Como primer antecedente de la regulación del trabajo del hombre, se encuentra, según Trueba Urbina, el Código de Hammurabi, el cual estuvo en vigor dos mil años antes de Cristo. Reglamentó de manera formal, el trabajo libre para jornaleros, fijó el salario para los trabajadores del campo y las condiciones de alquiler de los artesanos, tejedores, sastres, carpinteros, albañiles, etc. Sirvió de base para las legislaciones griegas y romanas, las cuales fueron posteriormente influencia para la creación de nuestras leyes en materia de trabajo. Sin embargo,

en este ordenamiento no se realiza alguna distinción para los servidores públicos, lo cual comenzó a tener características especiales en la época de los griegos y los romanos.

En estas culturas, se consideraba un alto honor servir al estado, por lo que era un privilegio al cual no cualquier ciudadano podía acceder, ya que entre otras cualidades se requería ser un "hombre nacido en la ciudad", es decir, con calidad de ciudadano, para aspirar a algún cargo público. Además de que generalmente se transmitía el cargo de forma hereditaria tratándose de las clases altas.

Ya dentro de la Edad Media fue el *Corpus Iuris Civile*, el que sirvió de base para las leyes de aquella época, las cuales se encontraban adaptadas a los intereses de los grupos del poder, o a los gobernantes en lo individual. Por lo cual durante este tiempo se perdió la concepción de alto honor o prerrogativa exclusiva, el prestar servicios para el estado, y en cambio la función pública se transformó en una relación de poder, entre el gobernante y aquellos que eran obligados a prestarla. De esta forma la concepción de trabajador al servicio del estado o burócrata, comenzó a tener un significado despectivo, considerado como un parásito dentro de la sociedad.

En cuanto a la legislación laboral en términos generales, fue a partir de la Revolución Francesa que surgió la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, la cual contenía derechos inalienables como la propiedad, la

vida, la libertad y el trabajo, entre otros. El cual fue objeto de inspiración para realizar legislaciones laborales que consagraran estos mismos derechos.

Fue en el siglo XIX con el Código de Napoleón cuando se introdujo un capítulo referente a la prestación de trabajo y la relación obrero patronal, aun cuando tenía un enfoque civilista comenzaban a plasmarse de manera más clara los derechos laborales.

Sin embargo, debemos recordar que los trabajadores al servicio del estado, durante gran parte de la historia, se consideraban inmersos en un régimen administrativo y no laboral. Por lo cual, cada país tuvo su propia historia para que estos derechos fueran consagrados en sus leyes y distinguidos, tanto del derecho administrativo, como del derecho laboral en general. En virtud de lo cual, las legislaciones respecto de la materia, varían de un país al otro, de acuerdo a su pasado e influencias.

De esta forma en Estados Unidos de América, la primera Ley referente a los servidores públicos, se encuentra vigente desde el año de 1900. En este país existe la Comisión del Servicio Civil, el cual es un organismo del gobierno federal, encargado de establecer las políticas de reclutamiento, capacitación, adscripción y disciplina del personal que desempeña la función pública. En 1912 se promulgó la Ley *La Follette*, la cual otorgó a los trabajadores del estado la posibilidad de unirse en defensa de sus intereses, además de suprimir ciertas restricciones que los limitaba.

En cambio, en Inglaterra, las relaciones laborales que surgen entre el estado y sus servidores no se encuentran reguladas en un estatuto o reglamento en particular. Son la práctica y la costumbre, las que generan las disposiciones que se deben aplicar, entendiendo a la misma como una actividad respetable, merecedora de honores y privilegios. Son la oficinas del tesoro, las encargadas de establecer las normas para capacitar a los servidores públicos. Los cuales se consideran personas con una elevada cultura, por lo que cuentan con la suficiente habilidad para afrontar cualquier eventualidad, lo cual tiene como resultado un sistema eficiente de las instituciones del estado.

Por su parte el estado alemán se caracteriza por su rigidez en la selección, formación y disciplina del servidor público, el cual se combina con los adelantos técnicos y tecnológicos, lo cual les permite un alto grado de eficiencia. Como consecuencia de la influencia de Hegel, la figura del estado se encuentra sobrevaluada, de tal forma que se refleja en él la divinidad, la cual se encuentra por encima de los intereses de los particulares. La normatividad, que existe en este país se encuentra dividida dependiendo de las condiciones del empleado público, por lo que se regulan dichas actividades de manera general y de manera particular.<sup>14</sup>

América latina encuentra su propia historia, como consecuencia de la colonización española y portuguesa. Lo cual trae consigo rasgos comunes dentro de los virreinos de esa época, separándose posteriormente con la

---

<sup>14</sup> Cfr. MARTINEZ MORALES, Rafael I. Derecho Administrativo 1er y 2o cursos. *Op. cit.* p.p. 330-333.

independencia y el recorrido histórico particular de cada país. Es México, el país en el cual se basa la presente investigación, por lo que serán los antecedentes de esta nación, los que se analicen de una manera más profunda en el siguiente apartado.

## **2.2 Antecedentes nacionales.**

Aún cuando en nuestro país se pueden encontrar referencias históricas, de las regulaciones de la relación de trabajo entre el estado y sus trabajadores, no es sino hasta el siglo veinte en que estos matices e intentos de normas, se consolidan y se plasma a nivel constitucional para posteriormente crearse una legislación especial propia.

Los antecedentes nacionales, se pueden dividir en tres periodos: la época colonial, México independiente y época contemporánea. Es en esta última, cuando se consolidan los derechos de los trabajadores al servicio del estado, después de una historia llena de luchas y enfrentamientos entre el estado y sus trabajadores.

De esta forma, ya en la época colonial existieron diversas ordenanzas referidas a los servidores públicos. Aunque las mismas eran escasas y tendientes, más a la forma de ordenar la administración pública, que regular las relaciones que existían entre el estado y sus trabajadores, o sus derechos.



Durante la época del México independiente, la constitución de 1824, estableció de manera orgánica las atribuciones con que gozaba el presidente de la república, dentro de las cuales estaba el nombramiento de algunos funcionarios públicos, así como imponer sanciones económicas para los mismos. Las disposiciones posteriores contenían también normas relativas al funcionamiento de la función pública, pero siempre de manera muy general, y en la mayoría de los casos, solamente afectaba a algún sector burócrata, como fue en el año de 1828, en que se otorgó la pensión a los trabajadores de la Casa de Moneda.

En la época de Santa Anna, con las bases constitucionales, se expidieron reglamentaciones que violentaban de manera drástica los derechos de los burócratas, ya que los secretarios del despacho del presidente podían ser removidos libremente, cuando este último lo considerara conveniente. Así mismo se declararon amovibles los empleados nombrados en los sucesivos a 1852, lo cual dejó aún más en estado de indefensión a dichos servidores públicos.

Con la restitución de la República Federal, como consecuencia del derrocamiento de Santa Anna, la Constitución de 1857 y los ordenamientos posteriores se restituyen y reglamentan algunos derechos de los burócratas, los cuales se pretendía fueran plasmados en el "Proyecto de Ley del Servicio Civil de los Empleados Federales" de 1911, el cual nunca llegó a ser aprobado. Durante toda esta época se consideró que los asuntos relacionados con la prestación de servicios al Estado se encontraban bajo el amparo del Derecho administrativo, por lo que no se pensaba en la existencia de un Derecho del Trabajo Burocrático. Lo

cual evolucionó y se convirtió en una rama del derecho, tal y como la conocemos actualmente.

A principios del siglo veinte, durante la época denominada "porfiriato", y con un país en constante expansión económica, es que comienza a gestarse un movimiento armado que estalla en 1910. La falta de regulación en la materia laboral, permitía que los dueños de los medios de producción establecieran practicas inhumanas para los trabajadores, lo cual comenzó una pugna muy importante entre estos dos sectores de la sociedad. De lo cual es antecedente importante, las huelgas de Cananea en Sonora de 1906 y Río Blanco, Veracruz, de 1907.

El conflicto armado de 1910, trajo como consecuencia, el reconocimiento de algunos derechos laborales plasmados en el Decreto del Congreso de la Unión de 1911, por el cual se crea la "Oficina del trabajo", interviniendo a partir de entonces, el Estado, para la solución de conflictos entre los dueños de los medios de producción y los trabajadores.

Es como consecuencia de la lucha de clases, entre el capital y el trabajo, y la necesidad del estado, de intervenir para la solución de las diferencias que se suscitan entre ambos, que en la Constitución de 1917, se plasma por primera vez en el mundo una regulación para la relación de trabajo, a un nivel primario, y considerando la desigualdad existente entre ambas fuerzas, el estado procura el equilibrio entre las mismas. Y tomando en cuenta los antecedentes recientes en

conflictos originados por estos dos grupos. Con lo que el derecho social se refleja en el artículo 123 de la Constitución de 1917.

No obstante lo anterior, los trabajadores al servicio del estado, no se consideraban amparados por el artículo 123 constitucional, ya que el mismo se refería a trabajadores de manera general, y el artículo 89 de la Constitución de 1917, otorgaba la facultad al presidente de nombrar y remover libremente a los empleados de la Unión. Por lo que se consideraba que dichas relaciones estaban regidas por normas de carácter administrativo y no laboral.

Ante tal situación, los trabajadores al servicio del estado comienzan a organizarse, para ser tomados en consideración y no olvidados como una clase social aparte y alejada de la vida económica del país. Así el gremio de maestros, dirigidos por Vicente Lombardo Toledano se organiza y estalla su primera huelga en el año de 1922. En los años posteriores de 1925 y 1928, y con el apoyo de la CROM estallaron otras huelgas, las cuales tuvieron una repercusión nacional mayor, lo que fue una presión a la cual el estado debió ceder. Como consecuencia se promulga la Ley del 19 de agosto de 1925, en la que se propone la creación de la dirección de pensiones civiles de retiro. Lo cual no satisface las demandas del sector burócrata, por lo que se siguen organizando para consolidar su unión, ya no solo el gremio magisterial, sino otros sectores de la burocracia.

En 1929 surge un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual es aprobado en 1931, el cual mantiene el criterio de considerar a los trabajadores al servicio

del estado, bajo una relación de carácter administrativa y no laboral, como se regulaba a los trabajadores en general, ya que ordenaba que las relaciones entre estado y sus servidores, se regirían por las leyes de servicio civil que se expidieran.

En cumplimiento a dicha disposición en 1934, el presidente Abelardo L. Rodríguez expide el "Acuerdo sobre Organización del Servicio Civil", con la finalidad de calmar los ánimos entre la clase obrera burócrata y de esta manera atender algunas de sus necesidades, equiparando los derechos de los servidores públicos a los de los trabajadores en general. Ignorando y desconociendo la organización que estos continuaban realizando conforme al artículo 123 de la Constitución. Por lo que al no ser bien recibida dicha disposición administrativa por el sector burócrata, continuaron su unión.

Así se formó en 1935 la "Alianza de Trabajadores del Estado", la cual posteriormente se transformó en la "Federación Nacional de Trabajadores del Estado", junto con otras organizaciones como la Unión General de Trabajadores de Materiales de Guerra de 1934 y la alianza de Trabajadores de Salubridad de 1935.

En 1936 se lleva a cabo un congreso convocado por la Federación de Trabajadores del Estado, con la idea de incorporar a los trabajadores estatales a la Ley Federal del Trabajo, rechazando de manera definitiva cualquier ley administrativa que los regule. Participaron en este congreso diversas

agrupaciones que hacían sentir que el movimiento burocrático adquiriría cada vez más fuerza, unión y mejor organización.

En el año de 1938 el presidente Lázaro Cárdenas expide el "Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión" en el cual se reconocía como trabajadores a los empleados del estado, no obstante, seguían sujetos a una reglamentación administrativa especial. Este estatuto tuvo como antecedente el proyecto de Ley del Servicio Civil de 1935, elaborado por el Partido Nacional Revolucionario, con el cual se pretendían mejorar las condiciones de los servidores públicos.

En este estatuto se plasman prerrogativas individuales a cambio de restricciones colectivas, de las cuales algunas persisten en la actualidad, como la existencia de un sindicato por dependencia, la expulsión como única manera de salir de un sindicato, la imposibilidad de los sindicatos de adherirse a centrales obreras o campesinas, así como la fijación unilateral de las Condiciones Generales de Trabajo por parte del titular de la dependencia.

Canton Moller comenta que "este Estatuto, que sirvió para regular las relaciones entre el Estado y sus trabajadores, creando los antecedentes y dando lugar a la Jurisprudencia relativa, sirvió de muy buena base para poder elevar los

derechos de la burocracia a nivel Constitucional, al crearse el apartado "B" del artículo 123 Constitucional."<sup>15</sup>

El mismo estatuto estableció desde entonces cuestiones sustantivas que incluso fueron adoptadas en la actual ley burocrática. Ya se entendía como requisito para ser trabajador al servicio del estado el nombramiento o figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales, lo cual los apartó de los demás trabajadores en general. Se distinguía entre trabajadores de base y de confianza, quedando estos últimos excluidos de la propia ley. Se estableció la supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo. Así mismo se establecieron los requisitos que debían contener los nombramientos, "la duración máxima de la jornada diurna y nocturna, regulaba el salario, las obligaciones de los trabajadores, las causas de suspensión de los efectos del nombramiento, la organización sindical, y el derecho a huelga, establecía el Tribunal de Arbitraje para dirimir los conflictos entre el Estado y sus servidores y el procedimiento a seguir ante el propio Tribunal".<sup>16</sup> El estatuto se conformó de ciento quince artículos y doce transitorios.

La creación del Tribunal de arbitraje se creó como una segunda instancia ya previamente se debía agotar el procedimiento ante las juntas arbitrales que se encontraban en cada unidad burocrática. Situación que fortaleció la organización de los trabajadores, para crear sindicatos en cada una de las secretarías y dependencias del estado.

---

<sup>15</sup> CANTON MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Segunda edición. editorial PAC S.A. de C.V. México 1991. p. 81.

<sup>16</sup> ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Segunda edición. Porrúa. México 1999. p.p. 57 y 58.

Este estatuto se mantuvo sin modificaciones hasta el año de 1941, cuando el entonces presidente, Avila Camacho, publicó las primeras reformas al mismo, ante la insuficiencia de este ordenamiento y los problemas que se suscitaron para su aplicación. En virtud de que el grupo de los burócratas, continuaba ejerciendo presión a través de su organización y consecuente sindicalización, el propio estado mexicano convocó a la formación de la FSTSE, la cual en años posteriores fue calificada de inconstitucional. Esto desató más movimientos laborales como el de los telegrafistas en 1958 y el de maestros en 1959.

Finalmente el 5 de diciembre de 1960, con el presidente Adolfo López Mateos, se publicó la reforma que modifica el artículo 123 constitucional y se agrega el apartado "B" referente a los derechos de los trabajadores al servicio de los poderes de la unión y del Departamento del Distrito Federal. Lo cual fue la culminación del grupo de trabajadores burócratas, ya que como lo establece la propia exposición de motivos de la misma "los trabajadores al servicio del estado, por diversas y conocidas circunstancias, no habían disfrutado de todas las garantías sociales que el artículo 123 consigna para los demás trabajadores."<sup>17</sup>

Este apartado daba las bases y principios "sobre las cuales se regulaba el servicio entre los poderes de la unión y sus trabajadores señalando principios como la duración de la jornada, el séptimo día, las vacaciones, la estabilidad y la protección al salario, las bases para las promociones y ascensos, las garantía en cuanto a la separación injustificada, reconoce el derecho de asociación, sienta las

---

<sup>17</sup> ANCONA TELLAECHÉ, José Manuel. Instituciones de derecho burocrático. Porrúa. México 1987. p. 178.

bases para la seguridad social de esa clase de trabajadores, establece el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, resuelve el problema de los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, y otorga a los trabajadores de confianza, las medidas de protección al salario y las medidas de seguridad social.”<sup>18</sup>

En la fracción XII del apartado “B” del artículo 123 constitucional se estableció la existencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para resolver los conflictos suscitados entre el estado y sus servidores, incluso los de carácter intersindical, con excepción de los servidores del Poder Judicial de la Federación, ya que los mismos serían resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia. Bajo el argumento de que el máximo tribunal del país no se podía someter a una jurisdicción inferior, y cualquier acto contrario resultaría inconstitucional, por lo que sería el mismo, el encargado de resolver las diferencias suscitadas con sus trabajadores.

El 28 de diciembre de 1963 se publicó la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaría del apartado “B” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en cumplimiento al referido precepto constitucional. Esta ley ha sufrido dieciséis reformas, la última de ellas publicada en el Diario Oficial de la Federación el 22 de diciembre de 1987.

---

<sup>18</sup> ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. *Op. cit.* p. 58.



Con esta Ley reglamentaria se tutelaron los derechos de los trabajadores al servicio del estado de manera precisa y exacta, tal y como hasta ahora los conocemos. Así se consolidó como rama autónoma e independiente el derecho del trabajo burocrático, con características propias, las cuales fueron consecuencia de su propia historia.

Es claro que el derecho social, surgió como consecuencia de diversas luchas entre las clases sociales. Así mismo, el derecho del trabajo, como consecuencia de este derecho social, tiene su propia historia en la cual la clase proletaria pretende equilibrar fuerzas con los dueños de los medios de producción. En este grupo social, aparece un grupo que ni siquiera se encontraba reconocido, por lo que tuvo que pelear para conseguir sus propios objetivos. De esta forma, los trabajadores al servicio del estado, se organizaron y realizaron sus propias formas de expresión para alcanzar una igualdad con el patrón, es decir con el propio estado, para impedir que se siguieran violentando sus derechos y encontrar garantías, las cuales fueron elevadas a rango constitucional, tras un largo y sinuoso camino que tuvieron que recorrer.

### **2.3 Antecedentes de la representación.**

Es necesario realizar una breve reseña de la representación, para comprender la evolución de dicha institución procesal, la cual se encuentra contemplada en la actual Ley burocrática, y que es el tema principal de esta investigación.

En el derecho romano no se aceptó la idea de la representación voluntaria, es decir, por una persona *sui iuris*. Por lo que en los casos en que se presentaba esta figura era en representación de una persona incapaz, en la que el *pater familia* debía tomar decisiones que afectaban otra persona, lo cual se identifica con la idea de la representación legal.

El contrato de mandato era la única posibilidad en la cual una persona podía encomendar a otra realizar un acto jurídico en su nombre, pero los efectos frente a terceros, se entendían directamente con el mandatario, por lo que todos los efectos y consecuencias de los negocios o actos realizados repercutían de manera directa en él, y posteriormente tenía la obligación de transmitirlos al mandante, quien a su vez, se encontraba en la obligación de cubrir todas las deudas al mandatario.

Esta figura presentaba ciertas desventajas, ya que el mandante por sí mismo, no podía proceder en contra de los terceros con los que se realizaba el acto jurídico, y viceversa. Sin embargo, a través de acciones creadas por el pretor, como la *institoria* y la *quasi institoria*, era posible, en algunos casos que los terceros tuvieran acción en contra del mandante. Lo cual no es suficiente para considerar que los actos realizados por el mandatario en virtud de un contrato de mandato, tuvieran repercusiones directas en el patrimonio del mandante, por lo que no se puede considerar, una representación, como la conocemos actualmente.

Algunos autores consideran que fue el derecho canónico, el encargado de elaborar las bases de la teoría general de la representación. Esto debido a que fue el Código Canónico, el que estableció, la figura del procurador para contraer matrimonio sin que fuera necesario que estuvieran presentes los cónyuges. Al respecto se estableció, que para celebrar un matrimonio por procurador, se requería de poder especial, en el cual se estableciera la persona de forma determinada, firmado por el párroco originario del lugar en donde se otorgara el poder, o por un sacerdote designado por uno de ellos, o cuando menos que fuera ante dos testigos.

Como consecuencia de lo anterior, el acto realizado por una determinada persona, surtía sus efectos sobre un tercero, es decir el poderdante, sin necesidad de un acto posterior. Lo cual no era aceptado en el derecho romano clásico. Por lo que las ideas esenciales de la teoría de la representación comenzaron a tomar gran fuerza en los siglos XIV y XV. Por lo que "En el derecho canónico se trató la figura del poder, y se discutió si se le aceptaba o no para que cualquier persona pudiera realizar por medio de otro un acto que podía realizar por sí mismo; una vez que tal conclusión fue aceptada, quedó a resolver la ubicación a darle, y por ser afín al mandato, a partir de entonces quedo unido a éste."<sup>19</sup>

No obstante, la gran aportación del derecho canónico, para el desarrollo de la figura de la representación, algunos autores consideran que fueron las relaciones

---

<sup>19</sup> SÁNCHEZ URITE, Ernesto A. Mandato y Representación. Segunda edición. Abeldo-Perrot. Argentina 1980. p. 17.

comerciales, las que obligaron a adoptar y perfeccionar esta institución, ya que las relaciones de esta naturaleza son sumamente ágiles, y fue este dinamismo el encargado de elaborar una forma de llevar a cabo diversos negocios al mismo tiempo, pero en lugares distintos.

De esta forma se introdujo la representación en el derecho francés, ya que fueron las relaciones comerciales y el incorporar las formas escritas, lo que dio origen a un tipo de representación, de tipo imperfecta, ya que el representante debía transmitir los beneficios del acto jurídico en virtud de la buena fe, y de no ser así el representado se encontraba facultado para reclamar dichos frutos, producto del negocio jurídico encomendado. Lo cual se reflejó en el Código de Prusia de 1794, en el cual se permitía que una persona realizara un negocio en nombre de otro, a través del contrato de mandato. Esta corriente fue adoptada en el Código Civil francés, promulgado el 21 de marzo de 1804, el cual se considera el antecedente más importante en materia civil, y que influyó para las legislaciones de dicha materia en los países occidentales, y México no es la excepción a tal influencia.

Los códigos civiles de 1870 y de 1884 recogieron estas ideas, respecto de la representación y el mandato, así como el actual código civil, promulgado en 1928, y que entro en vigor hasta 1932. Por lo que es posible realizar un negocio o acto jurídico a nombre de otro, ya sea de manera voluntaria o legal.

En materia laboral, la Ley Federal del Trabajo de 1931 estableció la figura del poder, para que una persona pudiera representar a otra en juicio. Lo cual fue considerado de igual manera en la actual Ley Federal del Trabajo, la cual regula lo relativo a la personalidad, poder y representación en el capítulo II, del título decimocuarto, de los artículos 689 a 697, estableciendo las reglas precisas para que sea válida dicha representación, las cuales se estudiarán en los capítulos posteriores.

En cuanto a la materia laboral burocrática, a partir de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963, quedó regulada la figura de la representación, con reglas y características propias, sobre las cuales se profundizará posteriormente, ya que constituye el tema central de esta investigación.

## MARCO NORMATIVO DEL DERECHO LABORAL BUROCRÁTICO.

Es necesario conocer la regulación del Derecho Burocrático laboral, ya que aún cuando tiene una legislación propia, existen otras disposiciones que rigen en la materia. En razón de lo anterior, en el presente capítulo se estudian los preceptos de la Constitución mexicana, los cuales establecen de manera fundamental los derechos de los trabajadores al servicio del estado, mismos que son reglamentados en las leyes federales, las cuales son consecuencia de nuestra carta magna como ley suprema.

Es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la encargada de establecer la normatividad expresa en esta materia, por lo que es preciso abordar la forma en que reglamenta los derechos de los trabajadores burocráticos de manera general, ya que es en el capítulo posterior en donde se estudia con detalle la legislación respecto de la representación de las partes en los juicios seguidos ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

La Ley Federal del Trabajo es de aplicación supletoria en la materia, por lo cual es indispensable conocer la forma en que tutela los derechos de los trabajadores y reglamenta el proceso laboral, que se aplica de la misma manera en los procesos burocráticos al no existir disposición expresa en la ley de la materia. También se incluye un apartado en el que se expresan los motivos por los cuales consideramos que actualmente se abusa de la aplicación de esta ley, lo que implica que no se apliquen las disposiciones establecidas en la Ley Federal

de los Trabajadores al Servicio del Estado, lo que repercute en las garantías de las partes que intervienen en los procesos burocráticos, los cuales son abordados en el siguiente capítulo, concretamente por lo que respecta a la representación de las partes.

Finalmente, se hace referencia a otras leyes que se utilizan para regular y complementar las disposiciones establecidas en la constitución y en la propia ley de la materia, de las cuales basta con mencionar de manera general su existencia y función en la actualidad, ya que no son indispensables para el objetivo del presente trabajo.

### **3.1 Preceptos constitucionales.**

Cuando nos referimos al derecho laboral, ya sea entendido en términos generales o específicamente al derecho laboral burocrático, debemos necesariamente analizar el contenido del artículo quinto constitucional, ya que contiene una garantía esencial de libertad de trabajo, la cual es esencial en el desarrollo del hombre, tal y como lo afirma Ignacio Burgoa al establecer que “La libertad de trabajo es una de las garantías que más contribuyen a la realización de la felicidad humana...”,<sup>20</sup> por lo que su significado se extiende más allá del simple aspecto laboral.

---

<sup>20</sup> BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las garantías individuales. Vigésima séptima edición. Porrúa. México 1995. p. 311.

Por determinación constitucional, a nadie se le puede prohibir dedicarse a la profesión, o trabajo que elija, siempre y cuando este sea lícito. Esta libertad, únicamente se puede ver limitada por determinación judicial. Lo cual concretamente tratándose de servidores públicos existen sanciones administrativas, las cuales pueden ir desde una simple amonestación, hasta la destitución o inhabilitación para ocupar un puesto o cargo público. Lo cual debe estar fundado en un juicio administrativo en el cual se den las garantías de ley para el servidor público, y estrictamente apegado a derecho.

De esta forma, los servidores públicos no pueden ser privados del producto de su trabajo, sino por resolución judicial, de acuerdo al mismo artículo. Lo cual es referido a cuestiones de pensiones alimenticias, en las que, el juez de lo familiar, ordene la retención de un porcentaje del sueldo para entregarlo al acreedor alimenticio. También es posible hacer deducciones al salario del servidor público, cuando este consiente los mismos, como sucede con la cuota sindical que es descontada para cubrir los gastos del sindicato, lo cual también se encuentra apegado a derecho. Lo mismo sucede con los créditos o prestamos que pudiera adquirir el trabajador, y se pacta con la dependencia o entidad, que se cubrirá mediante la retención de una parte del sueldo, en la cual este de acuerdo el trabajador.

Así mismo, el precepto en referencia, en su segundo párrafo, establece que serán las leyes locales las que establezcan aquellas profesiones que requieran de un título para ejercer, y los requisitos para obtenerlo. Complementariamente a



esta circunstancia, algunos cargos públicos requieren de ciertos requisitos que las propias leyes determinan para poder acceder a ellos, por lo que no es suficiente tener un título. Tal es el caso del Presidente de la República, senador, diputado, juez, magistrado, etc. De los cuales, serán las leyes respectivas las encargadas de establecer los elementos necesarios para poder ocupar estos puestos, los cuales pueden ser referidos a experiencia, edad, nacionalidad, entre otros.

Concretamente el cuarto párrafo del artículo quinto constitucional, se refiere a la obligatoriedad de algunos servicios públicos, que son una excepción al párrafo cuarto que indica que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales. Estas salvedades deberán encontrarse contempladas en las leyes correspondientes, ya sean cargos electorales, como funcionario de casilla, o actividades militares, sobre los cuales se tiene la obligación de acudir a las armas en caso de una emergencia nacional. También se contemplan las actividades censales, las cuales se realizan cada diez años, para lo cual se utilizan en su mayoría jóvenes, los cuales no en todos los casos reciben una contribución por su labor desempeñada, ni el estado tiene la obligación de entregársela, pero en algunos casos es una función bien pagada.

No obstante lo anterior, aquellas funciones que se realicen dentro de los rubros referidos, como consecuencia de una profesión, si deben ser retribuidas, tal es el caso de estadistas, economistas, abogados, y muchas otras profesiones que son necesarias para algunas labores del estado, para lo cual se solicitan

interesados, los cuales reciben una contribución por los servicios temporales prestados.

Ya que la intención del presente apartado no es realizar un exhaustivo análisis de este artículo, sino por lo que refiere a la materia burocrática, y no obstante, todo lo mencionado en dicho precepto puede ser aplicado a los servidores públicos, bastará con mencionar que el último párrafo establece que no se podrá coaccionar sobre la persona del trabajador en caso de incumplimiento del contrato de trabajo, por lo que únicamente responderá de manera civil. Lo cual para los servidores públicos también podría significar una responsabilidad administrativa y por lo tanto la inhabilitación para poder ocupar algún puesto o cargo público en el futuro, o por determinado tiempo, de acuerdo a las leyes correspondientes.

Es evidente que el derecho laboral se encuentra regulado por el artículo 123 Constitucional, el cual como se ha mencionado a lo largo de este trabajo, constituyó el primer antecedente internacional para reconocer los derechos sociales, en las leyes fundamentales de los países. Así mismo, y por lo que respecta a la materia laboral burocrática, es el apartado "B" del mismo artículo el que regula a los trabajadores al servicio del estado, del cual se ha hecho ya una reseña histórica del proceso que se tuvo que recorrer para llegar a considerar a estos trabajadores al mismo nivel que los demás.

Ambos apartados establecen derechos similares para los trabajadores, tales como la jornada diurna y nocturna, los días de descanso, seguridad social,

protección al salario, entre otros. Sin embargo existen disposiciones especiales dentro de cada apartado que los caracteriza y diferencia sustancialmente entre sí.

Por lo que se refiere al derecho de huelga, si bien ambos apartados reconocen el mismo, los trabajadores al servicio del estado podrán hacer uso de este cuando se violen de manera general y sistemática los derechos consagrados por el artículo 123, lo cual ha sido un tema de discusión entre la doctrina, ya que se considera que ante tal situación, es casi nulo el derecho de huelga para los trabajadores de este apartado, lo que también responde a las necesidades sociales del estado, ya que no puede interrumpir sus servicios de la misma manera que el sector privado, ya que afecta los intereses de los gobernados en general. Sin embargo, no es el propósito de esta investigación profundizar al respecto, por lo que es suficiente el comentario realizado al respecto.

El derecho de asociación, es también una norma común para ambos tipos de trabajadores. No obstante lo anterior, la reglamentación de este derecho en las leyes respectivas marcan diferencias importantes, ya que los trabajadores al servicio del estado, únicamente podrán tener un sindicato por dependencia, el sindicato solo podrá afiliarse a la FSTSE y solamente se podrá salir del sindicato por expulsión del mismo, lo cual constituye limitaciones a la libertad de los trabajadores del apartado "B", respecto de lo cual la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sustentado diversos criterios en el sentido de declarar inconstitucional dichas limitaciones, sin embargo, mientras la Ley no sea reformada, solo podrán hacerse valer por la vía jurisdiccional.

En cuanto al tema del salario, el apartado "B" establece que el mismo será fijado en el presupuesto respectivo, dada la naturaleza de la relación de trabajo, y no podrá ser disminuido durante la vigencia del mismo. No se contempla para este tipo de trabajadores el reparto de utilidades, ya que las dependencias del estado no funcionan como empresas y no tienen un fin de lucro, por lo que en teoría no deben tener utilidades, por lo que no es posible que los trabajadores participen de las misma, como sucede con los trabajadores del apartado "A".

Por último debemos destacar que la fracción XII del apartado "B" del artículo 123 constitucional, prevé la existencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje como el órgano ante el cual se deben plantear los conflictos de carácter individual, colectivo o intersindicales, conforme a lo previsto por la Ley reglamentaria, es decir la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la cual se estudiará en el apartado siguiente.

Por lo que respecta la procedimiento, existen dos preceptos constitucionales que regulan lo relativo al mismo, los artículos 14 y 16 constitucionales. El primero de ellos consagra la garantía de audiencia, el cual contempla cuatro elementos esenciales: el juicio, tribunales previamente establecidos, formalidades esenciales del procedimiento y leyes expedidas con anterioridad al hecho.

Son los dos últimos elementos los que interesan para los objetivos de la presente investigación, ya que es durante el procedimiento laboral burocrático que se plantean cuestiones tales como la personalidad, es decir lo referente a la

representación de las partes. Y en su caso, la forma de acreditar o justificar dicha representación, o impugnar la misma.

Estas formalidades esenciales del procedimiento se encuentran contempladas en sentido negativo en el artículo 159 de la Ley de amparo, dentro del cual quedan comprendidas las materias civil, administrativa y laboral. El cual refiere básicamente el derecho de ser escuchado y de defenderse antes de cualquier acto de privación, y que no existan actos que afecten el mismo, para lo cual debe tener oportunidad de ofrecer pruebas, encontrarse debidamente representado, tener acceso a los documentos que obren en autos, que se resuelvan los recursos a los cuales tenga derecho, que se concedan los plazos establecidos en la ley, así como los demás casos análogos a criterio de los tribunales del poder judicial de la federación, entre otros.

Ahora bien, los actos de privación deben de cumplir con los requisitos establecidos en el artículo en comento, y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho. Por lo que será la normatividad respectiva, la encargada de establecer las reglas que han de seguirse ante un proceso, a fin de no dejar a ninguna de las partes en estado de indefensión, y será esta misma legislación la encargada de establecer las sanciones en caso de que no se cumplan con dichos requisitos, por lo que no constituirá una violación a la garantía de audiencia, el hecho de declarar fictamente confeso a alguna de las partes si se observaron las disposiciones legales correspondientes. De esta forma tampoco se debe considerar violatorio de garantías el no admitir pruebas fuera de los supuestos

marcados por la misma ley. Ni el considerar que no existe una debida representación o que no se demuestra la personalidad de una de las partes conforme a lo estrictamente establecido por la Ley de la materia. Ya que sólo de esta forma se puede garantizar certidumbre y certeza jurídica para ambas partes.

El artículo 16 constitucional, establece en su primer párrafo la garantía de legalidad, respecto de los actos de autoridad, en cuanto a que las resoluciones emitidas por la autoridad deben necesariamente encontrarse por escrito, debidamente fundadas y motivadas. Es decir, deben señalar el precepto legal aplicable al caso, y la razón por la cual la situación planteada se ajusta a dicha hipótesis normativa. Además de que el acto de molestia debe ser expedido por autoridad competente para poder tener plena eficacia jurídica.

Aún cuando existe una diferencia en los actos de privación y los actos de molestia que tutelan los artículos 14 y 16 constitucionales respectivamente, es importante señalar que todo acto de privación implica necesariamente un acto de molestia, por lo que para cumplir con la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 constitucional, se debe cumplir con lo establecido por el artículo 16 de la norma fundamental.

De esta forma, toda resolución o acto emanado de la autoridad dentro de un proceso laboral burocrático, debe encontrarse apegado a derecho y debe basarse en las leyes respectivas, para que exista certidumbre jurídica entre las partes, y se encuentren en un verdadero estado de derecho, ya que si se pudieran violar

las reglas a favor o perjuicio de alguna de las partes, se dejaría irremediablemente en estado de indefensión y se violarían de manera flagrante las garantías constitucionales de alguno de ellos.

### **3.2 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado**

La Ley reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 constitucional, también conocida como Ley Burocrática, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1963, consagra los derechos sustantivos de los trabajadores al servicio del estado, reconocidos ya en el artículo 123 constitucional.

En su primer artículo establece que la misma es aplicable a los titulares y trabajadores de las dependencias de los poderes de la Unión, del gobierno del Distrito Federal y algunas otras entidades que el mismo precepto enumera, tales como 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, agregando el mismo artículo, que los demás organismos descentralizado similares a los anteriores y que tengan a su cargo función de servicios públicos.

Dicho artículo ha sido considerado como inconstitucional por la Suprema Corte de Justicia de la Nación mediante su jurisprudencia 1/96, visible en el semanario judicial de la federación y su gaceta, tomo III, febrero de 1996, cuyo rubro establece "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DE CARÁCTER FEDERAL. SU INCLUSIÓN EN EL ARTICULO 1° DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO ES INCONSTITUCIONAL", la cual indica de manera general, que dicho precepto contradice lo dispuesto por el artículo 123 apartado "B" constitucional, ya que establece un ámbito de competencia que va más allá de lo establecido por la norma constitucional, ya que la misma indica que ese apartado regulará las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus Trabajadores, y no establece que los organismos descentralizados se regirán por dicha disposición, por lo que una ley reglamentaria no puede establecer alcances mayores que los lineamientos constitucionales. Por lo que los trabajadores de los organismos descentralizados se rigen por el apartado "A" del artículo 123 constitucional, y por lo tanto se regulan por la Ley Federal del Trabajo, y no por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La Ley burocrática, en cuanto al proceso, únicamente establece los requisitos que deben contener las demandas y las contestaciones, los tiempos en los cuales se pueden ofrecer pruebas, las reglas para la representación de las partes en los procesos seguidos ante el Tribunal, algunas cuestiones incidentales y las referentes a las notificaciones de los acuerdos y actuaciones, pero no contiene disposiciones expresas sobre el procedimiento ante el Tribunal Federal de



Conciliación y Arbitraje, por lo que se aplica supletoriamente la Ley Federal del Trabajo, para regular el proceso ante el mismo.

Una característica importante en el procedimiento burocrático y que lo diferencia del proceso laboral general, es que las pruebas deben ser ofrecidas desde el escrito inicial de demanda y la contestación respectivamente. Además de que no existe posibilidad de ampliar o modificar la demanda, sino hasta antes de que los demandados sean emplazados.

Respecto de la representación de las partes, es el artículo 134 de la Ley en cuestión la que establece las reglas que han de seguirse para que tanto el actor como el titular demandado puedan designar apoderados que actúen en su nombre. Lo cual se analizará de manera más detallada en el capítulo siguiente, por lo que basta con mencionar que esta ley si tiene regulación expresa acerca del tema de la personalidad, la representación y la forma en que debe otorgarse la misma.

### **3.3 Ley Federal del Trabajo**

La Ley Federal del Trabajo establece los derechos sustantivos aplicables a los trabajadores regulados bajo el apartado "A" del artículo 123 constitucional. La misma también contiene lo relativo al derecho adjetivo aplicable en esta materia, es decir, el derecho procesal del trabajo. Lo cual se aplica de manera supletoria al procedimiento burocrático, que como ya se mencionó, no está regulado en la Ley

burocrática, por lo que es necesario acudir a la Ley Federal del Trabajo tratándose de cuestiones de procedimiento.

Este apartado comprende, desde los principios procesales, hasta los procedimientos especiales referentes a conflictos colectivos o de huelga. Estableciendo también las pruebas que se pueden ofrecer, términos procesales, incidentes, competencia, y por supuesto el tema de la capacidad y personalidad, el cual está contenido en el capítulo II del título catorce de la referida Ley.

Si bien, en el presente trabajo sustentamos la idea de que en materia de representación y personalidad de las partes, lo establecido por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no es susceptible de supletoriedad, por no contener lagunas que deban suplirse, es necesario realizar un estudio de lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, ya que en la práctica se aplica este ordenamiento, aún cuando se interpreta de manera errónea.

De acuerdo con la Ley en comento, serán partes en el proceso del trabajo aquellas personas, físicas o morales que acrediten su interés jurídico y que ejerciten acciones u opongan excepciones. También existe la posibilidad de que otras personas puedan ser afectadas por la resolución y deban intervenir en él, pudiendo ser llamadas por las partes o por la misma Junta. Un caso excepcional de capacidad que establece la propia Ley es la referente a los menores, los cuales pueden comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, y sólo los menores de 16 años deberán ser representados.

Son los artículos 692, 693, 694 y 695, los que establecen los lineamientos conforme a los cuales se debe otorgar la representación y acreditar la personalidad. El primero de ellos establece de manera textual:

“Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

- I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de personal física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;
- II. Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;
- III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello, y
- IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría de Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato.”

Con lo anterior es evidente que el apoderado de persona física, tiene la posibilidad de acreditar ese carácter mediante una carta poder o con poder

notarial. Se presenta la misma situación con los apoderados de las personas morales, con la salvedad que se debe demostrar que la persona que otorga el poder esta facultada para ello, por lo que en la práctica es utilizado el poder notarial, en el que el fedatario público hace constar que se tiene dicha facultad para delegar poder, y no suele utilizarse la carta poder, para evitar posibles objeciones a la personalidad.

Los sindicatos están facultados para acreditar su personalidad mediante un escrito, el cual es llamado "toma de nota", por el cual la autoridad competente expide un acuerdo en el que reconoce como apoderados o secretarios, o la función que desempeñen dentro del sindicato. El cual es un trámite de carácter administrativo, pero la ley expresamente establece esa posibilidad para los sindicatos, por lo que pueden comparecer legalmente con dicho documento.

Estas reglas para tener por acreditada la personalidad de los comparecientes tienen excepciones a favor del trabajador, como lo establece el artículo 693 del mismo ordenamiento, el que indica a la letra:

"Artículo 693.- Las juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas del artículo anterior, siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada."

Lo cual responde al principio social del derecho del trabajo, por el cual se pretende equilibrar la fuerza de los dueños de los medios de producción y la clase obrera. Por lo que esta facultad se encuentra reservada exclusivamente para los trabajadores o los representantes de sindicatos. La cual es una facultad discrecional de la Junta, que no puede ser aplicada tratándose de los patrones. En este último caso solo existen dos posibilidades para acreditar la personalidad de un apoderado, mientras que los representantes de los trabajadores pueden comparecer de una forma fehaciente, aún cuando la Ley establece la forma en que deberán hacerlo. Lo cual sólo es aplicable tratándose de la parte trabajadora y no así para los patrones, como lo establece la tesis emitida por el Tribunal Colegiado del Décimo Segundo Circuito, de la Séptima época, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, tomo 187-192 sexta parte, página 106, la cual indica de manera textual:

**“PERSONALIDAD DE LOS APODERADOS DE LOS PATRONES EN EL JUICIO LABORAL. FORMA DE PROBAR LA.** Es inexacto que las Juntas puedan tener por acreditada la personalidad de cualquiera de las partes, sin sujetarse a las normas legales, siempre y cuando de los documentos exhibidos se lleguen al conocimiento de que efectivamente se representa a la persona interesada, pues el artículo 709, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo vigente con anterioridad al 1° de mayo de 1980 dejó de tener vigencia en la nueva Ley Federal del Trabajo, en donde ya no se contempla esa situación a favor de cualquiera de las partes en el juicio laboral, ya que el artículo 693 de la nueva ley de la materia, sólo establece que las Juntas

pueden tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas del artículo anterior, siempre que de los documentos exhibidos se llegue al convencimiento de que efectivamente se represente a la parte interesada, luego entonces, se debe concluir que la personalidad de los litigantes que representen intereses de la parte patronal deben sujetarse a lo que prevé la propia Ley Federal del Trabajo y, por consiguiente, si quienes comparecieron en representación de la sociedad anónima demandada, pretendieron acreditar su personalidad con un documento distinto de aquellos a que se refiere el artículo 692, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo vigente, ya que el exhibido no constituye un testimonio notarial, ni se trata de una carta poder otorgada ante dos testigos, es evidente que con ello dejaron de acreditar su personalidad.”

Con lo que se demuestra, que dicha facultad discrecional, tanto de la Junta como de los apoderados, es referente únicamente para los trabajadores o representantes de sindicatos, debiendo ajustarse la parte patronal, a lo establecido de forma expresa por la ley, tratándose de cuestiones de personalidad.

Otra posibilidad que tienen las partes para comparecer al juicio laboral es mediante simple comparecencia, ante las Juntas del lugar de residencia, la cual será eficaz ante cualquier autoridad del trabajo, debiendo exhibir únicamente la copia certificada que se expida de dicha comparecencia, conforme al artículo 694 de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando la personalidad de las partes es acreditada mediante carta poder o testimonio notarial, se debe exhibir el original o la copia certificada en su caso, y si se requiere para algún otro uso, se debe exhibir copia simple del mismo para que sea cotejada con el original o copia certificada, y de esta forma pueda ser devuelta esta última, debiendo quedar en autos la copia que certificó la autoridad. Esto es con la finalidad de no dejar a ninguna de las partes en estado de indefensión y tengan oportunidad de conocer los documentos relativos al conflicto particular, para poder ejercer su derecho de objeción, o simplemente manifestar lo que a su derecho convenga y que pueda ser útil a sus intereses. Es el artículo 695 de la misma Ley, el que regula esta situación en los siguientes términos:

“Artículo 695.- Los representantes o apoderados podrán acreditar su personalidad conforme a los lineamientos anteriores, en cada uno de los juicios en que comparezcan, exhibiendo copia simple fotostática para su cotejo con el documento original o certificado por autoridad, el cual les será devuelto de inmediato, quedando en autos la copia debidamente certificada.”

Con lo que es evidente que los documentos relativos a la personalidad deben encontrarse a la vista de las partes, ya que lo contrario sería dejar en estado de indefensión a las mismas, al no poder conocer los documentos que son parte del juicio en el cual se comparece. Lo cual se encuentra estrechamente relacionado con los preceptos constitucionales referidos en apartados que anteceden, los cuales tienen por finalidad que las partes estén en igualdad de circunstancias para poder establecer su defensa o derecho de forma equitativa.

### **3.3.1 El exceso de supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo.**

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, estableció en su artículo 11 la posibilidad de aplicar 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, siempre y cuando no este previsto en la propia Ley.

Es conveniente comentar que respecto de la supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo, existe una tesis de jurisprudencia emitida por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito, la cual establece que al momento de ser creada la Ley Burocrática y en consecuencia el artículo 11 de la misma, la supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo, el legislador la estableció conforme al ordenamiento vigente en aquella época, pero no respecto de las modificaciones que la misma pudiese sufrir en su evolución, por lo que la supletoriedad sólo debe entenderse con la Ley Federal del Trabajo de mil novecientos treinta y uno, y no con la vigente. Respecto de lo cual no estamos de acuerdo, ya que sería ilógico aplicar una ley que se encuentra abrogada, y por lo tanto no se tiene la obligación de conocerla, ni mucho menos de hacerla valer. Por lo que solo se dará la referencia a dicha Tesis, para su consulta, la cual es visible en el Apéndice de 1995, Octava época, tomo V, Parte TCC, página 546.

Sobre el tema de la supletoriedad, el poder judicial de la federación ha sustentado el criterio por el cual es posible aplicar la misma, en la tesis de



jurisprudencia número I.4o.C. J/58, visible en la página 33 de la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, tomo 76, abril de 1994, octava época, que menciona en su rubro y contenido:

**“SUPLETORIEDAD DE LA LEY. REQUISITOS PARA QUE OPERE.** Los requisitos necesarios para que exista la supletoriedad de unas normas respecto de otras, son: a) que el ordenamiento que se pretenda suplir lo admita expresamente, y señale el estatuto supletorio; b) que el ordenamiento objeto de supletoriedad prevea la institución jurídica de que se trate; c) que no obstante esa previsión, las normas existentes en tal cuerpo jurídico sean insuficientes para su aplicación a la situación concreta presentada, por carencia total o parcial de la reglamentación necesaria, y d) que las disposiciones o principios con los que se vaya a llenar la deficiencia no contraríen, de algún modo las bases esenciales del sistema legal de sustentación de la institución suplida. Ante la falta de uno de estos requisitos, no puede operar la supletoriedad de una legislación en otra.”

Con lo cual se establecen cuatro requisitos para poder aplicar un cuerpo normativo supletoriamente. Son los últimos dos requisitos los que deben ser observados cuidadosamente por la autoridad, para que no exista un exceso de esta supletoriedad, ya que el criterio para establecer que existe una carencia total o parcial en la reglamentación de una institución prevista en la ley, debe tener un sustento legal claro y preciso, además de una adecuada motivación, ya que como se demostrará posteriormente, la autoridad acude a la Ley Federal del Trabajo

aún cuando existe disposiciones expresas al respecto, y el tema de la personalidad y la representación, no es la excepción.

Además se debe tener en cuenta las bases y los principios de la institución y de la ley a la cual se pretende aplicar la supletoriedad, para que la nueva norma, no contraríe los mismos. En el caso concreto de la Ley Burocrática, se debe tener en cuenta que dentro de los principios que rigen a la misma, están los de buena fe y sencillez, por lo que no es posible establecer cargas a las partes que el legislador no impuso, ni cambiar las reglas establecidas para dicho proceso, si estas se encuentran de manera expresa en la propia ley y no existe falta de reglamentación.

En la práctica se ha llegado al exceso de aplicar la Ley Federal del Trabajo de manera supletoria, aún cuando en la Ley Burocrática exista disposición al respecto. Tal es el caso de los incidentes en los que se plantea las cuestiones relativas a la personalidad, competencia, del interés de un tercero o la nulidad de actuaciones, y en la mayoría de los casos, tanto para hacerlos valer como para resolver los mismos, se utilizan fundamentos de la Ley Federal del Trabajo, no obstante que el artículo 141 de la Ley de la Materia, prevé los mismos.

Si bien este caso resulta intrascendente, ya que el amparo que se concediera, sería para efectos de adecuar la fundamentación al caso concreto y no repercutiría en el fondo del asunto, y por tanto no se afectarían los intereses de las partes, esta práctica, o exceso de supletoriedad se ha extendido a aspectos

más importantes, como la facultad del propio Tribunal de imponer sanciones para hacer cumplir sus resoluciones, en la cual la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que la Ley Federal del Trabajo no es de aplicación supletoria al existir en la Ley Burocrática disposición expresa en ese sentido, lo cual se aprecia en la Tesis de Jurisprudencia 43/2003, emitida por la Segunda Sala, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su gaceta, tomo XVII, junio de 2003, página 206, la cual menciona:

**“MEDIOS DE APREMIO. EL ARTÍCULO 731 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO ES DE APLICACIÓN SUPLETORIA PARA QUE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE HAGA CUMPLIR SUS DETERMINACIONES, AL EXISTIR EN LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DISPOSICIÓN EXPRESA EN ESE SENTIDO.** El artículo 150 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado prevé que es obligación del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje proveer respecto a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos, por lo que deberá dictar las medidas que a su juicio sean necesarias; por su parte, el numeral 151 de la propia ley regula el procedimiento para la ejecución de esos laudos e indica que al efecto se proceda conforme a lo dispuesto en el capítulo primero del título octavo (artículos 148 y 149) de esa ley, en donde se establece que el citado tribunal, para hacer cumplir sus determinaciones, podrá imponer multas “hasta de mil pesos”, las que se harán efectivas por la Tesorería General de la Federación. En congruencia con lo anterior, se concluye que al existir disposición expresa

para que el mencionado tribunal pueda lograr el cumplimiento de sus laudos condenatorios, no tienen aplicación supletoria los medios de apremio previstos en el artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo.”

Lo cual es un ejemplo claro, en el que la supletoriedad no puede ser aplicada cuando existe una disposición expresa al respecto, ya que no es el fin de dicha figura procesal, ya que se contravendría lo dispuesto por la misma ley, y terminaría por ser una facultad discrecional de la autoridad atender a su propia ley, o alguna otra que se pueda aplicar de manera supletoria, lo que dejaría en estado de indefensión e incertidumbre jurídica a las partes, al no seguirse las reglas establecidas para la solución de los conflictos.

Otro caso trascendente en el cual se actualiza el exceso de supletoriedad por parte de la autoridad burocrática, es el referente a la forma de acreditar la personalidad de las partes como apoderados o representantes de las mismas. Ya que el artículo 134 establece de manera expresa, la forma en que se harán representar las partes.

Para el caso de los representantes de los trabajadores, pueden acreditar ese carácter, mediante simple carta poder. La Ley Federal del Trabajo establece que la carta poder debe estar firmada ante dos testigos, carga que el legislador al crear la Ley Burocrática no estableció, sin embargo, en la práctica es indispensable que la carta poder que se exhibe en los juicios seguidos ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se encuentre firmada ante dos

testigos. Lo cual afecta a las partes, al tener que acudir a un ordenamiento diverso al de la materia para conocer la forma de acreditar su personalidad, no obstante que la Ley de la materia contiene disposición expresa acerca de la misma. Lo cual como se ha explicado a lo largo del presente apartado es contrario a Derecho, y no encuentra fundamento legal alguno.

La misma situación se presenta con los representantes de los titulares de las dependencias, para los cuales la ley de la materia establece que basta con exhibir un simple oficio, para tener acreditada dicha personalidad. Lo cual en la práctica se ha interpretado como una facultad potestativa, pudiendo acreditar dicha personalidad conforme a dicho precepto o de conformidad con lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, la cual permite un poder notarial o incluso, una carta poder firmada ante dos testigos, mientras se compruebe que quien otorga el poder está legalmente autorizado para ello.

De esta forma, se aplica de manera supletoria normas sobre las cuales existe disposición expresa por la Ley de la Materia, lo cual crea un ambiente de incertidumbre jurídica para las partes, ya que no es imperativo seguir los lineamientos de la propia ley, sino que se pueden utilizar reglas de otros procedimientos, de manera ilegal, ya que no existe fundamento legal alguno que permita dicha situación. De esta forma, las resoluciones que se pronuncien al respecto, realmente pueden afectar el fondo del asunto, ya que la personalidad es un presupuesto procesal, el cual es necesario para poder comparecer a juicio y realizar acciones o hacer valer excepciones y defensas.

### 3.4 Otras leyes.

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

En la referencia del artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que se realizó en párrafos precedentes, se establece que el Código Federal de Procedimientos Civiles se aplicará de manera supletoria a la ley de la materia. En la práctica no es muy común acudir a dicho ordenamiento, ya que la Ley Federal del Trabajo regula el procedimiento de manera precisa. Tal vez la única circunstancia en la que se invoca esta legislación es en el caso de la confesional del titular demandado, o confesionales para hechos propios en los que los absolventes ostenten un alto cargo, por el cual procede el desahogo de la citada prueba por vía oficio, conforme al artículo 127 del mismo Código. O bien para tomar como domicilio para emplazar a un trabajador del cual el titular de una dependencia demanda la rescisión de la relación de trabajo, el propio centro de labores. Por lo que fuera de esos dos casos, no se aplica en mayor medida el citado Código.

Existen varios tratados internacionales que son aplicables al derecho sustantivo de los trabajadores al servicio del estado, los cuales según interpretación del poder judicial de la federación, se encuentran por encima de las leyes federales, por lo que son de observancia obligatoria para las autoridades. Si bien no intervienen directamente en los procesos ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, si pueden ser aplicados para resolver el fondo de los asuntos que se plantean ante dicho órgano, por lo que es posible invocarlos y hacerlos valer en juicio. Algunos de estos tratados aplicables en la materia son el

Acuerdo de Cooperación Laboral para América del Norte, Convenio sobre la Indemnización de Accidentes del Trabajo de 1925, Convenio sobre las Vacaciones Pagadas de 1936, Convenio sobre la Protección al Salario de 1949, entre otros.

Las relaciones de trabajo entre los estados y sus trabajadores, así como entre los municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados conforme a lo dispuesto en el apartado "B" del artículo 123 constitucional, según lo resolvió el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Unión. Las cuales en su mayoría son una adaptación de la Ley Federal a los propios recursos con que cuenta cada entidad, de esta forma la mayoría de los derechos contemplados en la ley burocrática son seguidos al pie de la letra por las legislaciones locales. Por lo que respecta a los requisitos y facultades de los titulares de los órganos públicos, serán la propia constitución y la ley orgánica de la administración pública del estado, las encargadas de establecer la normatividad aplicable.

Otros ordenamientos que son aplicados y que rigen el comportamiento de los trabajadores al servicio del estado, aún cuando no se utilizan en los procesos ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, son los referentes a la responsabilidad administrativa y penal en que pueden incurrir dichos trabajadores.

Al respecto Bolaños Linares comenta que la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas debe aplicarse de manera estricta, ya que en

ocasiones, es debido a la incorrecta actuación de los funcionarios estatales, que se suscitan los conflictos laborales por despidos injustificados ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, u otras autoridades competentes como las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje. Lo cual tiene un costo importante en el presupuesto de dicha dependencia. Y esta afectación al erario público puede ser evitado si se condujeran conforme a derecho estos funcionarios, y no de manera prepotente o con desconocimiento de las leyes.

Por lo que en consideración del citado doctrinario se deben aplicar sanciones a los funcionarios que actúen negligentemente y despidan injustificadamente a los empleados a su cargo, así como a aquellos que realicen una precaria defensa de la administración pública y se les finque responsabilidad en los casos que se pierden, causando un perjuicio al erario federal.<sup>21</sup>

Además de la responsabilidad administrativa, los trabajadores al servicio del estado también pueden incurrir en responsabilidad penal, para lo cual serán las leyes de la materia las encargadas de regular las sanciones para los empleados que cometan alguna acción contemplada como delito, en ese sentido serán los códigos penales locales o el federal el aplicable, de acuerdo a la conducta realizada por el sujeto.

Sin embargo, tales disposiciones no intervienen en forma alguna con los procedimientos ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ni en el fondo

---

<sup>21</sup> Cfr. BOLAÑOS LINARES, Rigel. Derecho Laboral Burocrático. Porrúa. México 2003. p.p. 24 y 25.



de las resoluciones que se dictan ante dicho órgano, ni respecto del tema de la personalidad o representación, por lo que solo se mencionan a manera de referencia.

Con todo lo anterior es claro que las normas fundamentales respecto del derecho laboral burocrático se encuentran en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de donde se desprenden leyes reglamentarias como la de la propia materia. Aún con una Ley burocrática, se aplican supletoriamente otros ordenamientos como la Ley Federal del Trabajo y el Código Federal de Procedimientos Civiles, principalmente por lo que al proceso respecta, ya que no se encuentra debidamente legislado en la ley burocrática.

La figura procesal de la supletoriedad debe reunir ciertos requisitos para su aplicación, ya que no basta con que se indique en la ley su existencia, según la interpretación del poder judicial de la federación. Lo cual en la práctica no se respeta y existe un exceso de supletoriedad que puede trascender al fondo de los asuntos. No obstante que la ley de la materia regule de manera expresa la situación que se pretende suplir.

**LA REPRESENTACIÓN DE LAS PARTES Y LA INTERVENCIÓN DE LA  
SECRETARÍA GENERAL DE ACUERDOS Y DEL PRESIDENTE DEL  
TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.**

Las reglas establecidas para la representación de las partes, en los conflictos individuales que se ventilan ante las salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se encuentran contenidas en el artículo 134 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Sin embargo, dentro de las facultades conferidas a la Secretaría General de Acuerdos según se desprende del Reglamento Interior de Trabajo del propio Tribunal, se encuentra la de formar un cuaderno de registro de apoderados que así lo soliciten, para los asuntos relacionados con el Pleno y con el Presidente.

Así mismo, la Secretaría tiene la facultad para expedir certificaciones sobre los acuerdos recaídos en dicho expediente, por lo cual es una costumbre dentro del Tribunal que los apoderados de los Titulares demandados se registren en dicho expediente, y al momento de acreditar su personalidad dentro del juicio se exhiban tanto el oficio de designación, como la copia certificada del acuerdo recaído en el registro de apoderados que maneja la Secretaría General de Acuerdos, para asegurarse de acreditar su personalidad ante el Secretario de Audiencias correspondiente o la Sala del conocimiento.

Sin embargo, algo que podría parecer tan simple como un trámite administrativo, ha interferido con las propias reglas establecidas por la Ley de la

materia para satisfacer dicho presupuesto procesal, toda vez que en ocasiones no se exhibe el oficio de designación y únicamente se agrega a los autos la copia certificada que recae en el expediente del registro de apoderados, lo que se traduce en incertidumbre jurídica y violación de garantías constitucionales de las partes.

#### **4.1 La representación de las partes conforme a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.**

En principio debemos analizar el artículo 134 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el cual como quedó asentado en el capítulo anterior, es el único aplicable en el Derecho Procesal Laboral Burocrático, ya que la supletoriedad no se actualiza en este caso en particular.

El mencionado artículo establece de manera textual:

“Artículo 134. Los trabajadores podrán comparecer por sí o por representantes acreditados mediante simple carta poder.

Los titulares podrán hacerse representar por apoderados que acrediten ese carácter mediante simple oficio.”

En el multicitado artículo se menciona en dos ocasiones la palabra “podrán”, la cual refiere no a una obligación sino a una potestad sobre la acción en que recae la misma, es decir, en el primero de los casos, que los trabajadores tiene la

opción de comparecer de manera personal al juicio o bien a través de un apoderado.

En el segundo de los casos, refiere sin duda a la misma situación en la que el Titular demandado, tiene la facultad de comparecer de manera personal o mediante apoderados, aún cuando no existe la aclaración del primer párrafo, en cuanto a señalar de manera expresa "por sí o por apoderados". Pero en ninguno de los casos, esa potestad es referente a la forma en la que se puede otorgar el poder, ya que, en ambos supuestos se establece la manera legal en que se debe otorgar esa representación dentro del juicio.

Sin embargo, esta situación ha sido causa de controversias dentro de los criterios del propio Tribunal e incluso en aquellos sustentados por los Juzgados de Distrito, toda vez que se ha interpretado como una facultad potestativa acerca de la forma en la que se puede acreditar la personalidad. Lo cual es erróneo, ya que si el legislador hubiese querido establecerlo de esa forma, habría empleado la expresión "podrán" antes del verbo "acreditar", para de esa forma entender que no es la única forma en la que se puede designar un representante o apoderado para los conflictos en materia laboral burocrática, sino simplemente una posibilidad, y no la forma en que se redactó el citado artículo, con lo que se da la idea de una posibilidad de comparecer de manera personal o por conducto de representante o apoderado.

Así las cosas, una expresión válida para entenderlo de esa forma hubiese sido: "Los trabajadores podrán comparecer por sí o por representantes pudiendo acreditar ese carácter mediante simple carta poder" o bien en el segundo de los casos "Los titulares podrán hacerse representar por apoderados que podrán acreditar ese carácter mediante simple oficio". Por lo que al no realizarse de esa manera, es claro que no existe una facultad potestativa sobre la forma en que puede acreditarse el carácter de apoderado o representante ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ya que dicha situación crearía incertidumbre jurídica al no indicar a las partes las reglas para demostrar su personalidad y dejarlo al criterio de las mismas y del propio Tribunal.

Con lo anterior se demuestra que la única opción que estableció el legislador a las partes, es la relativa a la comparecencia de manera personal o mediante representantes o apoderados y no en la forma en que esta se puede otorgar, debiendo ser mediante carta poder para los trabajadores y a través de simple oficio para los Titulares de las dependencias.

Así los trabajadores podrán otorgar poder a otra persona para que los represente dentro del juicio mediante simple carta poder, debiendo aclararse que el citado precepto no establece que la misma deba ser firmada ante dos testigos, como es el caso de la Ley Federal del Trabajo, por lo que no debería ser una carga impuesta al trabajador, al no haberse establecido así, ya que el procedimiento laboral burocrático se rige por los principios de buena fe y sencillez, además que de conformidad con el artículo 126 de la Ley de la materia no se

requiere forma o solemnidad especial en la promoción o intervención de las partes, por lo que debería ser suficiente con exhibirse la respectiva carta poder, sin mayores requisitos o formas para la misma.

Sin embargo en la práctica no se realiza de esa manera y por el contrario se exige que la carta poder que presente el trabajador o su representante para acreditar tal circunstancia se encuentre firmada ante dos testigos, bajo pena de que en caso de un incidente de falta de personalidad se tenga por no reconocida la misma, con una carta poder a juicio del Tribunal, que no cumple con los requisitos, aún cuando los mismos no se encuentran establecidos en la norma aplicable.

En lo referente al oficio de designación, o simple oficio como lo menciona la propia Ley de la materia, en la práctica debe cumplir con ciertos requisitos. En primer lugar deberá estar suscrita por el titular de la dependencia, quien conforme a las funciones inherentes a su nombramiento puede expedir dicho oficio. En ese sentido, algunas dependencias optan por acompañar al oficio de designación, la copia certificada del nombramiento del titular de la dependencia, para no dejar lugar a algún posible incidente de falta de personalidad, ya que aún cuando no es un requisito exigido por la norma aplicable, el hecho de no demostrar que la persona que esta delegando facultades en el juicio cuenta con legitimación en la causa para dicho efecto, puede dejar en estado de indefensión a su contraparte y es susceptible de objeciones a la personalidad así demostrada.

Además en el propio oficio de designación se deben establecer las facultades con que cuenta el apoderado y en su caso las restricciones y limitantes de su ejercicio, tales como sustituir en todo o en parte el poder otorgado, la temporalidad del mismo, entre otras. Todos estos elementos son importantes para conocer los alcances de las actuaciones que pueden tener los apoderados de las dependencias, para poder establecer la validez de las actuaciones dentro del juicio. Las cuales deben ser conocidas tanto como por la contraparte, como por el juzgador, en este caso la sala del conocimiento.

En el acuerdo que recae en el registro de apoderados, no se encuentran dichas facultades, por lo que si bien el exhibir copia certificada del mismo, ayuda a robustecer la personalidad con la que se ostentan los apoderados, de ninguna manera la misma puede sustituir al oficio de designación, precisamente por las carencias que el mismo contiene, y que como se explicará más tarde, el citado expediente es de naturaleza administrativa, para los asuntos competencia del pleno y del presidente del Tribunal, por lo que no puede interferir en los asuntos que se ventilan en las salas del propio Tribunal.

Otra cuestión importante referente al artículo 134 de la Ley de la materia, es la indica que serán los titulares de las dependencias quienes se podrán hacer representar mediante simple oficio, lo cual debe ser interpretado de manera literal, esto es, que los propios apoderados no cuentan con facultades para expedir oficios de designación, ya que la ley no lo prevé así. Esto es así, porque el encargado de la dependencia es el único que puede decidir quien esta en

posibilidades de representar a la misma en juicio, y dejar al arbitrio de los apoderados esta situación podría deparar en delegar facultades a personas que no se encuentran capacitadas a juicio del propio titular de la dependencia, lo cual puede repercutir en responsabilidades incluso de tipo administrativas en caso de negligencia en el seguimiento de un caso, que al final depara perjuicio al erario público en caso de condena.

Sin embargo, en la práctica, dentro del registro de apoderados, se reconoce personalidad como apoderados a personas que son designadas por otros apoderados, mediante un supuesto oficio de designación, el cual no puede revestir tal calidad ya que no se encuentra expedido por el titular de la dependencia. De esta manera, la propia Secretaría General de Acuerdos tiene intervención en los asuntos individuales que se desahogan ante las salas del Tribunal, cuando se exhiben copias certificadas de los acuerdos que recaen en el registro de apoderados, reconociendo como apoderado a una persona no designada por el titular de la dependencia.

#### **4.2 La reglamentación de la Secretaría General de Acuerdos y del Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.**

Las funciones, facultades y atribuciones de la Secretaría General de acuerdos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje así como de su Presidente, se encuentran reguladas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y en el Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y



Arbitraje. Las cuales se enumeran de manera limitativa, ya que a diferencia de los particulares, los servidores públicos únicamente pueden realizar aquellas funciones que se encuentran expresamente en las leyes, ya que de lo contrario estarían extralimitando sus funciones y dichas actuaciones resultarían ilegales.

Es en los siguientes apartados que se estudian esas facultades y atribuciones, para poder entender cuales son las funciones de esta área del Tribunal, así como del titular de dicho órgano, y cuando pueden con su actuar interferir con las labores que se desempeñan en los juicios que son competencia de las Salas del propio Tribunal.

Son dos los ordenamientos jurídicos que rigen sus facultades y que se estudiarán en el presente trabajo: La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y el Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

#### **4.2.1 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.**

La Ley de la materia regula una parte de las funciones que el Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tiene a su cargo, específicamente en el artículo 120 A, ubicado en el Título Séptimo, capítulo I, referente al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y del Procedimiento ante el mismo, el cual refiere de manera textual lo siguiente:

“Artículo 120 A. El Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje

tendrá las facultades y obligaciones siguientes:

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

Las facultades que este artículo le confiere son referentes a la administración y representación del Tribunal, así como del funcionamiento del mismo. Así mismo este campo de acción se restringe en muchos de los casos al Pleno del Tribunal o cuestiones competencia del mismo, sin embargo, dentro de las mismas no existe disposición alguna que permita que el Presidente del Tribunal intervenga de manera alguna dentro de los juicios que sean competencia de las propias salas del Tribunal.

En tal virtud, y como se mencionó anteriormente, su actuación se encuentra restringida a las facultades conferidas por la propia Ley, aunque no es la única legislación que regula las posibilidades de acción del Presidente del Tribunal, por lo que es necesario analizar el Reglamento Interior de Trabajo del mismo, para conocer los alcances que la propia Ley le otorga para que su actuar sea considerado legal.

Por lo que respecta a la Secretaría General de Acuerdos o al Secretario General de Acuerdos, el artículo 122 establece de manera precisa:

"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..."

No obstante, no hace referencia a cuales serán las facultades y atribuciones del mismo, ya que las funciones de esta figura administrativa, se enuncian dentro del Reglamento Interior del propio Tribunal, el cual es estudiado en el apartado posterior.

#### **4.2.2 Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.**

Este cuerpo legal fue modificado el 26 de septiembre de 2000, y se redujo de siete a sólo dos títulos, con seis y doce capítulos cada uno, ordenados de la

siguiente manera: Disposiciones Generales y De las Unidades Jurídicas y Administrativas.

Son el título primero, capítulos tercero y el título segundo capítulo primero, respectivamente, los referentes al presidente y a la Secretaría General de Acuerdos, que regulan sus funciones de manera específica. De manera particular el artículo 17 y 18 establecen de manera textual:

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

- I. Ejercer la representación del Tribunal y otorgar en la persona que se considere conveniente poder legal para su representación;
- 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;
- III. Presidir las sesiones del Pleno;
- IV. Cuidar el orden y la disciplina del personal del Tribunal por conducto de los Presidentes de Sala, del Secretario General de Acuerdos, así como del Director General de Administración;
- V. Conceder licencias al personal del Tribunal por conducto del Director General de Administración, tomando en consideración la opinión de los titulares de las Unidades Administrativas correspondientes;

- VI. Imponer las medidas disciplinarias conducentes a los servidores públicos del Tribunal, por conducto de los Presidentes de Sala y demás Jefes de Unidades Administrativas, en los términos legales conducentes;
- VII. Asignar los expedientes en forma equitativa a cada una de las Salas y, en su caso, reasignarlos;
- VIII. Vigilar que se cumplan los laudos y las resoluciones dictadas por el Pleno y las Salas del Tribunal;
- IX. Vigilar el correcto funcionamiento de las Salas y demás Unidades Administrativas, dictando en su caso las medidas conducentes para corregir cualquier anomalía;
- X. Rendir los informes relativos a los amparos que se interpongan en contra de los laudos y de las resoluciones dictadas por el Pleno;
- 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;
- XII. Nombrar al personal que deba representar al Tribunal ante las Comisiones Mixtas de Escalafón, de Capacitación y Adiestramiento para la Productividad, de Seguridad e Higiene y de Becas;

XIII. Aprobar en su caso los proyectos del Programa Operativo Anual y del Presupuesto del Tribunal; y

XIV. Las demás que le confieran las leyes.”

“Artículo 18.- Al Presidente del Tribunal corresponden también las siguientes facultades y atribuciones:

I.- Convocar a las sesiones del Pleno y formular el orden del día, en términos del artículo 10 del Reglamento;

II.- Presentar al Pleno los proyectos de los manuales de organización y de procedimientos del Tribunal, para su análisis y aprobación en su caso;

III.- Proponer la creación de nuevas plazas; y

IV.- Dirigir, coordinar y controlar la realización eficiente y oportuna de los programas de trabajo del Tribunal.”

Como la autoridad que preside este órgano colegiado, las facultades con que cuenta, se encuentran dirigidas a la organización y representación del propio Tribunal, pero en ninguna de ellas se otorga facultad de intervenir en los procesos individuales que se ventilan en las Salas que conforman el mismo. Por lo que al ser una autoridad distinta a la que resuelve los conflictos en las salas, toda vez que son los propios magistrados adscritos a cada una de las salas, las autoridades encargadas los conflictos planteados ante ellos, la intervención que pueda tener, ya sea en la instrucción de los juicios o en la resolución de los mismos, necesariamente debe ser considerada ilegal, al carecer de facultades para ello. Sobre lo cual se abundará en apartados posteriores, por lo que basta

con mencionar que la Ley no le otorga facultades al Presidente del Tribunal para intervenir en procesos que no sean competencia del Pleno o las referentes a sus encargos como representante del mismo.

Así mismo la Secretaría General de Acuerdos encuentra sus facultades en el artículo 27, el cual menciona:

“Artículo 27.- Sin perjuicio de las facultades y atribuciones que le confieren la Ley y demás disposiciones legales aplicables, al Secretario General de Acuerdos corresponde:

- I. Cuidar el correcto desarrollo de los procedimientos jurisdiccionales en los asuntos de la competencia del Pleno del Tribunal;
- II. Dar cuenta diariamente al Presidente del Tribunal de los asuntos que se reciban, para su asignación y despacho;
- III. Coadyuvar al desarrollo eficiente de los juicios que se tramitan, cuya competencia corresponda al Pleno del Tribunal;
- IV. Proporcionar apoyo al personal jurídico en los procedimientos jurisdiccionales que se tramiten;
- V. Llevar el control y dar trámite a los asuntos de carácter colectivo o sindical;
- VI. Integrar y registrar libro de los apoderados y representantes de los titulares de las dependencias que lo soliciten ante el Tribunal;
- VII. Para efectos de la uniformidad de criterios de carácter jurídico, recopilará en forma permanente las tesis, ejecutorias, precedentes del Tribunal y toda información relativa a la competencia de éste, que estará a disposición tanto del Pleno como de las Salas para su consulta;

- VIII. Dar fe de las actuaciones y diligencias en que intervenga en los términos de la Ley y de este Reglamento;
- IX. Expedir cuando proceda certificaciones sobre constancias que obren en los expedientes de la competencia del Pleno, así como del Presidente del Tribunal;
- X. Presentar al Presidente del Tribunal todas aquellas propuestas que tengan por objeto el mejor desempeño de las labores del área a su cargo;
- XI. Presentar mensualmente al Presidente del Tribunal los informes de los resultados logrados y del funcionamiento de su área;
- XII. Notificar oportunamente por estrados y a través del Boletín los acuerdos, resoluciones, calendarios de labores, así como los días de suspensión y los periodos de vacaciones, que ordene el Pleno y el Presidente del Tribunal;
- XIII. Dictar y en su caso autorizar con su firma la correspondencia del Tribunal que no esté reservada al Presidente, a los Presidentes de Salas o a diversas autoridades del Tribunal;
- XIV. Recibir en custodia los documentos que amparen valores relacionados con los juicios seguidos ante este Tribunal, autorizando con su firma los endosos respectivos y haciendo entrega de éstos, en cumplimiento de los acuerdos dictados en los mismos;
- XV. Gestionar la publicación en el Boletín, así como en el Diario Oficial de la Federación de aquellos avisos, acuerdos, resoluciones y documentos que ordenen el Pleno y el Presidente del Tribunal; y
- XVI. 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 del Pleno y del Presidente del Tribunal, cuidando que dichas actividades se realicen en los términos legales conducentes.

XVII. Las demás que el Pleno o el Presidente del Tribunal le asignen.”

Es en la práctica, que las funciones con que cuenta esta unidad administrativa, se interpretan de manera errónea, lo cual acarrea problemas para las partes en los juicios individuales que conocen las salas.

De manera específica, las fracciones I, III, V, VI y IX, otorgan facultades para la vigilancia y coadyuvancia para el correcto desarrollo de los juicios que se tramitan ante el Tribunal, con la particularidad, de que se refiere específicamente a los asuntos que son únicamente competencia del Pleno o del Presidente del Tribunal, como lo son los conflictos colectivos o sindicales. Pero no otorga facultades para intervenir en los juicios individuales competencia de las salas del Tribunal.

En tal virtud, el hecho de que la fracción VI del mencionado artículo, otorgue la facultad de integrar y registrar un libro de apoderados y representantes de las dependencias que así lo soliciten, no puede ser interpretado, como facultad para reconocer personalidad con tal carácter ante asuntos de competencia distinta al Pleno y al Presidente, ya que de aplicarlo de tal manera se estaría interpretando más allá de lo que la propia Ley establece, lo cual resulta de igual manera ilegal. Aún cuando también cuenta con facultades para certificar las actuaciones del

Presidente, o aquellas que se encuentren en expedientes competencia del Pleno o del Tribunal.

#### **4.2.3 Intervención en los procesos que se tramitan ante las Salas de Tribunal.**

Conforme a las reglas establecidas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, las partes deberán exhibir los documentos que acrediten su personalidad, al momento de presentar la demanda, de contestarla, o en su caso, cuando se comparece en juicio por primera vez. Estos documentos como se ha estudiado anteriormente pueden consistir en carta poder, para el caso de los apoderados de los actores, o en simple oficio, conocido como oficio de designación en el caso de los apoderados de los Titulares de las dependencias.

A este último documento, algunas dependencias acostumbran anexar copia certificada del nombramiento del Titular de la dependencia, el cual, aunque no es exigido, reitera la facultad que tiene el promovente para expedir el oficio de designación de apoderados, y de esta manera evitar posibles objeciones a su personalidad. Así existen otras dependencias que prefieren manifestar, que la personalidad como Titular de la dependencia se encuentra ya acreditada en el registro de apoderados del Tribunal.

En cualquiera de los dos casos, también se exhibe una copia certificada del acuerdo recaído al oficio de designación dirigido al Presidente del Tribunal, en el

cual se establece que conforme al oficio presentado por el titular de la dependencia, el cual tiene reconocida su personalidad dentro del propio registro de apoderados como titular de la dependencia, se tiene por designado a los apoderados que menciona. Dicho acuerdo es firmado por el propio Presidente del Tribunal, así como por el Secretario General de acuerdos.

Por su parte, las sociedades nacionales de crédito que litigan dentro del Tribunal, acreditan su personalidad los apoderados, mediante testimonio notarial, bajo el argumento de que no existe un titular de la misma, aún cuando sí cuentan con un Director General, que podría ser el encargado de expedir el oficio de designación. Sin considerar necesario, en algunos casos, exhibir el mismo ante el Presidente del Tribunal o presentarlo en el registro de apoderados, por lo que no se exhibe el acuerdo recaído sobre el registro mencionado.

En otras ocasiones, sí se llegan a exhibir ambos documentos, cuando se registran en el libro de apoderados respectivo. Sin embargo, algunos otros apoderados, han recurrido a presentar únicamente el acuerdo recaído a la presentación del testimonio notarial ante el presidente del Tribunal y el registro de apoderados, como una forma de evitar el costo que implica exhibir las copias simples del mismo, para obtener la devolución de las certificadas.

De esta forma, tanto la Secretaría General de Acuerdos, como el Presidente del Tribunal intervienen como autoridad en un proceso individual, competencia de alguna de las salas del mismo, ya que los Secretarios de audiencias o de

acuerdos, consideran suficiente para acreditar la personalidad como apoderado de la dependencia, la certificación que realizó el Presidente y el Secretario General de Acuerdos, conforme a los documentos que le fueron exhibidos, y de esta forma, en los autos del juicio natural ya no se acompañan los mismos, lo cual deja en estado de indefensión a una de las partes, la cual tiene la posibilidad de objetar dicha personalidad mediante el incidente respectivo, y en caso de que se confirme el acuerdo, se podrá acudir al juicio de garantías, para obligar a resolver a los Tribunales del poder judicial de la Federación.

#### **4.2.4 Ilegalidad y problemática de su intervención.**

Tal y como se ha estudiado la representación de las partes en el proceso laboral burocrático, es decir, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la misma debe ajustarse a lo establecido por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, específicamente, conforme a lo dispuesto por el artículo 134 de dicha normatividad.

Se debe precisar, que aún cuando en el procedimiento laboral burocrático no se requiere forma o solemnidad especial en la promoción o intervención de las partes, las reglas establecidas por la ley para acreditar diversos presupuestos procesales, entre ellos la personalidad, se deben cumplir cabalmente para permitir a las partes conocer los documentos exhibidos en juicio por su contraparte, y de esta forma, dar la oportunidad en caso de considerarlo necesario, de impugnar los mismos. En tal virtud, la manera de hacerse representar en juicio, no puede

quedar al arbitrio de las partes o del propio Tribunal, sino conforme a lo establecido por la Ley.

De acuerdo a lo anterior, es improcedente, que los titulares demandados pretendan acreditar su personalidad, exhibiendo únicamente la copia certificada del acuerdo recaído en el registro de apoderados del Tribunal, sin acompañar el respectivo oficio de designación, manifestando que el mismo se encuentra debidamente registrado en el cuaderno de apoderados, ya que la contraparte no tiene acceso a dicho expediente, además de que el mismo, como se estudio anteriormente, es competencia únicamente del Pleno y del Presidente del Tribunal, por lo cual es ilegal que surta efectos en un conflicto individual, que es competencia de las salas.

Como sustento al anterior razonamiento se encuentra la tesis emitida por el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, página mil setecientos sesenta y seis, Tomo XIII, enero de dos mil uno, Semanario Judicial de la Federación y su gaceta, noven época, la cual establece en su rubro y contenido:

**“PERSONALIDAD, FORMA DE ACREDITARLA POR LOS TITULARES DE LAS DEPENDENCIAS OFICIALES, ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.** Conforme al artículo 134 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el Titular de una dependencia oficial podrá hacerse representar por apoderados que acrediten ese carácter

mediante simple oficio, por tanto, quien se ostente como tal debe acompañar a la contestación de demanda el oficio particularizado de designación específica del titular para el juicio en el que comparece; consecuentemente, no es suficiente que ese carácter se encuentre acreditado en forma general en el "registro de apoderados" ante la Secretaría General de acuerdos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y que se acompañe copia del acuerdo que así lo demuestre pues este es un expediente de naturaleza administrativa que no puede surtir efectos en el juicio laboral referente a un conflicto individual."

De esta forma, y conforme a lo establecido por el artículo 27 en sus fracciones VI y IX, aún cuando la Ley faculte para tener un registro de apoderados de las dependencias que lo soliciten, y permita a la Secretaría General de Acuerdos a emitir certificaciones sobre las actuaciones del mismo. Este expediente es de carácter administrativo, por lo que no puede intervenir en los procesos que se ventilan ante las salas del propio Tribunal. Ya que no existe disposición que permita sustituir con dicho documento, lo establecido en el artículo 134 de la Ley de la materia.

En consecuencia, aún cuando en las facultades del Presidente y del Secretario General de Acuerdos, se encuentre registrar a los apoderados de las dependencias que así lo soliciten, este es un expediente que solo puede surtir efectos en lo relativo a la competencia del Pleno y del propio Presidente del Tribunal, por lo que en ningún momento exime a las partes a que presenten los documentos correspondientes en el juicio laboral de origen.

Por lo tanto es indispensable para acreditar la personalidad en el juicio laboral burocrático, la exhibición del documento idóneo para tal efecto, es decir, el oficio de designación, a lo cual se aplica por simple analogía la siguiente tesis I.13o.T.76 L, emitida por el Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, tomo XIX, mayo de 2004, Novena Época, Página 1811, que a continuación se transcribe:

**“PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL BUROCRATICO. EL TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE NO TIENE OBLIGACION DE REQUERIR A LOS APODERADOS DE LOS TITULARES DE LAS DEPENDENCIAS OFICIALES PARA QUE JUSTIFIQUEN SU REPRESENTATIVIDAD.** Los presupuestos procesales son requisitos sin los cuales no puede iniciarse un juicio, entre los que se encuentra el de la personalidad, que es la calidad procesal para actuar a nombre de otro en un juicio laboral. Por tanto, la personalidad debe acreditarse plenamente desde la presentación de la demanda mediante documento idóneo, y al no hacerse así, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje no tiene por que requerir al promovente para que satisfaga ese requisito, pues ello implicaría una sustitución a la volunta de instar el juicio, que corresponde exclusivamente al actor. Además, ningún precepto de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado determina que el órgano jurisdiccional, de advertir esa omisión, pueda señalar el demandante y prevenirlo para que la subsane, ya que la interpretación armónica de los artículos 129 y 134 de esa ley, lleva a concluir que si bien la representación de las personas que promueven a nombre de los titulares de

las dependencias oficiales se puede acreditar mediante simple oficio, no los excluye de la exigencia de acompañar al escrito inicial el documento idóneo, en original o en copia certificada, para su demostración, pues tiene como fin la constatación de que existe voluntad de poner en movimiento al órgano jurisdiccional.”

En merito de lo anterior, es claro que los documentos mediante los cuales se pretende acreditar el carácter de apoderado de alguna de las partes deben ser presentados precisamente en el juicio, ante la autoridad que conoce del mismo y en el momento que se comparezca, en el caso de los conflicto individuales, ante la sala del conocimiento. Con la finalidad de que la contraparte esté en posibilidad de impugnar la personalidad del compareciente en caso de estimarlo necesario y procedente. Así mismo para que la autoridad laboral correspondiente, con vista en ellos pueda legalmente reconocer o no dicha personalidad, conforme a los lineamientos planteados por la Ley de la materia.

Así el hecho de manifestar que los documentos idóneos, se encuentran en diverso expediente o en alguna dependencia o unidad administrativa de la autoridad del conocimiento, es improcedente e ilegal, ya que se deja sin defensa a la contraparte, como se establece en la tesis sustentada por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, página cincuenta y cinco, Tomo setenta y ocho, Sexta parte, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Séptima Época que establece:



**“PERSONALIDAD EN MATERIA DE TRABAJO, LOS DOCUMENTOS QUE ACREDITEN LA, DEBEN EXHIBIRSE OPORTUNAMENTE EN JUICIO.-** Los

documentos mediante los cuales se pretende acreditar el carácter de apoderado de alguna de las partes, evidentemente deben ser presentados precisamente en el juicio, ante la autoridad que conoce del mismo y en el momento en que se comparezca, con la finalidad de que la contraparte esté en posibilidad de impugnar la personalidad del compareciente en caso de estimarlo necesario y procedente y para el efecto de que la Junta con vista en ellos pueda legalmente reconocer o no dicha personalidad, sin que sea procedente hacer la manifestación de que tales documentos se encuentran en diverso expediente o en alguna dependencia de la Junta, porque se dejaría sin defensa a la contra parte; además de que el reconocimiento de la personalidad del apoderado con base en la exhibición posterior de los documentos correspondientes, no retrotrae los efectos a la fecha de la primera comparecencia.”

Resulta ilegal tal manifestación, ya que la contraparte no necesariamente tiene acceso a un expediente distinto al del juicio natural, además de que no tiene la obligación de constatar la personalidad con la que se ostenta la contraparte en un expediente diverso, ya que al ser la personalidad un presupuesto procesal, ésta debe ser probada con los documentos que hayan hecho llegar las partes a sus respectivos escritos de demanda y contestación, conforme a lo establecido en la Ley de la materia.

En el mismo sentido resulta ilegal considerar acreditada la personalidad con un documento distinto al establecido por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que en la misma se fijan las reglas para acreditar tal carácter procesal. Como se aplica en el proceso laboral seguido ante las juntas, el cual contiene sus propias reglas como ya se estudió en los capítulos precedentes, y sobre el cual los Tribunales del Poder Judicial de la Federación, han considerado, que dichas reglas deben seguirse de manera exacta, tal y como se aprecia en la tesis emitida por el Tribunal Colegiado del Décimo Segundo Circuito, visible en el Semanario Judicial de la Federación, tomo 187-192 Sexta Parte, página 106, de la Séptima Época, la cual se aplica por analogía al presente estudio:

**“PERSONALIDAD DE LOS APODERADOS DE LOS PATRONES EN EL JUICIO LABORAL. FORMA DE PROBAR LA.** Es inexacto que las Juntas puedan tener por acreditada la personalidad de cualquiera de las partes, sin sujetarse a las normas legales, siempre y cuando de los documentos exhibidos se lleguen al conocimiento de que efectivamente se representa a la persona interesada, pues el artículo 709, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo vigente con anterioridad al 1o. de mayo de 1980 dejó de tener vigencia en la nueva Ley Federal del Trabajo, en donde ya no se contempla esa situación en favor de cualquiera de las partes en el juicio laboral, ya que el artículo 693 de la nueva ley de la materia, sólo establece que las Juntas pueden tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas del artículo anterior,

siempre que de los documentos exhibidos se llegue al convencimiento de que efectivamente se represente a la parte interesada, luego entonces, se debe concluir que la personalidad de los litigantes que representen intereses de la parte patronal deben sujetarse a lo que prevé la propia Ley Federal del Trabajo y, por consiguiente, si quienes comparecieron en representación de la sociedad anónima demandada, pretendieron acreditar su personalidad con un documento distinto de aquellos a que se refiere el artículo 692, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo vigente, ya que el exhibido no constituye un testimonio notarial, ni se trata de una carta poder otorgada ante dos testigos, es evidente que con ello dejaron de acreditar su personalidad.”

Con lo cual se refuerza la idea, de que los documentos para sustentarse como representante de las partes en el juicio laboral burocrático, solo puede referirse a lo estipulado por la propia Ley, y no así al arbitrio de las partes o de la propia autoridad.

De manera concreta y conforme al tema del presente estudio, cuando algún apoderado de alguna dependencia pretende acreditar dicha calidad procesal, mediante la exhibición de la copia certificada del acuerdo recaído dentro del expediente relativo al registro de apoderados, el cual es competencia del Pleno y del Presidente, sobre el cual el Secretario General de Acuerdos tiene facultad para integrar el mismo, sin acompañar al mismo el oficio de designación expedido por el titular de la dependencia, es insuficiente para demostrar dicha personalidad, ya que la mencionada certificación no supera la deficiencia expresa de ese

documento, en cuanto a que no define el alcance de sus facultades, así como la temporalidad para ejercerlo.

Además de que no existe fundamento legal para realizarlo de esa manera. Por lo tanto, cuando la autoridad laboral, en este caso las salas del Tribunal, reconocen la personalidad de quienes pretenden comparecer como apoderados de los titulares demandados, sin la exhibición del oficio de designación conforme a la Ley burocrática, dicho reconocimiento resulta ilegal, ya que no encuentra fundamento. Lo que trae consigo que se violen incluso garantías constitucionales de la contraparte, ya que no se siguen las reglas establecidas en el procedimiento, por lo que dicha actuación es violatoria de los artículos 14 y 16 constitucional. Además de crear incertidumbre jurídica entre las partes al no sujetarse a los lineamientos de la propia ley y dejar al criterio de la sala del conocimiento, establecer cual es el documento idóneo para acreditar la calidad procesal de apoderado o representante en un juicio laboral burocrático.

La problemática real, es que aún cuando los secretarios de audiencias o de acuerdos, tienen por reconocida ilegalmente la personalidad con el documento en cuestión, dicha circunstancia debería ser subsanada con un incidente de falta de personalidad, el cual debe ser resuelto por el pleno y de esta manera dar certeza jurídica a la parte inconforme. No obstante lo anterior, la sala sigue sustentando el criterio de reconocer la personalidad en dichos términos, por lo que la parte afectada debe recurrir al juicio de garantías para hacer valer sus derechos, lo cual

implica poner en movimiento la maquinaria judicial por un asunto que bien se pudo resolver en el propio Tribunal.

Actualmente el criterio de las salas del Tribunal no ha variado respecto de reconocer la personalidad como apoderado del titular de una dependencia, aún cuando no se exhiba el oficio de designación, no obstante haberse otorgado el amparo en la mayoría de los casos en que se ha solicitado en virtud de dicha circunstancia. Lo cual trae consigo problemas innecesarios para las partes, ya que no se está resolviendo conforme a derecho, ni en estricto apego a lo establecido por la propia Ley, por lo que se debe hacer un gasto extra para hacer valer los derechos en el juicio de amparo, lo cual no solo le cuesta a la parte afectada sino también a la federación. Lo cual se podría evitar si se aplicaran las reglas establecidas en la Ley y se cambiara el criterio dentro de las salas del propio Tribunal, y así la resolución que desecharía la personalidad a quien pretendiera acreditarla bajo esos supuestos, sería de oficio y se evitarían mayores dilaciones al procedimiento.

Ante la actual problemática que existe respecto de la representación de las partes ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en la cual existe una gran incertidumbre respecto de la manera en que debe acreditarse la misma, es necesario que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establezca de manera más precisa, la forma en que se puede acreditar la personalidad ante el Tribunal, como apoderado, tanto de las dependencias, como de los trabajadores de las mismas.

La Ley debe ser exacta en cuanto a los requisitos que debe contener la carta poder con la que puede designar apoderado el trabajador, tales como la necesidad de que sea otorgada ante dos testigos, las facultades que podrá tener dicho apoderado, determinar facultades para desistirse de la demanda sin necesidad de ratificación por parte de la demanda, o si es que existe alguna restricción, como puede ser el recibir las condenas líquidas que establezca el Tribunal en la sustanciación del juicio.

Así mismo debe establecer los requisitos mínimos que debe contener el oficio de designación para los apoderados de las dependencias, las facultades con que cuentan, las restricciones, la temporalidad, además de los documentos que se deben acompañar para demostrar que quien expide el simple oficio, cuenta con las facultades necesarias para hacerlo de acuerdo a lo establecido por la propia Ley. Por lo que se debe exigir una copia certificada del nombramiento del titular de la dependencia para constatar dicha circunstancia.

Todo lo anterior de conformidad con los criterios planteados por los propios Tribunales y Juzgados del Poder Judicial de la Federación, quienes en estricto apego a la legalidad y constitucionalidad de los actos estudiados han resuelto, que de esa manera se respetarían las garantías individuales de las partes, y existiría certidumbre jurídica para las mismas. Una reforma al artículo 134 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en la cual se establecieran dichas cuestiones de manera expresa, evitaría conflictos en cuanto a la

representación de las partes y la Ley aplicable para fijar las reglas de esa calidad procesal.

Una propuesta respecto de dicha reforma al multicitado artículo 134 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es la siguiente:

“Artículo 134.- Los trabajadores podrán comparecer por sí o por representantes acreditados mediante simple carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, en la cual deben establecerse las facultades y restricciones con las que cuenta el mismo.

Los titulares podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado que acredite ese carácter mediante simple oficio, el cual debe contener de manera expresa las facultades otorgadas, restricciones en su caso, así como la temporalidad del mismo. En cualquier caso deberá exhibirse el original o copia certificada del nombramiento del titular de la dependencia para comprobar que quien comparece u otorga el poder cuenta con facultades para hacerlo.”

De esta forma, las reglas en cuanto a la personalidad de los apoderados, en el proceso laboral burocrático, quedan definidas de una forma más clara. La cual deja un margen menor a la interpretación y arbitrio de las partes, con lo que es posible evitar los actuales conflictos que la redacción del artículo genera y que han sido expuesto en el desarrollo de la presente investigación.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** Existe un exceso de supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo en el procedimiento laboral Burocrático, ya que la misma es utilizada aún cuando existen disposiciones expresas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, como es el caso de la personalidad y representación de las partes.

**SEGUNDA.-** La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado requiere una reforma integral en cuanto a la sustanciación del proceso para evitar el exceso de supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo.

**TERCERA.-** Aún cuando la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado contiene disposición expresa respecto a las reglas para la representación de las partes, en la práctica se aplica de manera indebida la Ley Federal del Trabajo, en ocasiones en perjuicio de las partes.

**CUARTA.-** Las facultades de la Secretaría General de Acuerdos y del Presidente del Tribunal se encuentran reguladas de manera limitativa en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y en el Reglamento Interior del Tribunal Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

**QUINTA.-** La Secretaría General de Acuerdos y el Presidente del Tribunal carecen de facultades para intervenir en la sustanciación de los procedimientos



que se desahogan ante las salas del propio Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ya que se trata de autoridades distintas dentro del propio Tribunal.

**SEXTA.-** Aún cuando la Secretaría General de Acuerdos cuenta con facultades para integrar un registro de apoderados, éste es un expediente de naturaleza administrativa y no puede surtir efectos en un juicio laboral referente a un conflicto individual.

**SEPTIMA.-** El artículo 134 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, tal y como se encuentra redactado es insuficiente para regular en la práctica la representación de las partes ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

**OCTAVA.-** En la actualidad, existe una problemática en cuanto a la forma que pueden acreditar las partes la representación ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que conduce a la violación de garantías individuales de las partes inclusive.

**NOVENA.-** La actual problemática, respecto a la representación de las partes ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se podría evitar mediante una reforma al artículo 134 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en la que se establezcan de forma clara y precisa los requisitos para acreditar dicha calidad procesal.

**DECIMA.-** Nuestra propuesta para dar más certidumbre y seguridad jurídica para las partes es redactar el artículo 134 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de la siguiente manera:

Artículo 134.- Los trabajadores podrán comparecer por sí o por representantes acreditados mediante simple carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, en la cual deben establecerse las facultades y restricciones con las que cuenta el mismo.

Los titulares podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado que acredite ese carácter mediante simple oficio, el cual debe contener de manera expresa las facultades otorgadas, restricciones en su caso, así como la temporalidad del mismo. En cualquier caso deberá exhibirse el original o copia certificada del nombramiento del titular de la dependencia para comprobar que quien comparece u otorga el poder cuenta con facultades para hacerlo.

## BIBLIOGRAFIA

ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Porrúa. México 1999.

ACOSTA ROMERO, Miguel. Instituciones de Derecho Burocrático. Porrúa. México 1987.

ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. Quinta Edición. Porrúa. México 1983.

ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Ariel Esplugues de Llobregat. Barcelona 1967.

ANCONA TELLAECHÉ, José Manuel. Instituciones de derecho burocrático. Memorias del segundo congreso nacional de Derecho Burocrático. Ponencia: Naturaleza jurídica del Tribunal de Conciliación y Arbitraje. Porrúa. México 1987.

ARELLANO GARCÍA, Carlos. Teoría General del Proceso. Octava Edición. Porrúa. México 1999.

BELMONTE NAVARRO, Joaquín. Derecho Procesal Laboral: Prácticas ante los Tribunales. Tecnos. Madrid 1997.

BOLAÑOS LINARES, Rigel. Derecho Laboral Burocrático. Porrúa. México 2003.

BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las garantías individuales. Vigésima séptima edición. Porrúa. México 1995.

CABANELLAS Guillermo. Compendio de Derecho laboral. Tomo I. Bibliográfica Ameba. Buenos Aires 1968.

CALDERA Rafael. Derecho del Trabajo. El Ateneo. Buenos Aires 1960.

CANTON MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Segunda edición. Editorial PAC S.A. de C.V. México 1991.

CLARIÁ OLMEDO, Jorge A. Derecho Procesal. Tomo II. Ediciones Desalma. Argentina 1986.

CÓRDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo, Práctica Forense Laboral. Primera reimposición. Cárdenas Editor y distribuidor. México 1991.

DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo primero. Undécima edición. Porrúa. México 1998.

DE PINA Rafael y José Castillo Larrañaga. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Decimoctava edición. Porrúa. México 1988.

DIAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La prueba en el proceso laboral. Tomo I. Porrúa. México 1990.

DORANTES TAMAYO, Luis. Teoría del proceso. Sexta edición. Porrúa. México 2002.

GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Novena Edición. Harla. México 1996.

GUERRERO Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Tomo II. Editor Euquerio Guerrero. México 1962.

KELSEN Hans. Teoría General del Derecho y del Estado. Tercera edición. UNAM. México 1969.

MARTINEZ MORALES, Rafael I. Derecho Administrativo 1er y 2o cursos. Harla. México 1996.

MARTINEZ MORALES, Rafael I. Derecho Administrativo Tercer y Cuarto cursos. Tercera edición. Oxford. México 2000.

MONROY CABRA, Marco Gerardo. Introducción al Derecho. Duodécima edición. Temis S.A. Colombia 2001.

MORA ROCHA, J. Manuel. Elementos prácticos de Derecho del Trabajo Burocrático. Editor Francisco Mendez Cervantes. México 1986.

MORALES PAULIN, Carlos A. Derecho Burocrático. Porrúa. México 1995.

OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso. Harla. México 1991.

REYNOSO CASTILLO, Carlos. Curso de Derecho Burocrático. Porrúa. México 1999.

SÁNCHEZ URITE, Ernesto A. Mandato y representación. Segunda edición. Abeledo-Perrot. Argentina 1986.

ROJINA VILLEGAS, Rafael. Compendio de Derecho Civil. Tomo I. Vigésima sexta edición. Porrúa. México 1995.

ROJINA VILLEGAS, Rafael. Introducción al estudio del Derecho. segunda edición. Porrúa. México 1967.

TRUEBA URBINA, Alberto. La primera Constitución Político-Social del mundo. Porrúa. México 1971.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México 1975.

## LEGISLACIÓN Y OTRAS FUENTES

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Decimoséptima edición. Trillas. México 2003.

Ley Federal del Trabajo. Editorial ISEF. México 2004.

Legislación Burocrática Federal. Comentada por HERRAN SALVATTI Mariano y Carlos F. Quintana Roldan. Ed. Porrúa. México 1998.

IUS 2004. Jurisprudencia y Tesis Aisladas. Poder Judicial de la Federación. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

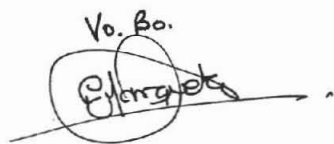
Legislación Laboral y su interpretación por el Poder Judicial de la Federación. Suprema Corte de Justicia de la Nación. México 2004.

## DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

BURGOA Orihuela Ignacio. Diccionario de Derecho Constitucional. Garantías y Amparo. Cuarta edición. Porrúa. México 1996.

Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Porrúa.  
México 1996.

Gran Diccionario usual de la Lengua Española. LAROUSSE. Barcelona 1999.

Vo. Bo.  


05.X.2005.



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