



**UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
"ACATLÁN"**

**Análisis Jurídico de la Ejecución de los Laudos  
Emitidos por el Tribunal Federal de  
Conciliación y Arbitraje**

**TESIS**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO**

**PRESENTA**

**José Antonio Patlán Valencia**

**Asesor: Lic. Arminio Castillo Marín**

**Naucalpan de Juárez, enero de 2008.**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

**Análisis Jurídico de la Ejecución de los Laudos emitidos por el Tribunal  
Federal de Conciliación y Arbitraje**

**INDICE**

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>2</b>
---------------------	----------

**CAPITULO I**

**DEL DERECHO PROCESAL.**

<b>I.1.- Concepto.</b>	<b>11</b>
<b>I.2.- Naturaleza</b>	<b>14</b>
<b>I.3.- Fuentes del Derecho Procesal</b>	<b>15</b>
I.3.1.- Ley	<b>16</b>
I.3.2.- Jurisprudencia	<b>17</b>
I.3.3.- Principios Generales del Derecho.	<b>21</b>
<b>I.4.- Clasificación de las Fuentes del Derecho del Trabajo.</b>	<b>23</b>
I.4.1- La Constitución.	<b>25</b>
I.4.2.- La Ley Federal del Trabajo.	<b>25</b>
I.4.3.- La Ley Federal de Los Trabajadores al Servicio del Estado.	<b>26</b>
I.4.4.- Reglamentos y Tratados Internacionales.	<b>29</b>
I.4.5.- La analogía	<b>34</b>
I.4.6.- Principios Generales del Derecho.	<b>36</b>
I.4.7.- La Jurisprudencia	<b>52</b>
I.4.8.- La costumbre	<b>54</b>
I.4.9.- La equidad.	<b>57</b>
<b>I.5.- Normas Constitucionales que rigen el Trabajo Burocrático.</b>	<b>60</b>

**CAPÍTULO II**

**DEL DERECHO LABORAL Y LA FORMACIÓN DEL DERECHO LABORAL  
DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.**

<b>II.1.- Inicios del Derecho Laboral de las Empresas Privadas.</b>	<b>74</b>
<b>II.2.- Inicios del Derecho Laboral Burocrático</b>	<b>79</b>
<b>II.3.- Concepto de Trabajador Burocrático.</b>	<b>87</b>
<b>II.4.- Clasificación del Trabajador Burocrático.</b>	<b>88</b>
II.2.1.- Trabajador de Base.	90
II.2.2.- Trabajador de confianza.	91
<b>II.5.- Principios Generales del Derecho Laboral Burocrático.</b>	<b>94</b>
II.3.1.- Estabilidad en el Empleo	99
II.3.2.- Ingreso Razonable.	107
II.3.3.- Seguridad e higiene.	112
II.3.4.- Derecho a la Superación.	119
II.3.5.- Derecho Social Protector del Trabajador.	124
II.3.6.- Seguridad Jurídica Social.	135
<b>II.6.- Causales de despido contempladas en la Ley Burocrática.</b>	<b>141</b>

### **CAPÍTULO III**

#### **PROCEDIMIENTO ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.**

<b>III.1.- Personal Jurídico del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.</b>	<b>152</b>
III.1.1.- De las Salas.	156
III.1.2.- De los Magistrados.	160
III.1.3.- Del Secretario General de Acuerdos.	169
III.1.4.- Del Secretario General Auxiliar.	173
III.1.5.- Del Secretario de Acuerdos, Actuarios, Conciliadores y Personal Administrativo.	176
III.1.6.- Procuraduría de la Defensa del Trabajo	190
<b>III.2.- Del Procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.</b>	<b>192</b>
III.2.1.- La demanda.	195

III.2.2.- La contestación.	198
III.2.3.- La audiencia Constitucional.	205
III.2.4.- Laudo.	209

## **CAPÍTULO IV**

### **MEDIDAS DE APREMIO Y EJECUCIÓN DE LOS LAUDOS POR PARTE DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.**

IV.1.- De las Medidas de Apremio.	215
IV.2.- De la Ejecución de los Laudos.	218
IV.3.- De la inejecución de los Laudos.	228
IV.4.- Propuesta.	232
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>234</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>237</b>

## INTRODUCCIÓN

En México como en diversas partes del mundo en General si bien es cierto existe un gran auge de los Gobiernos de descentralización y privatización de las funciones y servicios que ejerce y presta el Estado, también lo es que en la actualidad muchas de esas funciones y servicios aún continúan conferidas únicamente al Estado, por lo cual para el funcionamiento y desarrollo de sus actividades a fin de realizar tales funciones y servicios que realiza, presta y tiene encomendadas el Estado, se ve en la necesidad de contratar e incorporar cada día a más trabajadores a su servicio, debido a lo cual, es decir a la función que como Patrón ejerce sobre dichas personas, se tiene que destinar cada día mas recursos económicos a dicho fin, aún y cuando tal situación no repercuta directamente en la Generación de riqueza para el país, sin embargo, a fin de que el Estado ejerza la función pública que tiene encomendada por la sociedad, tiene la necesidad de allegarse de la participación de personas que estén a cargo precisamente de desarrollar esa función publica, por lo cual debe adoptar una personalidad ajena y diversa a la que se le conoce y le otorga el imperium, pues ante tal circunstancia debe despojarse de dicha característica y asumir una personalidad diferente, como es la de patrón

De tal forma que las relaciones laborales que se producen entre el Estado y sus trabajadores merecen ser estudiados de manera particular, pues se esta ante una realidad jurídica distinta a la que se da en las relaciones laborales que surgen entre particulares, pues el motivo de dicha relación no es la producción de bienes ni la generación riqueza, sino que se trata de una mera funcionalidad y prestación de servicios públicos del Estado, y tan son distintas dichas relaciones que la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece de forma diferente la forma en que se regirán dichas relaciones laborales, pues ello se hace a fin

de evitar problemas políticos, sociales y económicos que pudieran generarse de ser tratadas y reguladas dichas relaciones laborales de la misma forma, por lo cual en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos

Mexicanos se establece un apartado “A” que rige las relaciones obrero patronales que se dan entre los particulares y un apartado “B” que rige las relaciones entre el Estado-Patrón y sus trabajadores.

El Artículo 123 Constitucional tiene en consecuencia de lo anterior dos Leyes Reglamentarias, La Ley Federal del Trabajo reglamentaria del apartado “A” y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del apartado “B”; en el presente trabajo si bien se hace referencia a La Ley Federal del Trabajo al ser esta una legislación supletoria del código Laboral Burocrático, el principal motivo y estudio del presente trabajo de tesis es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Como se indico en el párrafo que antecede, para efecto de desarrollar el tema materia del presente trabajo de Tesis, tendremos que remitirnos a la Ley Federal de Los Trabajadores al Servicio del Estado, específicamente al Capítulo II, del Título Octavo de dicha Ley, denominado **DE LOS MEDIOS DE APREMIO Y DE LA EJECUCIÓN DE LOS LAUDOS.**

A efecto de crear, tener una mayor comprensión respecto del tema principal del presente trabajo, LA EJECUCIÓN DE LOS LAUDOS EMITIDOS POR EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, es menester conocer diversos conceptos de Derecho Procesal en General, Derecho Laboral, Derecho Procesal Laboral y sobre todo del Derecho Laboral Burocrático y del procedimiento del mismo ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje por lo que a través de los cuatro capítulos que comprende el presente trabajo de tesis se analizaran tales conceptos.

En el primer capítulo se estudia y analiza el concepto de Derecho Procesal, las fuentes del mismo, la clasificación de dichas fuentes y las normas Constitucionales que rigen el Derecho Burocrático.

En ese mismo tenor, en el segundo capítulo nos avocamos a realizar un estudio si bien somero de los inicios del Derecho Laboral en las Empresas Privadas, el inicio del Derecho Laboral Burocrático, la clasificación que

establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado del trabajador burocrático, los Principios Generales del Derecho Laboral Burocrático, así como las causales de despido que contempla dicha Ley.

El tercero de los capítulos del presente trabajo se refiere principalmente al Procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en virtud de lo cual, para una mejor comprensión del tema se estudia el Personal Jurídico que conforma dicho Tribunal Laboral Burocrático a fin de establecer las funciones, atribuciones y obligaciones de quienes conforman la plantilla de dicha Autoridad Laboral Federal.

El Cuarto y último de los capítulos que conforman el presente trabajo de tesis, es en si, el punto medular del mismo, ya que en el se analiza estudia y sobre todo se demuestra que la forma que establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje provea la Ejecución de los Laudos que emite, no es ni eficaz ni tampoco inmediata como lo establece la citada Ley, sino que por el contrario resulta totalmente ineficiente, in equitativa y obsoleta, ya que deja prácticamente al arbitrio de los Titulares de las dependencias demandadas el cumplimiento de las Resoluciones emitidas por dicha Autoridad Laboral., pues al no contar con las medidas de ejecución o apremio adecuadas, ocasiona que los Laudos sean prácticamente inejecutables. Por lo que es necesario se modifique de manera substancial la forma y los términos en que dicha Autoridad Laboral logre se cumplan total y cabalmente los Laudos que emite.

Pues con lo que actualmente establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en el Capítulo II de Título Octavo, se encuentra muy alejada de lograr la Ejecución de los Laudos emitidos por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Ya que actualmente el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se encuentra prácticamente en la imposibilidad de ejecutar los Laudos que emite, así como de hacer cumplir sus determinaciones.



Por lo que es necesario una reforma a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que permita al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje hacer cumplir sus determinaciones y sobre todo lograr de manera eficaz e inmediata la ejecución de los Laudos que emite.

Ello en virtud de que la forma en que actualmente la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado regula la ejecución de los Laudos que emite el Tribunal Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es totalmente ineficaz, obsoleta, violatoria de los principios Generales del Derecho, de las Garantías individuales de los Trabajadores al servicio del estado e inclusive de lo que establece el artículo 150 de la Propia Ley Burocrática, toda vez que no cuenta con las medidas de apremio ni de ejecución que logren que los Titulares de las Dependencias del Gobierno den total y cabal cumplimiento a los pronunciamientos de derecho que hace la Autoridad Laboral, lo que conlleva a que la ejecución de los laudos en comento este prácticamente supeditada a la voluntad de los Titulares de las dependencias.

Por lo anterior es evidente que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no cumple con el fin último para el cual fue creada dicha Ley, como es el de resarcir al trabajador los derechos que por Ley le corresponden y por causas diversas le fueron vulnerados, ya que se encuentra plenamente al arbitrio de los intereses de los titulares de las dependencias, es decir del patrón, el dar cumplimiento o no a los laudos en que ya ha sido condenado.

El problema surge desde el momento en el que el legislador no plasma en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado preceptos que logren de manera eficaz e inmediata la Ejecución de los Laudos y el cumplimiento de las resoluciones que emite el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Resultando evidente la necesidad de reformar dicha Ley Federal, específicamente el capítulo de LOS MEDIOS DE APREMIO Y DE LA EJECUCIÓN DE LOS LAUDOS, debiéndose incluir dentro de dicho capítulo sanciones más severas para los titulares de las dependencias que no cumplan con las resoluciones del Tribunal Federal, pero sobre todo facultar a los Magistrados del Tribunal Federal del Trabajo para poder emitir autos de requerimiento de pago y en su caso de embargo aunque con ello se tenga que modificar la Ley de Bienes Nacionales.

# CAPITULO I

## DEL DERECHO PROCESAL.

### SUMARIO

- 1.1. Concepto.**
- 1.2. Naturaleza.**
- 1.3 Fuentes del Derecho Procesal.**
  - 1.3.1. Ley.
  - 1.3.2. Jurisprudencia.
  - 1.3.3. Principios generales del derecho.
- 1.4. Clasificación de las fuentes del trabajo.**
  - 1.4.1 La Constitución.
  - 1.4.2. La Ley Federal del Trabajo.
  - 1.4.3. La Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado.
  - 1.4.4. Reglamentos y Tratados Internacionales.
  - 1.4.5. La analogía.
  - 1.4.6. Principios Generales del Derecho.
  - 1.4.7. Jurisprudencia.
  - 1.4.8. La costumbre.
  - 1.4.9. La equidad.
- 1.5. Normas Constitucionales que rigen el trabajo Burocrático.**

En el presente capítulo se estudia y analiza el concepto de Derecho Procesal, las fuentes del mismo, la clasificación de dichas fuentes y las normas Constitucionales que rigen el Derecho Burocrático.

## 1.1. Concepto.

DERECHO PROCESAL: Es el conjunto de disposiciones que regulan la sucesión concatenada de los actos jurídicos realizados por el juez, las partes y otros sujetos procesales, con el objeto de resolver las controversias que se suscitan con la aplicación de las normas de derecho sustantivo. (1)

DERECHO PROCESAL: In genere estudia, y por ende conoce de la jurisdicción, una de las principales ramas del estado. (2)

Desde el punto de vista histórico, las disposiciones procesales que han tenido trascendencia en nuestro ordenamiento jurídico son las que tuvieron vigencia durante la época colonial, en virtud de que las de origen precortesiano poco influyeron con posterioridad a la conquista, y se aplicaron en forma muy restringida a través de su reconocimiento por las leyes españolas. (1)

De acuerdo con lo señalado por el destacado procesalista español Niceto Alcalá Zamora Y Castillo, dicha materia con las restantes estuvo regida por la legislación castellana, ya sea como fuente directa en un principio y posteriormente como supletoria para llenar los vacíos del derecho indiano. El mismo tratadista considera que el derecho procesal de la Nueva España estuvo integrado por tres sectores: a) Las leyes castellanas vigentes en el virreinato; b) junto a este conjunto legislativo subsistió en parte el derecho autóctono; c) Recopilación de las leyes de los Reinos de las Indias, promulgadas por Carlos II el 18 de mayo de 1680, contiene algunas reglas sobre procedimiento, organización judicial, recursos y ejecuciones, pero tan incompleto que era necesario seguir aplicando a cada paso el derecho castellano. ( 1 )

*Paulo D´Onofrio, define al Derecho Procesal como el sistema de normas que tiene por objeto y fin la realización del derecho*

*objetivo a través de la tutela del derecho sustantivo mediante el ejercicio de la función jurisdiccional. Se refiere a la norma procesal diciendo que por sí misma no tiene finalidad, sino que es un medio de realización del derecho objetivo, o sea que es una norma instrumental para aplicar el derecho sustantivo. De ahí distingue entre normas que son instrumentales y normas materiales, que son normas de derecho objetivo. (3)*

El derecho procesal es indiferente a la norma sustantiva que se hace valer en el proceso; por eso estiman que los procesos tienen una característica común que constituyen un conjunto de norma para regular las actividades de las partes y el juez tendientes al ejercicio de la función jurisdiccional. (3)

*Para Alsina:* El derecho procesal es el conjunto de normas que regulas la actividad jurisdiccional de Estado para la aplicación de las Leyes de fondo y su estudio comprende la organización de la competencia de los funcionarios que lo integran y la actuación del juez y las partes en la substanciación del proceso. (4)

*Pallares:* Es el conjunto de normas jurídicas que de modo directo o indirecto determinan la iniciación, la tramitación o la conclusión del proceso jurisdiccional. (5)

*Calamandrei:* Se refiere al derecho procesal explicando el derecho a las normas sustanciales se confía, en un primer momento a la libre voluntad de los individuos, a los cuales las mismas están dirigidas; sólo en un segundo momento, cuando aquellas no hayan sido observadas voluntariamente, el Estado intervendrá para imponer su observancia mediante la puesta en práctica de la garantía jurisdiccional. Es en este segundo momento cuando entra en juego el derecho procesal: la providencia en que esta garantía se

concreta no puede, en efecto, darse si por el órgano jurisdiccional y por las personas interesadas en la providencia no han sido cumplidas ciertas actividades preordenadas a aquella actividad común, en la forma y en la orden que la ley prescribe; y son precisamente las normas jurídicas que regulan el cumplimiento de dichas actividades, o sea la conducta que las partes y el órgano judicial deben tener con el proceso, las que constituyen en su conjunto el derecho procesal. (4)

*Luigi de Litana afirma, que el Derecho Procesal del trabajo es la rama jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho del trabajo y que disciplina la actividad del juez y de las partes en todo el procedimiento concerniente a la materia del trabajo. (2)*

*El maestro Trueba Urbina afirma: "El Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero patronales, ínter obreras, o ínter patronales".*

*Para Armando Porras y López, El Derecho Procesal del Trabajo Es aquella rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico. (2)*

## **1.2. Naturaleza.**

El derecho procesal es derecho público, desde el momento que regula una de las actividades fundamentales del Estado como ente soberano: la Jurisdiccional, y atiende al interés social de paz, mediante la función pública

de administración de justicia, si bien subsiste, respecto de ésta, el juicio arbitral como procedimiento privado.

Por esto se entiende que las normas procesales son imperativas, no dispositivas, son de derecho adjetivo, entendido como el que regula las formas jurídicas y los procedimientos jurisdiccionales en tutela del derecho sustantivo, que regula los derechos y obligaciones de las personas.

Son, según señala *Carnelutti*, normas instrumentales, en cuanto regulan el proceso como método para la formación y actuación del derecho. ( 4 )

### **1.3 Fuentes del Derecho Procesal.**

Primeramente tenemos que establecer las diversas fuentes

Se entiende por fuente el origen del derecho, el lugar del cual éste emana, doctrinalmente las Fuentes del derecho se clasifican en formales, reales e históricas. (4) Fue el ilustre jurista Génny, quien al hacer un estudio de la Ciencia del Derecho y de la Técnica del Derecho, ofrece un bosquejo de las Fuentes del Derecho en Reales y formales. (2)

García Maynez, dice al respecto:

Por fuente formal entendemos los procesos de creación de las Normas jurídicas.

Llamamos Fuentes reales a los factores y elementos que determinan el contenido de tales normas.

El término fuente histórica, por último, aplicase a los documentos

(inscripciones, papiros, libros, etc.), que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes. En este sentido se dice por ejemplo, que las Instituciones, el

Digesto, el Código y las Novelas, son Fuentes del Derecho Romano” (García Maynez Eduardo.- Introducción al estudio del Derecho, Editorial Porrúa, S. A.- México p.51) (4)

Bonnecase, quizá el más fecundo y original de los jurisconsultos franceses del presente siglo, es quien con mayor claridad expuso la gran división de las Fuentes del Derecho en Reales y Formales. Dice el maestro francés “Si se quiere analizar una regla de Derecho imprescindible distinguir entre la substancia de que esta hecha y la forma que reviste para imponerse. Ahora bien, son fuentes reales de la reglas de derecho, las que proporcionan la substancia de la norma, en tanto que, como el término mismo lo indica, las fuentes formales dan a esta substancia la expresión apropiada”. Algunos autores a las dos fuentes anteriores agregan la llamada fuente histórica refiriéndose entonces a ciertos documentos y así se dice que las instituciones, las novelas, el código, se consideran como fuentes de derecho. García Maynez, considera la división de las fuentes es dual, ya que la llamada fuente histórica no es sino la fuente formal en un momento histórico determinado de cualquier pueblo de la tierra; en otras palabras las fuentes formales del presente en cierto modo, serán las fuentes históricas del mañana.

Las fuentes formales corresponden en cierto modo, a lo que tradicionalmente llamaron fuentes directas del Derecho, y que las fuentes reales corresponden también a las fuentes indirectas del Derecho. (4)

### **1.3.1 Ley**

D’Onofrio considera que la Ley procesal es aquella que regula el nacimiento, el desarrollo y los efectos de la relación



procesal entre el juez y las partes.

Las normas procesales pueden tener:

- 1) La potestad del Juez como órgano del Estado para estar en el proceso.
- 2) La potestad del Juez para intervenir en el proceso, Gobernarlo de acuerdo con las normas procesales.
- 3) La forma de los proveimientos, pues el proceso se rige por formas que son las que dan garantías y seguridad jurídica.

Ley es el ordenamiento jurídico vigente, que en México conocemos a través de diversas formas como son la Ley “ propiamente”, los códigos, e inclusive los diversos reglamentos, o figuras afines, es una fuente clara del Derecho toda vez que tiene plena validez en su ámbito de ampliación y los Estados se rigen por ella en determinado momento creándose un lento desarrollo o modificación de su contenido, pero que la postmodernidad ha visto acelerado dicho proceso, al grado de ser modificada parcial o totalmente debido a los cambios tecnológicos, ambientales, sociales o de diversas índoles, que reclaman un marco jurídico normativo a través del cual puedan desenvolverse libremente en la sociedad.(6)

### **1.3.2. Jurisprudencia.**

Este vocablo tiene las siguientes acepciones:

\*Los jurisconsultos romanos la definieron “como el conocimiento de las cosas divinas y humanas y la ciencia de lo justo y de lo injusto”

Los clásicos la entendieron “como el hábito práctico de interpretar correctamente las leyes y aplicarlas oportunamente a las cosas que ocurren”.

El jurisconsulto De Diego la define “como el criterio constante y uniforme de aplicar el Derecho mostrando en las sentencias del Tribunal Supremo o en el conjunto de sentencias de éste”.

Escriche dice que algunos definen la jurisprudencia “como el hábito práctico de interpretar correctamente las leyes y aplicarlas oportunamente a los casos en que ocurren.

Gil y Robles dice que la jurisprudencia “más que la ciencia del Derecho es la sabiduría del derecho”.

En su acepción general la jurisprudencia comprende los principios y doctrinas que en materia de Derecho se establecen en las sentencias de los tribunales.

En el Derecho Procesal Jurisprudencia Significa, tanto la serie de juicios o sentencias uniformes pronunciadas por los tribunales sobre un punto determinado de derecho, como el contenido de dichos fallos, la enseñanza o doctrina que dimana de ellos.

El diccionario de la lengua, dice que la jurisprudencia es la norma de juicio que suple omisiones de la Ley, y que se funda en las prácticas seguidas en casos iguales o análogos. (7)

**La jurisprudencia** En sentido tradicional equivale a ciencia del Derecho, pero: en sentido técnico moderno, Jurisprudencia es el derecho objetivo que tiene origen en los fallos pronunciados por los tribunales (6)

Etimológicamente el Término Jurisprudencia deriva de las voces Latinas, jus o jus y prudencia, que significan, respectivamente Derecho y ciencia del Conocimiento , según el diccionario latino de Vicente Blanco García , significando, por tanto: Conocimiento o Ciencia del Derecho.

El concepto legal de jurisprudencia se deriva de lo establecido en el párrafo Segundo del artículo 192 de la Ley de Amparo: “Las ejecutorias constituirán jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustenta en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario”

También constituyen jurisprudencia las resoluciones que diluciden y sustenten en cinco tesis las Salas y los Tribunales Colegiados”

Por Ley la jurisprudencia puede emanar de la Suprema Corte de Justicia, por conducto del Pleno de las Salas, o bien de los Tribunales Colegiados de Circuito, en el primer caso es obligatorio para las Salas, la decretada por el Pleno y en general para los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, Juzgados de Distrito, Tribunales Militares del orden común de los Estados, Distrito Federal y Tribunales Administrativos y de Trabajo, Locales y Federales. (4)

La emanada de los Colegiados es obligatoria para todos los tribunales Judiciales, Administrativos y Laborales, del fuero común o Federal.

La jurisprudencia, también puede constituirse por decisiones que resuelvan contradicción de tesis (párrafo tercero del artículo 191 de la Ley de Amparo).

Esta última formación de jurisprudencia la regulan los siguientes artículos de la Ley de Amparo:

Artículo 197.- “cuando las Salas de la Suprema Corte de justicia sustenten tesis contradictorias en los juicios de amparo de su competencia, cualquiera de dichas Salas o los Ministros que las integran, el Procurador General de la República o las partes que intervienen en los Juicios en que tales tesis hubieran sido sustentadas podrán denunciar la contradicción ante la misma Suprema Corte de Justicia, la que decidirá funcionando en pleno, que tesis debe observarse. El Procurador General de la República por si o por

conducto de la gente que al efecto designe, podrá, si lo estima pertinente, exponer su parecer dentro del plazo de 10 días”.

La resolución que se dicte no afectará las situaciones jurídicas concretas derivadas de los juicios en los cuales se hubiera dictado las sentencias que sustenten las de tesis contradictorias.

El pleno de la Suprema Corte deberá dictar la resolución correspondiente dentro del término de 3 meses y deberá ordenar su publicación y remisión en los términos previstos por el artículo 195.

Las salas de la Suprema Corte de Justicia y los Magistrados que las integren y los Tribunales Colegiados de Circuito y los Magistrados que los integran con motivo de un caso concreto podrán pedir al pleno de la Suprema Corte o a la Sala correspondiente que modifique la Jurisprudencia que tuviesen establecida expresando las razones que justifiquen la modificación; el Procurador General de la República por sí o por conducto del agente que al efecto designe, podrá, si lo estima pertinente, exponer su parecer dentro del plazo de 10 días. El Pleno o la Sala correspondiente resolverán si modifican las Jurisprudencia, sin que su resolución afecte las situaciones jurídicas concretas derivadas de los Juicios en los cuales se hubieren dictado las sentencias que integraron la tesis jurisprudencial modificada. Esta resolución deberá ordenar su publicación y remisión en los términos previstos por el artículo 195”.

Artículo 197 A.- “Cuando los Tribunales Colegiados de Circuito sustenten Tesis contradictorias en juicios de Amparo de su competencia los ministros de la Suprema Corte de Justicia, el Procurador General de la República, los mencionados Tribunales o los Magistrados que los integren o las partes que intervinieron en los juicios, en que tales tesis hubieran sido sustentadas, podrán denunciar la contradicción de la Suprema Corte de Justicia, la que decidirá que tesis debe prevalecer. El Procurador General de la República, por sí o por conducto del agente que al efecto designe podrá, si lo estima pertinente exponer su parecer dentro del plazo de 30 días.

La resolución que se dicte no afectará las situaciones jurídicas concretas derivadas de los juicios en los cuales se hubiesen dictado las sentencias contradictorias.

La Suprema Corte deberá dictar la resolución dentro del término de tres meses y ordenar su publicación y remisión en los términos previstos en el artículo 195".(4)

### **1.3.3. Principios Generales del Derecho.**

Los principios generales del derecho constituyen "los principios superiores de justicia radicados fuera del derecho positivo y a los cuales éste trata de darles encarnación en una circunstancia histórica concreta determinada "(Llambías).

Se les ha definido como "las ideas fundamentales sobre la organización jurídica de una comunidad, emanados de la conciencia social, que cumplen funciones fundadoras, interpretativa y supletoria de su total ordenamiento jurídico" (Arce y Flores-Valdés).

Su función no se reduce al caso particular de las lagunas existentes en la legislación sino que en realidad toda la experiencia jurídica y, por tanto, también la legislación que la integra descansa sobre los principios generales del derecho, que pueden ser considerados como los pilares y paredes maestros del edificio jurídico. De ahí que a la luz de los principios es "como debemos interpretar y aplicar los modelos jurídicos a la relación social sobre cuya juridicidad ha de decidir el juez, aunque haya dificultades de ajuste ", dichos principios generales constituyen las bases teóricas y las razones lógicas del ordenamiento jurídico que reside de ellas su sentido ético, su medida racional y su fuerza vital o Histórica. La vida del derecho es elemento esencial.

Los principios generales del derecho se les caracteriza como fundamentales “porque controlan el excesivo activismo judicial, confiriéndole un marco de actuación” (Carlos Lazarte; Lorenzutti), y en cuanto tiene una estructura deontológica que señala un deber ser, Ordenan que algo sea cumplido de la mejor manera posible” en búsqueda de lo óptimo por lo que también son mandatos de optimación. (Lorenzutti).

Las funciones de los principios son, a la vez integrativo, como “un instrumento técnico para calcular una lengua del ordenamiento“, interpretativo como “ un modo de subsumir el caso en un enunciado amplio” que ayudan “al intérprete a orientarse en la interpretación correcta”, con adecuación a los valores fundamentales; finalística, al “ permitir orientar hacia fines más amplios de política legislativo” al poder “ un límite al actuar de la competencia legislativa, judicial y negocial”, y fundante, al ofrecer un valor para fundar internamente al ordenamiento y dar lugar a creaciones pretorianas”(8)

#### **1.4. Clasificación de las Fuentes del Derecho del Trabajo**

Entendemos por fuente el origen del derecho, el lugar del cual éste emana, doctrinalmente las Fuentes del derecho se clasifican en formales, reales e históricas.

García Maynez, dice al respecto:

Por fuente formal entendemos los procesos de creación de las normas jurídicas.

Llamamos Fuentes reales a los factores y elementos que determinan el contenido de tales normas.

El término fuente histórica, por último, aplicase a los documentos (inscripciones, papiros, libros, etc.), que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes. En este sentido se dice por ejemplo, que las Instituciones, el Digesto, el Código y las Novelas, son Fuentes del

Derecho Romano” (García Maynez Eduardo.- Introducción al estudio del Derecho, Editorial Porrúa, S. A.- México p.51) (4)

En ese sentido, de acuerdo con el derecho positivo dos son los preceptos base de su determinación: el artículo 14 Constitucional y el 17 de la Ley Federal del Trabajo.

Según el primero, son fuentes del Derecho La Ley, La Jurisprudencia y los Principios Generales del Derecho.

Se hace la aclaración que el Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo se toma como disposición aplicable al derecho procesal, no obstante corresponder a la parte sustantiva de la Ley, por no existir en la Adjetiva mandamiento expreso, ya que la Ley Federal del Trabajo por conveniencia se divide en dos partes una Ley Sustantiva y una Ley Adjetiva, constando los dos derechos en un solo ordenamiento, resulta cómodo sustentar lo procesal en cualquiera de las disposiciones positivas de este, haciendo caso de la adecuada técnica jurídica.

Es pues el contenido del artículo 17 del Código Laboral el que establece cuales son las Fuentes del Derecho del Trabajo:

*“A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus Reglamentos, o en los Tratados a que se refiere el Artículo 6, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, Los principios Generales que deriven de dichos ordenamientos, los Principios Generales de Justicia Social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la costumbre y la equidad”.*

Unificando la Doctrina y el Derecho, puede decirse que las Fuentes Formales de éste son: *la legislación, los principios generales, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad*, consideradas, en este orden de aplicación. (4)

#### **1.4.1. La Constitución.**

Constitución es la Ley fundamental de la organización de un Estado, es la norma fundante o primaria de la cual deriva todo un sistema jurídico que tiene su origen y su fin en la misma, toda vez que el sistema normativo en su conjunto surge de esta y está limitado por éste, ejemplo de ello es la división del poder (mal llamada división de poderes, toda vez que el poder es una unidad que se divide, pero no pierde su naturaleza) en Ejecutivo, legislativo y Judicial, con sus respectivas facultades así como la limitación del poder frente a los particulares a través de las Garantías Individuales .(6)

#### **1.4.2.- La ley Federal del Trabajo.**

La Ley federal del trabajo es reglamentaria del apartado A del artículo 123 constitucional.

Dicha Ley establece que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. Define como trabajador a toda persona física que presta a otra (patrón), física o moral, un trabajo personal subordinado; entendiéndose por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

La Ley entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona por el pago de un salario. Así como por Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, aquel por virtud del cual una persona se obligue a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.(9)



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

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, promulgada por decreto del 27 de diciembre de 1963 y publicada en el Diario Oficial del día siguiente, es reglamentaria del apartado B del artículo 123 de la Constitución, y regula las relaciones que se dan entre los trabajadores que sirven en las dependencias de los Poderes de la Unión, del gobierno del Distrito Federal y de ciertos organismos descentralizados que tengan a su cargo una función de servicio público. De acuerdo con lo que la constitución Mexicana establece en la fracción XIII del apartado B del Artículo 123, quedan excluidos del régimen de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado : los militares, los marinos, los miembros de los cuerpos de seguridad pública y el personal del Estado Mexicano, quienes “se regirán por sus propias leyes”.(10

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado distingue dos categorías de trabajadores: los de confianza y los de base. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado contiene preceptos materiales que determinan las bases genéricas a que está sujeto el aspecto laboral de las relaciones entre Estado y sus trabajadores; así, se establecen los requisitos que deben contener los nombramientos del personal, las obligaciones de los trabajadores y de los titulares de las dependencias; las condiciones de trabajo, la suspensión temporal de los efectos de los nombramientos y las causas de cese de los trabajadores. Asimismo, en cada una de las dependencias se debe de establecer un reglamento interior de condiciones de trabajo, en las que se incluyan las normas específicas de carácter laboral a que se sujetarán los trabajadores; según dispone el artículo 87 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, “Las condiciones generales de trabajo se fijarán por los titulares de la dependencia respectiva oyendo al sindicato correspondiente “; y, cuando entre tales condiciones se establezcan prestaciones económicas a cargo del gobierno federal, antes de que sean obligatorias,, deberán ser aprobadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

En el ámbito colectivo de las relaciones laborales, la Ley regula la sindicación de los trabajadores y únicamente se admite la afiliación de los sindicatos a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, pues, cualquier otra afiliación a centralles obreras o campesinas, motiva la cancelación del registro del sindicato; además se consigna el derecho de huelga, el cual se reglamenta de tal forma que su ejercicio queda sujeto a múltiples requisitos y al arbitraje del Tribunal respectivo.

Para la substanciación de los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de una dependencia y sus trabajadores, de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio y de los conflictos sindicales e intersindicales, la Ley establece una jurisdicción especial, de instancia única, a cargo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que se integra de forma colegiada por un magistrado que designa el gobierno federal, otro que nombra la Federación de Sindicatos de Trabajadores al

Servicio del Estado y un tercero que será escogido por los dos anteriores y ocupara el cargo de Presidente de Tribunal. En contra de los laudos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, procede el amparo directo ante el Tribunal Colegiado de Circuito que corresponda. (10)

Las relaciones que se dan entre el Poder Judicial de la Federación y sus trabajadores, exceptuando a los empleados “de confianza” también se rigen por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; por ello, en observación del mandato que se contiene en el artículo 123, apartado B fracción XII de la Constitución, en el que se establece que los conflictos que tengan lugar entre el Poder Judicial y “sus servidores serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación”, esta ley ha establecido para estos conflictos un sistema especial de tramitación que prevé un dictamen, que hecho por una comisión substanciadora integrada por un representante de la Suprema Corte de Justicia, nombrado por el Pleno, otro representante nombrado por el Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación y por un tercero que, de común acuerdo, designan ambos

representantes. Este dictamen se eleva al conocimiento y resolución del Pleno de la Suprema Corte, que lo puede modificar o rechazar, pero en todo caso es competente del Pleno la decisión final y al Presidente de la Suprema Corte compete cumplir la ejecutoria que se dicte.

Con carácter supletorio y en lo no previsto por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de conformidad con lo que dispone el artículo 11 de dicho ordenamiento, se aplicará la Ley Federal del Trabajo. Además, existen otras disposiciones especiales que también se aplican a estas relaciones, tales como los reglamentos interiores de condiciones generales de trabajo, que rigen en las distintas dependencias gubernamentales y los acuerdos sobre:

Semana laboral de cinco días para los trabajadores de la Secretaría y Departamentos de Estado, Dependencias del Ejecutivo Federal y demás organismos públicos e Instituciones que se rijan por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, del 27 de diciembre de 1972 (Diario

Oficial del 28 de diciembre); sistema de trabajo en las Entidades de la Administración Pública, que permitan realizar coordinadamente sus actividades durante la semana laboral de cinco días entre las 7:00 y las 19:00 horas (Diario Oficial del 31 de Enero de 1977), y, para el establecimiento del sistema de vacaciones escalonadas (Diario Oficial del 8 de agosto de 1978).  
(11)

#### **1.4.4.-Reglamentos y Tratados Internacionales.**

El Reglamento: Es una disposición de carácter legislativo expedida por el ejecutivo, que se aplica a todas las personas cuya situación recae najo su campo de acción. El objeto de los reglamentos es facilitar el mejor cumplimiento de la Ley.

Desde luego el reglamento no puede ir contra el contenido de la Ley, pues de ser así carecería de valor jurídico.

La diferencia que existe entre la Ley y su reglamento además de su jerarquía, la encontramos en su origen, pues la primera emana del poder legislativo, mientras que el segundo del poder Ejecutivo. (12)

En el caso que nos ocupa, los Reglamentos Interiores de las Dependencias son los que, sin contravenir lo dispuesto por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, rigen las relaciones laborales entre los Titulares de las Dependencias y los Trabajadores Burocráticos.

Los tratados internacionales firmados y ratificados por México, nunca lo había sido tanto para los litigantes y el foro en general, ello debido a la jurisprudencia establecida por el Poder Judicial Federal sobre su nivel jerárquico, criterio que no se comparte, pero por su obligatoriedad en los órganos jurisdiccionales es importante conocer: **TRATADOS INTERNACIONALES. SE HUBICAN JERARQUICAMENTE POR ENCIMA DE LAS LEYES FEDERALES Y EN UN SEGUNDO PLANO RESPECTO A LA CONSTITUCIÓN FEDERAL.** Persistente en la doctrina se ha formulado la interrogante respecto a la jerarquía de normas en nuestro derecho. Existe unanimidad respecto de que en principio la expresión "...serán la Ley Suprema de toda Unión..." parece indicar que no sólo la Carta Magna es la suprema, la objeción es superada por el hecho de que las leyes deben emanar de la Constitución y ser aprobadas por un órgano constituido, como lo es el Congreso de la Unión y de que los tratados deben estar de acuerdo con la Ley Fundamental, lo que claramente indica que sólo la Constitución es la ley Suprema. El problema respecto a la jerarquía de las normas del sistema, ha encontrado en la jurisprudencia y en la doctrina distintas soluciones, entre las que destacan: supremacía del derecho federal frente al local y misma jerarquía de las demás normas del sistema, ha encontrado en la jurisprudencia y en la doctrina distintas soluciones, entre las que destacan: supremacía del derecho federal al local y misma jerarquía de los dos, en sus variantes lisa y llana, y con la existencia de "leyes constitucionales", y la de que será ley suprema la que sea calificada de constitucional. No obstante, esta Suprema Corte de Justicia considera que los

tratados internacionales se encuentran en su segundo plano inmediatamente debajo de la Ley Fundamental y por encima del derecho federal y el local. Esta interpretación del artículo 133 constitucional deriva de que estos compromisos internacionales son asumidos por el Estado mexicano en su conjunto y comprometen a todas sus autoridades frente a la comunidad internacional; por ello se explica que el Constituyente haya facultado al presidente de la República a suscribir los tratados internacionales en su calidad de jefe de Estado y, de la misma manera, el senado interviene como representante de la voluntad de las entidades federativas y, por medio de su ratificación, obliga a sus autoridades. Otro aspecto importante para considerar esta jerarquía de los tratados, es la relativa a que en esta materia no existe limitación competencial entre la federación y las entidades federativas esto es, no se toma en cuenta la competencia federal o local del contenido del tratado, sino que por mandato expreso del propio artículo 133 el presidente de la República y el Senado puede obligar al Estado mexicano en cualquier materia, independientemente de que para otros efectos ésta sea competencia de las entidades federativas. Como consecuencia de lo anterior, la interpretación del artículo 133 lleva a considerar en un tercer lugar al derecho federal y al local en una misma jerarquía en virtud de lo dispuesto en el artículo 124 de la LEY

Fundamental, el cual ordena que [Las facultades que no están expresamente concedidas por esta Constitución a los funcionarios federales, se entienden reservadas a los Estados.]. En su anterior conformación este Máximo Tribunal había adoptado una posición diversa en la tesis P.C/92, Publicada en la Gaceta del *Semanario Judicial* de la Federación, número 60, correspondiente ha diciembre de 1992, página 27, de rubro: “LEYES FEDERALES Y TRATADOS INTERNACIONALES. TIENEN LA MISMA JERARQUIA NORMATIVA”; sin embargo, este Tribunal Pleno considera oportuno abandonar tal criterio y asumir el que considera la jerarquía superior de los tratados incluso frente al derecho federal.

Novena Época.

Instancia: Pleno.

Fuente Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Tomo: X, noviembre de 1999

Tesis: P. LXXVII/99

Página: 46

Los Estados Unidos Mexicanos han firmado y ratificado diversos tratados internacionales, dentro de los que destacan, el Acuerdo de Cooperación Laboral para América del Norte y diversos Convenios con la Organización Internacional del Trabajo.

*Acuerdo de cooperación Laboral para América del Norte.*

El 1° de Enero de 1994, a la par de la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, inició su vigencia el Acuerdo de Cooperación Laboral para América del Norte el cual principalmente estableció:

° Cada una de las Partes promoverá la observancia de su legislación laboral y la aplicará efectivamente a través de mediadas gubernamentales adecuadas, tales como iniciar de manera oportuna procedimientos para procurar sanciones o soluciones adecuadas por violaciones a su legislación laboral.

° Cada una de las Partes garantizará que sus autoridades competentes otorguen la debida consideración, de conformidad con su legislación, a cualquier solicitud de los patrones, los trabajadores o sus representantes, así como de otras personas interesadas, para que se investigue cualquier presunta violación a la legislación laboral de la Parte.

° Cada una de las partes garantizará que las personas con interés jurídicamente reconocido conforme a su derecho interno, en un asunto en particular, tengan acceso adecuado a los tribunales administrativos, cuasijudiciales, judiciales o del trabajo para la aplicación de la legislación laboral de la Parte. La legislación de cada una de las Partes garantizará que, según proceda, dichas personas tengan acceso a los procedimientos

mediante los cuales se puedan hacer efectivos los derechos establecidos: en su legislación laboral, incluyendo lo relativo a seguridad e higiene, condiciones de trabajo, relaciones obrero-patronales y trabajadores migratorios; y en los convenios colectivos.

° Cada una de las Partes garantizará que los procedimientos ante sus tribunales administrativos, cuasjudiciales, judiciales o del trabajo para la aplicación de su legislación laboral sean justos, equitativos y transparentes, lo que además implica que los procedimientos no sean innecesariamente complicados, no impliquen costos o plazos irrazonables ni demoras injustificadas.

° Cada una de las Partes garantizará que los tribunales que lleven a cabo dichos procedimientos, o los revisen, sean imparciales e independientes y no tengan interés sustancial en el resultado de los mismos.

° Cada una de la Partes dispondrá que las partes en el procedimiento ante tribunales administrativos, cuasijudiciales, judiciales y del trabajo tengan acceso a los recursos para hacer efectivos sus derechos laborales. Tales recursos podrán incluir, según proceda, órdenes, acuerdos de cumplimiento, multas, sanciones, encarcelamiento, medidas precautorias o clausuras de emergencia de los lugares de trabajo.

*Convenios de la Organización Internacional del Trabajo firmados y ratificados por los Estados Unidos Mexicanos.*

Existen setenta y dos convenios firmados y ratificados por México con la Organización Internacional del Trabajo, de los cuales principalmente son aplicables en materia laboral burocrática: Convenio Sobre la Indemnización de Accidentes del Trabajo, 1925; Convenio sobre las Vacaciones Pagadas, 1936; Convenio Sobre el Descanso Semanal (comercio y oficinas), 1957; y, Convenio sobre la Protección del Salario, 1949, dentro de los que destaca este último por su importancia y trascendencia, ya que parcialmente llena una

gran laguna en la materia.

Dicho convenio es aplicable a todas las personas a quienes se pague o deba pagarse un salario, el cual como la remuneración o ganancia, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y de vida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o debe efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

De igual modo, el Convenio Sobre la Protección del Salario, establece que se deberá prohibir que los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario y que este no podrá embargarse ni cederse sino en la forma y dentro de los límites fijados por la legislación nacional. (6)

#### **1.4.5.- La Analogía**

Por virtud de este principio se aplican a los casos no previstos en la Ley las disposiciones que regulan los análogos y respecto de los cuales exista la misma razón para aplicar la Ley, de acuerdo con la máxima *ubi eadem ratio, eadem dispositio*. El principio se justifica porque es de suponer que el legislador ordenaría respecto de las especies jurídicas que no tuvo en cuenta lo mismo que ordenó en casos análogos. No rige dicho principio cuando se trata de disposiciones legales de carácter excepcional y de Leyes penales que restringen la libertad. Tampoco es válido hacerlo según el sentir de la generalidad de los jurisconsultos cuando la Ley está redactada en forma numerativa, lo que debe interpretarse en el sentido de que el Legislador quiso restringir su aplicación.

El Principio de analogía es aplicable en materias procesales lo mismo que en las civiles. No obstante no hay acuerdo entre los jurisconsultos sobre su naturaleza jurídica. No pocos civilistas sostienen que es un principio de interpretación, mientras que los modernos le niegan tal carácter y lo consideran de “auto- integración” de la Ley



**Carnelutti dice lo siguiente:** La hipótesis de la Ley son dos: que existe o que no existe una norma que regula un caso análogo al caso regulado, pero, ¿que significa un caso análogo?, la noción de semejanza que no se confunde con la de identidad se traduce en una menor diferencia, y por ello, es esencialmente una noción comparativa. Lógicamente la cuestión se resuelve de la siguiente manera: Dos cosas son idénticas cuando no es posible distinguirlas porque tiene todas sus notas esenciales y accidentales igualmente indiscernibles. Dos cosas son análogas o semejantes cuando la mayor parte de sus elementos o notas constitutivas son iguales lo que hace posible distinguirlas. Son diferentes, cuando predominan en ellas las notas diversas, lo que demuestra que la analogía entre dos seres o cosas es posible percibirlos sin hacer referencia a una tercera.

Según **Carnelutti** existe la analogía cuando “el caso no regulado sea diferente del caso regulado en menor medida que lo sean los casos regulados”. Sostiene, además, que el principio de que se trata es de interpretación y no de integración de la Ley, porque se basa en el siguiente razonamiento: Una norma jurídica constituye no solo sobre tesis que entren en su expresión formal, sino también para las que están eventualmente comprendidas en el ámbito de sus principios generales in-expresos que la norma presupone en su expresión formal. Casos semejantes o materias análogas, son precisamente, todos estos últimos. Por lo tanto, según el eminente juriconsulto italiano, la aplicación analógica equivale a acudir a los Principios Generales del Derecho, implícitos en la Ley. (13)

#### **I.4.6.- Principios Generales del Derecho**

Los principios procesales del trabajo:

- A) *Principio de publicidad:* Este principio debe entenderse como la posibilidad de que las audiencias que conforman el proceso laboral puedan ser vistas y oídas por cualquier persona, en especial por las partes litigantes, y representa una garantía de que las actuaciones y la

resolución que se dicte se ajustarán a la legalidad.

El principio de publicidad en el proceso laboral tiene sus excepciones en los casos señalados por la Ley. Por ejemplo, en el artículo 720 previene que:

Las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

Las excepciones referidas se aplican sólo al público en general, no a los contendientes procesales, quienes tendrán no sólo el derecho, sino la obligación de estar presentes en las actuaciones procesales, ya que no asistir les ocasionará perjuicios de difícil reparación.

Hay ciertas actuaciones que requieren la presencia exclusiva de los integrantes de la junta y que constituyen una nueva excepción este principio, como lo sería la audiencia de discusión y votación y los acuerdos donde la junta se haya reservado para resolver algún asunto en especial.

- B) *Principio de gratuidad procesal.* Este principio se deriva del mandato constitucional contenido en el artículo 17 de nuestra Carta Magna que en su parte conducente ordena:

Los Tribunales estarán expedidos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la Ley; su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales.

Lo anterior significa que ni los integrantes de las juntas, ni el personal que labora en ellas podrán costas por el desarrollo de la actividad jurisdiccional.

- C) *Principio de inmediatez procesal.* Este principio obliga a los integrantes de las juntas a estar en permanente contacto con las partes

en conflicto por todo el tiempo que dure el proceso, lo cual significa que deben estar presentes en las audiencias y las diligencias para percatarse de la verdad real y resolver con mayor justicia.

Este es un principio que de manera lamentable no se observa en la mayoría de los tribunales laborales del país. Los presidentes de las juntas permanecen en sus cómodos privados, ajenos al drama que se vive durante el desarrollo de las audiencias, los representantes de las partes contendientes (del trabajo y del capital) tampoco presencian diligencia alguna, porque en la mayoría de los casos ni siquiera asisten a la junta durante la jornada normal de trabajo. La intención del legislador sólo sirve para engrosar el catálogo de los buenos deseos, ya que el secretario auxiliar, único funcionario de la junta, quien vive en realidad el proceso, ni siquiera participa en la discusión final del proyecto de laudo, con lo que se corre el riesgo de cometer verdaderas injusticias.

*d) Principio de oralidad procesal.* El principio de oralidad procesal es aquel que se desarrolla mediante sucesivas audiencias en las que las partes exponen sus pretensiones y sus excepciones, al ofrecer y desahogar de manera directa sus respectivos medios probatorios, y expresar sus alegatos.

Este principio se encuentra muy ligado al de inmediatez procesal, porque el desarrollo de una audiencia oral implica la presencia de la autoridad ante la cual se desarrolla la actuación procesal. En nuestro sistema jurídico no hay un proceso oral en exclusiva, por eso no podemos estar de acuerdo con lo afirmado por los tratadistas Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales quienes sostiene que al Derecho Procesal Laboral se le ubica como un proceso eminentemente oral.

Al reconocer la Ley que el proceso del Derecho del Trabajo es predominantemente oral, acepta que dicho proceso no es

exclusivamente oral. Con una mirada somera al proceso laboral, nos percatamos con facilidad de la verdad de la afirmación anterior. El proceso se inicia con una demanda por escrito, en la que recae un acuerdo escrito, se emplaza al demandado y queda constancia por escrito, la celebración de las audiencias aunque orales, debe constar en actas, el proyecto de laudo es escrito.

Si de comparación se trata, debemos aceptar que el proceso laboral, el contenido de oralidad es mucho mayor que en el proceso civil o en el proceso mercantil, pero no significa que aceptemos, por falta, la afirmación de que el proceso laboral sea oral en exclusiva.

*e) Principio dispositivo.* Las autoridades laborales no pueden iniciar por oficio un proceso laboral. El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo prescribe que dicho proceso se iniciará a instancia de parte, lo que quiere decir que la Junta de Conciliación y Arbitraje nada puede hacer si no es solicitada su intervención a instancia de parte interesada.

El artículo 871 de la ley de la materia preceptúa que: “el procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la junta competente, la cual lo turnará al pleno o a la Junta especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta.”

*f) Principio de suplencia.* Este principio se encuentra consignado en el segundo párrafo del artículo 685 al establecer lo siguiente

Cuando la demanda del trabajo sea incompleta, en cuanto a que no comprenda las prestaciones que se acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará

ésta, lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta ley.

De la disposición anterior se pueden identificar dos hipótesis diferentes entre sí, el supuesto de que la demanda presentada por el trabajador sea incompleta, y el supuesto de que la demanda presentada por el trabajador sea oscura o vaga.

En el primer caso, el de la demanda incompleta, la junta tiene la obligación de subsanar las omisiones en que haya incurrido el trabajador, al dejar de incluir en el capítulo de prestaciones de su escrito de demanda, las diversas prestaciones que en la narración del capítulo de hechos se deduzcan como adeudos imputables a su patrón.

En el segundo caso, cuando la demanda es oscura o vaga, la junta tiene la obligación de admitirla, señalar los efectos u omisiones en que haya incurrido el trabajador y lo previene para que subsane su demanda dentro de un plazo de tres días. Es probable que el trabajador no cumpla con el plazo, sin embargo, no pasa nada debido a la naturaleza tuteladora del Derecho Laboral para la clase trabajadora, y tendrá todavía la oportunidad de subsanar su demanda en el momento de la audiencia trifásica, tal como lo ordena la fracción II del artículo 878 de la *Ley Federal del Trabajo*. (14)

#### A. Clasificación y ordenamiento de los principios del derecho del trabajo

Para una clarificación de la temática de los principios es útil una clasificación que atienda a su jerárquica y relacione el principio nuclear con los principios básicos y con los principios derivados.

Primero. Principio nuclear: El de la centralidad de la persona del trabajador.

Segundo. Principio básico protectorio. A él cabe referir las siguientes derivaciones:

a) De restricción dispositiva individual:

- Principio de indisponibilidad.

b) De jerarquía normativa:

- Principio de jerarquía normativa.

c) De incorporación en el tiempo:

- Principio de la condición más beneficiosa.

d) De aplicación entre los trabajadores:

- Principio de igualdad de trato.

e) De interpretación:

- Principio del favor de la duda.
- Principio de primacía de la realidad.
- Principio de conservación del contrato.

Tercero. Principio básico de actuación colectiva. A él cabe referir las siguientes derivaciones:

- Principio de libertad sindical.
- Principio de autonomía normativa o autorregulación laboral colectiva.
- Principio de auto tutela laboral colectiva.
- Principio de participación.

## LOS PRINCIPIOS DERECHO DEL TRABAJO EN PARTICULAR.

### 1.- *El principio de centralidad de la persona del trabajador*

En el derecho privado actual como una consecuencia de la valoración de los derechos fundamentales, que “son la forma contemporánea de los derechos naturales” (Lorenzutti), se entiende a que, actuando aquéllos a modo de un núcleo en el que la persona sea su centro, giren a su rededor los derechos iusprivatistas. Ello se expresa en la centralidad de la persona.

Esa centralidad actualmente se visualiza con notable nitidez en el derecho de daños, en donde el “arquetipo es hoy la persona”, ya que “no se trata de ubicar el daño en la cosa-cuerpo y luego señalar su propietario, sino advertir de qué manera el perjuicio a la persona referente sobre una relación con su sistema de pertenencias”. (14).

Con anterioridad a esa focalidad personal concretada en el trabajador, el derecho del trabajo, tras una evolución por demás conocida, ve a la relación contractual de trabajo como la única “de carácter patrimonial que implica de modo directo a la personal, la personalidad y la libertad misma del trabajador, en tanto que deudor de trabajo” (Villa, Luís Enrique de la, y otros). Relación aquélla, en la que la “intimidad de la conexión entre su objeto y su sujeto hace que la prestación de trabajo se personalísima en sentido jurídico estricto, noción distinta y que no debe ser confundida con la más bien sociológica de que se dé una relación personal (especial, más intensa que la ordinaria) entre las partes del contrato” (Alonso Olea). Se trata de una relación caracterizada por una “implicación de la persona del trabajador en el trabajo prestado a otros”, “tanto por la subordinación del trabajador al empresario y su entrada en la empresa, como por la dependencia de la vida del trabajador y de su familia de la retribución, que es su único medio de sustento” (Santero-Passarelli).

Consiguientemente, cabe postular en el derecho del trabajo, como principio *nuclear* –en el alcance de primordial y centralizador-, al de la

centralidad de la persona del trabajador, en tanto “la persona humana ha de ser el verdadero centro de toda actividad social, política y económica” (Juan Pablo II).

Ese principio sería el propio de un nuevo modelo del derecho del trabajo, que podría serlo el de la sociedad postindustrial, al que Borrajo Dacruz denomina *derecho personalista del trabajo*. En efecto, está en proceso de constitución, como “nuevo individuo histórico-jurídico”, un “derecho transaccional, entre libertad y autoridad; entre individualismo y colectivismo”, pero cuyo “centro nuclear es el hombre mismo en cuanto persona. Este derecho sirve, en el trabajador su condición de productor y consumidor”, y su “punto de partida está en la aceptación del trabajador como persona plena y, por tanto, *sui iuris* señor de sí mismo” (*ídem*).

Esa personalización apunta a esencial libertad del trabajador. En tal sentido es que “todo el derecho del trabajo está característicamente ordenado (...) a la tutela de la libertad, o más bien de la misma personalidad humana del trabajador” (Santero. Passarelli).

## 2. *El principio protectorio y sus principios derivados*

### A.- El principio protectorio

Para mejor apreciar al principio protectorio cabe puntualizar que el derecho del trabajo se originó para proteger al trabajador, protección imprescindible para que “el ordenamiento jurídico como sistema de paz sea social y moralmente justo” (Alonso Olea). En

Un plano abstracto y remoto, su fundamento es la justicia, y con ella se colocan fuera del tiempo y del espacio, se nutren en principios que se presentan como circunstanciales con la naturaleza del hombre viviendo en sociedad, etcétera; ahora bien, en un orden concreto y próximo, su fundamento es “una idea” de la Justicia, en este caso la llamada “ideal social de la Justicia” o, sin más, la Justicia Social (Borrajo Dacruz).



El principio protectorio, consiste en una tutela preferencial a favor del trabajador (Simi), tiende “a nivelar desigualdades” (Plá Rodríguez), desigualdades de carácter social, económico y cultural, entre el trabajador y el empleador, lo que se traduce en menor poder de negociación en el primero de ellos.

Con la salvedad de que en la medida de opere eficazmente el galantismo colectivo esas desigualdades se atenúan notablemente, de todos modos, respecto del trabajo individual, suele mantenerse su situación de inferioridad, por lo que conserva su vigencia el principio protectorio.

#### *B.- Los principios derivados del principio protectorio*

##### *a) Principio de indisponibilidad*

El principio de indisponibilidad resulta de la restricción dispositiva individual del trabajador, y que como irrenunciabilidad consiste en la ineficacia de un acto de voluntad suyo para hacer “abandono de un derecho reconocido a su favor” (Plá Rodríguez).

Llevado a su extremo, este principio colocaría al trabajador como un “menor tutelado”, cuando lo que debe perseguirse es su promoción integral, y que en lo jurídico se logre que sea de verdad *sui iuris*. De ahí que esa indisponibilidad ceda en la celebración de un negocio liberatorio, en el cual se garantice su libertad de decisión por el acompañamiento de la respectiva entidad sindical o del contralor del negocio por autoridad administrativa o judicial.

##### *b) Principio de jerarquía normativa*

El Principio de jerarquía normativa consiste en la aplicación preferencial de las normas mínimas inderogables; y en caso de concurrencia de la norma

más favorable – legal, convencional colectiva o contractual individual- de las que rija en la concreta situación en conflicto.

El criterio de elección ha de ser del englobamiento orgánico, teniendo en cuenta el conjunto de las normas referidas a la misma institución, toda vez que “cada institución del derecho del trabajo tiene un régimen unitario” (Deveali).

c) Principio de la condición más beneficiosa

El principio de la condición más beneficiosa recepta como derecho adquirido – es decir, que reúna todos los presupuestos exigidos por la norma para su imputación a favor del sujeto en calidad de prerrogativa jurídica individualizada (Llambías)- a las concretas situaciones configuradas en el tiempo a través de la duración de la relación de trabajo, que comporten beneficio posteriores al inicio de aquella, que se adquieren con alcance permanente e *intuitu persona*.

Debe tratarse de condiciones originadas en normas contractuales- expresas o tácitas- de alcance individual, ya que en las originadas en convenciones colectivas tienen su propio régimen en orden a la vigencia temporal de sus cláusulas. En un nuevo convenio colectivo, dentro de la libreta negociada, puede haber condiciones laborales *in melius o in peius*. En el segundo supuesto – al que se arriba a imposición de circunstancias críticas- se opera una regresividad a los beneficios sociales, que aunque no sea deseable puede constituir la condición para alcanzar otros objetivos tan valiosos como el de la conservación del empleo, entre otros. Frente a un convenio colectivo con cláusulas *in peius* no resulta invocable el principio de la condición más beneficiosa.

d) Principio de igualdad de trato

El principio de igualdad de trato se concreta en que de parte del empleador, el trabajador reciba un tratamiento igual, por iguales, en iguales circunstancias. Esa matizada igualdad de trato – que no consiste en un igualitarismo mecánico -, equivale a la prohibición de trato diferente arbitrario.

De este principio se configura el respectivo derecho subjetivo a no ser tratado arbitrariamente con desigualdad.

e) El principio de favor de la duda

En su origen, el principio *in dubbio pro operario* implicó invertir el principio vigente en el derecho privado, según el cual los casos dudosos deben resolverse a favor del deudo. La inversión consistió “en otorgar un amparo a la parte más débil en el contrato de trabajo; parte más débil que, precisamente a consecuencia de su debilidad, se encuentra en la mayoría de los casos en la situación de acreedor” (Deveali).

Actualmente, en el derecho privado se ha operado una transformación; y se “pasó desde una protección basada en la posición obligacional de deudor a una asentada en la situación contractual. La primera alude al *favor debitoris*, la segunda al *favor debilis*, implicando a grupos de contratantes débiles” (lorenzutti). De ese modo, de principio de excepción, el *in dubbio pro operario* ha pasado a ser una especie dentro del principio generalizado del *favor debilis*. *Este último recoge una tendencia de tomar “en cuenta específicamente la posición de debilidad estructural en el mercado” (ídem).*

Para la aplicación del principio de favor de la duda – entendida ésta como indeterminación del ánimo entre dos extremos contradictorios-, debe ser insuperable. Insuperabilidad una vez agotado el examen de las normas en cuestión o de la meritución de la prueba según el caso.

A propósito de si el principio *in dubbio* comprende sólo a la interpretación de las normas (Vázquez Vialard) o sí también rige en la apreciación de la prueba (Allocati; Justo López; krotoschin, pero

restrictivamente), es más congruente con el principio protectorio el criterio amplio. No cabe aplicarlo en caso de deficiencia probatoria del trabajador en el *onus probando* a su cargo, sino cuando coexisten pruebas aportadas por ambas partes y, acabando su examen cuidadoso, quede colocado el juez en incertidumbre sobre la realidad de los hechos.

f) El Principio de primacía de la realidad.

Como consecuencia simultánea de la buena fe, de la desigualdad entre las partes, del repudio al fraude y a la simulación de ilícitos, y a la interpretación racional de voluntad de las partes en orden a cual es el negocio jurídico laboral que concertaron, se configura el principio de la primacía de la realidad.

Este principio “significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir a los que sucede en el terreno de los hechos (Plá Rodríguez).

La consecuencia práctica es que comprobada la inadecuación documental o contractura a la realidad de la relación laboral de que se trate, son de directa aplicación las normas imperativas que rigen, a despecho de la que se aparentó.

g) El principio de conservación del contrato.

El principio de conservación del contrato no es exclusivo del contrato de trabajo, sino que se lo encuentra como “principio general de derecho contractual, para que éste surta los efectos queridos por las partes y querido por el ordenamiento jurídico” (Alonso Olea). En el derecho privado contemporáneo, el principio de conservación se orienta “a preservar hasta donde sea posible lo programado por los contratantes al formalizar el acto” Sus efectos prácticos se proyectan en favorecer la invalidez y la ineficacia parcial,

Resguardando y perpetuando la virtualidad de la parte que no debe frustrarse; buscar la continuación posible y razonable del negocio, adecuándolo a realidades sucesivas diversas, sin desembocar sin más en la resolución, solución ésta última que no es bien vista, por emerger como la más drástica, disfuncional y onerosa.(Morillo)

Tradicionalmente, al principio de conservación del contrato de trabajo se lo ha vinculado con la estabilidad y con la forma clásica de una relación a tiempo completo, en el principio de la duración indefinida de la relación.

Tal principio aparece atemperado por la proliferación de contratos laborales de duración temporal al extremo de que ha llegado a plantearse “la razonable duda de sí tal contratación sigue siendo la excepción a la regla o si, por el contrario, está en trance de convertirse ella misma en regla”(Montoya Melgar).

Como alguna afirmación al respecto sería meramente conjetural, no cabe aquí incursionar en previsiones de futuro, pero de todos modos, cualesquiera que sea las modalidades contractuales-de duración indefinida o temporal-, regidas por acuerdos convencionales entre trabajadores o se empleador, cláusulas convencionales colectivas o de normas laborales, el principio de conservación debe regir en plenitud acorde con la duración prevista para cada relación.

*El principio de actuación colectiva y sus principios derivados.*

*A .El principio de actuación colectiva*

En las relaciones colectivas de trabajo, su principio básico es el de actuación colectiva, en virtud del cual los grupos socio profesionales ejercitan sus poderes de autoorganización, según la libertad sindical, de autonomía normativa de autorregulación laboral colectiva, de autotutela laboral colectiva y de participación.

El sustento del principio de actuación colectiva reside en el principio político- social de subsidiariedad. Este delimita las competencias sociales implicando que la sociedad toda, o el Estado como su organización jurídica, no deben asumir facultades que exceden lo que cada persona individual o cada grupo social menor pueden hacer por sí mismo.

La función del principio de actuación colectiva es la organizar el derecho colectivo del Trabajo (Justo López), en sus dimensiones interna, externa y conflictual a que se han referido De la Villa, García Becedas, García , Perrote Escarpín, ala que cabe añadir la dimensión empresarial en la congestión. (8)

### *B. Los principios derivados del principio de actuación colectiva*

#### *a) El principio de la libertad sindical.*

En la dimensión interna, el principio de la libertad sindical legitima frente al Estado y Frente a los empleados el ejercicio individual y colectivo de la actividad sindical, sin otras restricciones que los impuestos por el orden jurídico en función del bien común.

En lo individual, el principio faculta para incorporarse o no incorporarse a un sindicato; en lo colectivo, a constituir el sindicato, organizarlo y actuar externamente, sin prohibiciones estatales ni injerencias o descripciones de los empleados (Santero-Passarelli).

#### *b) El Principio de autonomía normativa o autorregulación laboral colectiva.*

En la dimensión externa, opera el principio de autonomía normativa o de autorregulación colectiva, por el cual eficacia la voluntad colectiva de los trabajadores, de ordinario a través de sus sindicatos, pero no exclusivamente, para negociar colectivamente con los empleadores, mediante convenios o acuerdos colectivos, lo inherente a la materia laboral regulando los propios intereses socioeconómicos.

### *c) El principio de autotutela laboral colectiva*

En la dimensión conflictual, el principio de autotutela colectiva habilita el ejercicio colectivo de defensa de los intereses laborales, socioeconómicos, ejerciendo el derecho de huelga y otras medidas de acción directa.

### c) El principio de participación.

En la dimensión empresarial, el principio de participación se concreta en la asunción colectiva de responsabilidades por los trabajadores en la gestación de la empresa, según diversos niveles de concreción, variada de acuerdo a las circunstancias. (9)

### **1.4.7. Jurisprudencia**

El término jurisprudencia tiene, como es bien sabido, dos acepciones: una típicamente romanista que se identifica con la misma ciencia del derecho, la otra, es la que se le considera como fuente formal del derecho. En cierto modo podemos considerar que la Jurisprudencia tiene dos interpretaciones, la tradicional o clásica y la moderna.

De acuerdo con los textos Constitucionales, el supremo poder de la federación se divide, en Legislativo, Ejecutivo y Judicial, cada poder tiene su orbita de funciones, el Legislativo, crear la Ley; el Ejecutivo la ejecuta y el Judicial la Interpreta.

Las sentencias de la Suprema Corte de Justicia tiene fuerza de obligatoriedad cuando constituye Jurisprudencia para ciertas autoridades luego entonces nos encontramos ante una inconsecuencia de la realidad jurídica de nuestro país, sin embargo se considera que esta realidad no es sino una de tantas manifestaciones de la crisis por la que atraviesa la clásica

división de los poderes.

Las sentencias que emite nuestro máximo Tribunal Colegiado es evidente que si son fuentes del Derecho y estas son de dos clases: interpretativas y supletorias de la Ley. Las sentencias interpretativas de la Corte, precisan, aclaran el sentido en el cual debe entenderse y en consecuencia aplicar la Ley, este efecto de las ejecutorias es el que se encuentra en la mayor parte de las mismas. La segunda clase de ejecutorias son esencialmente supletorias, sin embargo es prudente hacer notar que algunas pueden ser supletorias e interpretativas al mismo tiempo.

Un ejemplo de la Jurisprudencia Interpretativa es la siguiente: “El Artículo 33, párrafo dos de la Ley Federal del Trabajo, debe interpretarse, como un precepto establecido en beneficio de los trabajadores, con el objeto de protegerlos contra la celebración de convenios perjudiciales y lesivos a sus intereses, porque pretende evitar que renuncien a sus derechos en beneficio del patrón; de manera que en tanto no exista un perjuicio para aquellos el convenio es valido, aunque no haya sido aprobado por la Junta respectiva.

Tomo XIX.- Álvarez Rafael -----pág. 960  
Tomo LVIII.- Enrique Rabinobits -----pág. 127  
Tomo LVIII.- Cruz Leopoldo de la -----pág. 137  
Tomo LXI.- Emp. Teatral y Cinem. de Tamaulipas-----pág. 2418  
Tomo LXII.- Sind. de Ferroc. de la Rep. Mexicana-----Pág.2491

Como ejemplo de Jurisprudencia de carácter supletorio tenemos la siguiente: “En los casos de reclamación ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no se necesita comprobar el parentesco, en los términos establecidos por la Ley Civil, desde el momento en que no se trata de una controversia sujeta a los cánones de la Ley Procesal sino de reclamaciones que tienen que tramitarse y resolverse conforme al derecho industrial y por lo tanto, a verdad sabida y buena fe guardada, pudiendo las juntas estatuir soberanamente sobre los derechos de aquellas, que por causa de sus relaciones con el obrero muerto deban recibir la indemnización”.



Tomo XXVI.- Cia. Mexicana de Luz y Fuerza S.A.-----	pág. 297
Tomo XXXII.- Faya Silvestre -----	pág. 565
Tomo LXXXII.- Salomón Dolores-----	pág. 586
Tomo LXXXIII.- Lucero Vda. De Aguilar Trinidad -----	pág. 7053
Tomo LXXI.- R. Sánchez Vda. De Lira María -----	pág.5052

El Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, nos remite a la jurisprudencia para llenar las lagunas de la Ley; pero el artículo 193 de la Ley de Amparo establece la obligación por parte de las Autoridades entre ellas las de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de obedecerla; de aquí se advierte que aunque no sea la Ley Laboral la que lo contempla, si se establece por una disposición de orden Federal el cumplimiento de las resoluciones de la Corte por parte de las autoridades laborales.

La jurisprudencia es en materia del Trabajo tanto como la misma Ley. En nuestro país el pensamiento de la Suprema Corte de Justicia en tesis y jurisprudencia ha cooperado, estructurado y sistematizado el derecho Mexicano del Trabajo tanto en lo sustantivo como en lo adjetivo. En opinión de Armando Pórras y López, “La Suprema Corte es la que a través de sus sentencias definitivas al interpretar las Leyes del Trabajo a bien al llenar las Lagunas de las Leyes citadas ha ido creando el Derecho Laboral de nuestro país con sus modalidades específicas lo que ha permitido que tengamos un derecho único en todo México”. En síntesis la fuente de donde ha brotado el Derecho Mexicano del Trabajo, después de la Ley, es la multiplicidad de sentencias dictadas por nuestro más alto Tribunal. (2)

#### **1.4.8.- Costumbre**

Es la expresión ordenada de la voluntad del todo social, que por ser reiterativa se convierte en un *modus vivendi* de una sociedad en concreto, como manifestación del común consentimiento del valor que se tutela a través de esta práctica reiterada. Por esto la costumbre “ *inveterata consuetudo*” como fuente del Derecho en la Teoría romano-canónica, al

recibir la opinión necesaria del Derecho “ *opinio iuris seu necessitatis*, se convertía en Derecho.

Mantilla Pineda, en Filosofía del Derecho, conceptualiza que la costumbre jurídica como cualquier otro hecho social, tiene su cimiento vital: muere como nace, sujeta siempre a las necesidades imperiosas de la realidad social en un momento histórico, por lo cual es cambiante, acorde con los valores que desee tutelar cada sociedad en un momento dado de la Historia.(6)

“La costumbre es el uso implantado a una colectividad y considerado por ésta como jurídicamente obligatoria” o dicho en otros términos: “es el uso inveterano de una práctica hasta que la llegamos a considerar jurídicamente obligatoria”.

En la costumbre se dan dos supuestos: uno subjetivo y otro objetivo.

El elemento subjetivo constituye la *opinio iuris* y el objetivo la constituye la *inveterata consuetudo*.

La costumbre como fuente de Derecho no surge hasta que no ocurren los dos elementos, o sea, la práctica constante obligatoria por la sociedad.

En el Derecho mexicano la costumbre únicamente puede ser fuente de Derecho a falta de la ley escrita, de su interpretación jurídica y de jurisprudencia.

Es por tanto, de carácter delegada la relación que media entre la costumbre y la ley.

Hay tres formas de Derecho consuetudinario:

La *delegante* se da cuando por medio de una norma jurídica no escrita se autoriza a determinada instancia para crear derecho escrito. La costumbre se halla entonces supra-ordenada a la ley. Ejemplo: en la

monarquías absolutas en las cuales el monarca que lo es, no por Derecho constitucional, expide leyes de carácter general.

La *delegada* se da en aquellos casos en que la ley remite a la costumbre par la solución de determinadas controversias. En tal caso la costumbre está subordinada al Derecho escrito.

La *derogatoria* se da cuando por el Derecho consuetudinario, opera la derogación del Derecho escrito.

En México la costumbre ni deroga la ley ni ocupa un plano de supra-ordenación sobre la misma. Únicamente se acude a la costumbre, como también a los usos, a falta de ley escrita. (15)

La costumbre es explicada como la Práctica repetida de ciertos actos, aceptada por la colectividad como jurídicamente obligatoria.

Los usos son definidos como las cláusulas tácitas que operan en los Contratos como aquellas condiciones a las que las partes intentaron referirse.

La dogmática jurídica sostiene que la costumbre reúne dos elementos torales: uno objetivo y otro subjetivo. La práctica reitera de los hechos (elemento objetivo), y la convicción de su obligatoriedad jurídica por la colectividad (elemento subjetivo). (16)

*Escriche “La práctica muy usada y recibida que ha adquirido la fuerza de ley; ó el derecho no escrito que se ha introducido por el uso, L a costumbre legitima tiene fuerza de ley, y por consiguiente produce sus efectos, no sólo cuando no hay ley en contrario, sino también para derogar la anterior que le fuere opuesta, y para interpretar la dudosa que debe observarse según la inteligencia que le dio la costumbre; de donde viene decir, que hay costumbre fuera de la ley, contra la ley, y según la ley. Para que la costumbre sea legítima, se requiere que se haya introducido por el consentimiento del pueblo, que sea conforme a*

*la utilidad general, y que se haya observado por espacio de 10 años”.*  
(ESCRICHE, Joaquín.- *Diccionario Razonado de Legislación Civil, Penal y Forense.*- Universidad Nacional Autónoma de México, México).

La costumbre en el Derecho Romano, constituye su fundamento, como *derecho no escrito*, es fuente de éste, llamada también *derecho Consuetudinario*. (4)

#### **1.4.9. La Equidad.**

La *equidad* dice el diccionario jurídico mexicano proviene “*del latin aequitas-atis, igualdad de animo: el antecedente histórico directo del concepto de equidad se encuentra en Aristóteles, quien habla de la **epiqueya** como la prudente adaptación de la Ley General a fin de aplicarla al caso concreto. La equidad era para Aristóteles, en si una forma de justicia*”

La equidad es según ESCRICHE: “*La moderación del rigor de la Ley atendiendo más a la intención del legislador que a la letra de ella. Esta equidad, que debe ser la regla de la justicia debe preferirse a la disposición de la Ley cuando la cuestión que se va a juzgar no esta decidida expresamente en ella, o cuando el sentido y las palabras de la Ley admiten alguna interpretación a causa de su ambigüedad. El Juez puede entonces inclinarse a la parte más equitativa, desechando la aplicación demasiado rigurosa de los términos en que está concedida la Ley, y aquellas vanas sutilezas que son evidentemente contrarias a la justicia y a la intención del legislador; porque obrando de otro modo con demasiado apego a la letra se expondría a ser injusto, respecto de que á veces **littera accidit, spiritus autem vivificat, quae facti circumstantiis deducitur, stricto juri praeferenda est.***

*Pero cuando los términos de la Ley son claros y precisos y en el hecho de que se trata no hay ninguna circunstancia particular que obligue a desviarse a algún tanto de lo establecido, no puede prescindir el Juez de atenerse puntualmente a la Ley según las máximas: **Dura lex, sea Servanda: Ejus est legem interpretati cujus est condendere.***

De las definiciones anteriores se deduce:

PRIMERO, Que la equidad siendo justicia no es lo justo legal, que la Ley puede no ser justa porque siendo General y abstracta, no comprende, en su extensión todas las circunstancias que en los casos individualizados a los que la norma se aplique, constituyen excepciones, siendo misión del juzgador corregirla adecuarla, completarla, como lo haría el legislador si estuviera presente para hacerla justa.

SEGUNDO, Que la equidad tiene un doble aspecto jurídico: como fuente del derecho y como instrumento de su interpretación, en el primer caso, completa o complementa la norma general con las excepciones del caso individual; en el segundo, puede aplicarla con el espíritu auténtico que inspiró al legislador en su creación, es en este sentido que laboralmente tienen mayor aplicación.

(4)

Apoyarse en el principio Latino: *summum jus, summa injuria*, para hacer menos duro de, *dura lex sed lex*, es interpretar la Ley con calida Human y aplicarla al caso concreto atendiendo siempre a las circunstancias. El Derecho procesal del Trabajo y el Derecho Penal quizá sean las dos ramas de la ciencia jurídica que más contenido humano tengan, precisamente porque la materia es el trabajo humano y la conducta del hombre como delincuente. (2)

El Artículo 17 de la Ley Federal Trabajo, en su parte final dice: “Los casos no previstos en la presente ley o sus reglamentos se resolverán por... la equidad”. ¿Qué entendemos por equidad? Existen dos criterios fundamentales: uno, el que considera la equidad, como principio universal de Derecho; el otro criterio, que es el que considera la equidad, como principio universal de Derecho; el otro criterio, que es el que considera a la equidad como fuente del Derecho y entonces, la función de la equidad es doble, suple las deficiencias de la Ley y cumple la función de interpretar la Ley cuando esta

es obscura.

N. Coviello, jurista italiano, define el concepto de equidad cuando dice “muy diverso es el significado de la palabra equidad. El derecho establece normas, mas estas normas son generales y corresponden a una relación de la vida abstractamente considerada, como tipo y como promedio tomada de una variedad de casos, por lo cual ocurre con frecuencia que la norma que corresponde al hecho según ordinariamente se realiza y por lo cual es abstractamente justa, no corresponde a la realidad de un caso determinado que presenta particulares circunstancias y, por consiguiente, regula en el terreno de lo concreto. Tener en cuenta las circunstancias especiales al caso concreto, y no aplicar en su rigidez la norma general, sería el oficio de la equidad, esta sería entonces la justicia en un caso determinado”.

En realidad es en cierto modo la idea clásica del ilustre estagirita de la norma individualizada adaptada a las circunstancias de un caso concreto. (2)

### **1.5.- Normas Constitucionales que rigen el Trabajo Burocrático.**

En el sistema jurídico mexicano se excluye del derecho laboral burocrático aquellas instituciones u organismos descentralizados que rijan sus relaciones laborales con sus trabajadores por el apartado A del artículo 123 constitucional, ello atento a que si bien inicialmente se podría considerar que existe una relación laboral burocrática por los sujetos relacionados en realidad están frente a una relación laboral ajena a la normativa laboral burocrática, en la que la Ley Federal del Trabajo es la que rige dicha relación. Mientras los trabajadores de estados y municipios gozan de un tratamiento especial.

En México el derecho laboral burocrático es, el sistema racional de normas jurídicas que tiene por objeto regir la relación de trabajo que surge entre el Estado y sus servidores públicos conforme al apartado B del artículo 123, la fracción VI del artículo 116 y la Fracción VIII, párrafo segundo, del artículo 115 constitucionales.

El **derecho laboral burocrático** se integra por un vasto marco normativo: **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional (ley laboral burocrática); leyes de seguridad social; Leyes derivadas de la fracción XIII del artículo 123 constitucional; reglamentos de trabajo, disposiciones administrativas y presupuestarias; y decretos de creación, aplicables. Así como la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos y la Ley de fiscalización Superior de la Federación, entre otras.**

La Constitución es: "...la ley fundamental de la organización de un Estado, es la norma fundante o primaria de la cual deriva todo un sistema jurídico que tiene su origen y su fin en la misma, toda vez que el sistema normativo en su conjunto surge de esta y está limitada por ésta.....".

De lo anterior se desprende que la Constitución en la jerarquía de normas se encuentra en un primer lugar, por lo que las normas secundarias, reglamentarias e individualizadas, no pueden contravenir o violar lo en ella establecido. De ahí la importancia de conocer en primer lugar los artículos 5° y 123 constitucionales, para poder continuar con un estudio y cabal comprensión del marco normativo que integra al derecho laboral burocrático.

#### Artículo 5° Constitucional.

El artículo 5° constitucional eleva la materia laboral a nivel de garantía individual, sin hacer distinción alguna en el tipo de trabajadores que tiene por destinatarios. Además de que resalta su importancia por el hecho, de que si tenemos derecho a la vida debemos tener derecho a ganárnosla.

#### **Artículo 5° Constitucional.**

Artículo 5°- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la

profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada Estado, cuales son las profesiones que necesitan para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

(REFORMADO, DIARIO OFICIAL DEL 6 DE ABRIL DE 1990).

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquéllas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señala.

(REFORMADO, DIARIO OFICIAL DEL 28 DE ENERO DE 1992)

El estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tengan por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.



Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer de terminada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dichos contratos, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

#### Artículo 123 Constitucional.

El artículo 123 constitucional es uno de los grandes orgullos de la tradición jurídica mexicana, ello atento a que sirvió para consagrar constitucionalmente por primera vez en el mundo, junto con los artículos 3° y 27°, al derecho social.

En sus orígenes, dicho artículo, no protegía a los trabajadores al servicio del Estado, sino hasta el Decreto del 21 de octubre de 1960, publicado en *el Diario Oficial de la Federación* del 5 de diciembre de 1960, por virtud del cual se creó un Apartado B integrado con XIV fracciones y, las XXXI fracciones anteriores pasaron a constituir el Apartado A

#### **Artículo 123 Constitucional apartado B.**

(ADICIONADO PRIMER PARRAFO, DIARIO OFICIAL DEL 19 DE  
DICIEMBRE DE 1978)

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

(REFORMADO, DIARIO OFICIAL DEL 5 DE DICIEMBRE DE 1960)

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

(ADICIONADO, DIARIO OFICIAL DE 5 DE DICIEMBRE DE 1960).

(REFORMADO PRIMER PARRAFO. DIARIO OFICIAL DE 8 E  
OCTUBRE DE 1974).

B) Entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

(ADICIONADA, DIARIO OFICIAL DE 5 DE DICIEMBRE DE 1960).

I.- La jornada diaria máxima de trabajo diurno y nocturno será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

(ADICIONADA, DIARIO OFICIAL DE 5 DE DICIEMBRE DE 1960).

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

(ADICIONADA, DIARIO OFICIAL DE 5 DE DICIEMBRE DE 1960).

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

(ADICIONADA, DIARIO OFICIAL DE 5 DE DICIEMBRE DE 1960).

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

(REFORMADO, DIARIO OFICIAL DE 27 NOVIEMBRE DE 1961).

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

(ADICIONADA, DIARIO OFICIAL DE 5 DE DICIEMBRE DE 1960).

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

(ADICIONADA, DIARIO OFICIAL DE 5 DE DICIEMBRE DE 1960).

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

(ADICIONADA, DIARIO OFICIAL DE 5 DE DICIEMBRE DE 1960).

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

(REFORMADO, DIARIO OFICIAL DE 31 DE DICIEMBRE DE 1974).

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

(ADICIONADA, DIARIO OFICIAL DE 5 DE DICIEMBRE DE 1960).

XI (SIC).- Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causas justificada, en los términos que fije la ley.

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

(ADICIONADA, DIARIO OFICIAL DE 5 DE DICIEMBRE DE 1960).

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

(ADICIONADA, DIARIO OFICIAL DE 5 DE DICIEMBRE DE 1960).

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

- a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.
- b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.
- c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por la

relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayunas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

- d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.
- e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.
- f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.  
Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán esteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su Ley y cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.

(ADICIONADA, DIARIO OFICIAL DE 5 DE DICIEMBRE DE 1960).

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

(REFORMADO. DIARIO OFICIAL DE 31 DE DICIEMBRE 1994).

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores

serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federa; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.

(REFORMADO PRIMER PARRAFO, DIARIO OFICIAL DE 8 DE MARZO DE 1999).

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

(ADICIONADA, DIARIO OFICIAL DE 10 DE DICIEMBRE DE 1972).

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

(ADICIONADA, DIARIO OFICIAL DE 8 DE MARZO DE 1999).

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

(REFORMADA, DIARIO OFICIAL DE 20 DE AGOSTO DE 1993).

XIII bis.- El banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema Bancario mexicano regirán sus

relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado.

(ADICIONADA, DIARIO OFICIAL DE 5 DE DICIEMBRE DE 1969).

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

#### Marco Normativo Local

El apartado B del artículo 123 Constitucional, expuesto, es aplicable a los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, el Gobierno Federal y el Gobierno del Distrito Federal. Más no aplica a los gobiernos locales que gozan constitucionalmente de un régimen distinto, pero basado, según parte del texto constitucional, en el artículo 123 Constitucional y sus disposiciones reglamentarias. Lo que el Poder Judicial Federal ha interpretado de la siguiente forma:

**LEYES DEL TRABAJO. LAS LEGIASLATURAS LOCALES PUEDEN EXPEDIR LEYES REGLAMENTARIAS DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.** Del análisis conjunto y sistemático de las disposiciones contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se desprende que el Congreso de la Unión cuenta con la facultad exclusiva para legislar en la materia de trabajo , en general, con apoyo en los artículos 73, fracción X, última parte y 123, apartado A y, adicionalmente, respecto de las relaciones de trabajo conocidas como burocráticas, en lo relativo a los Poderes Federales, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, de acuerdo con este último artículo, en su apartado B; en tanto que el artículo 116, fracción VI, al autorizar a los Poderes Legislativos de cada entidad federativa a expedir leyes que regirán las relaciones de trabajo entre los estado (Poderes Locales) y sus trabajadores, es evidente que solo pueden expedir leyes reglamentarias del apartado B del indicado artículo 123 de la

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pues de comprender a otros sujetos, las mismas resultarían inconstitucionales.

Novena Época

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Tomo VII, abril de 1998

Tesis: P. XXVI/98

Página: 117

En todo caso la normativa estatal y municipal deberá respetar los tratados internacionales firmados y ratificados por los Estados Unidos Mexicanos. (6)

#### Marco Normativo Estatal.

La fracción VI del artículo 116 Constitucional señala que las relaciones de trabajo entre el estado y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias.

Surge la duda si esta normativa debe basarse sólo en el apartado B del artículo 123 constitucional o también en sus disposiciones reglamentarias, ya que la letra “y” del texto constitucional es una conjunción copulativa. Si consideramos esa disposiciones reglamentarias como “leyes constitucionales”, es dable estar de acuerdo con que el derecho laboral burocrático estatal esté subordinado al derecho laboral Burocrático federal, en lo aplicable, ya que se ha visto que el marco formativo laboral Burocrático Federal.



### Marco normativo municipal

La fracción VIII, párrafo segundo, del artículo 115 constitucional señala que las relaciones de trabajo entre los estado y sus trabajadores, se regirán por las Leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto por el artículo 123 de la constitución, y sus disposiciones reglamentarias.

Lo que en primer término llevaría a cuestionarse nuevamente si se refiere al artículo 123 en su conjunto, problema ya abordado. Sin embargo en segundo término surge la duda de si esta normativa debe basarse sólo en el apartado B del artículo 123 Constitucional o también en sus disposiciones reglamentarias, ya que la letra “y” del texto constitucional en una conjunción copulativa, a pesar de la coma que la antecede. Si consideramos esas disposiciones reglamentarias como “leyes constitucionales”, es dable estar de acuerdo con que el derecho laboral burocrático municipal esté subordinado al derecho laboral burocrático federal, en lo aplicable, ya que se ha visto que el marco normativo laboral burocrático federal es amplio. (6)

## CAPITULO II

### DEL DERECHO LABORAL Y LA FORMACIÓN DEL DERECHO LABORAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

#### SUMARIO

**II. 1.- Inicio del Derecho Laboral de las Empresas Privadas.**

**II.2.- Inicio del Derecho Laboral Burocrático**

**II.3.- Concepto de Trabajador Burocrático**

**II.4.- Clasificación del Trabajador Burocrático**

II.2.1.- Trabajador de Base.

II.2.2.- Trabajador de Confianza

**II.5.- Principios Generales del Derecho Laboral Burocrático**

II.3.1.- Estabilidad en el Empleo

II.3.2.- Ingreso Razonable

II.3.3.- seguridad e Higiene

II.3.4.- Derecho a la Superación

II.3.5.- Derecho Social Protector del Trabajador.

II.3.6.- seguridad Jurídica social

**II.6.- Causa de despido contemplado en la Ley Burocrática.**

En el segundo capítulo nos avocamos a realizar un estudio si bien somero de los inicios del Derecho Laboral en las Empresas Privadas, el inicio del Derecho Laboral Burocrático, la clasificación que establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado del trabajador burocrático, los Principios Generales del Derecho Laboral Burocrático, así como las causales

de despido que contempla dicha Ley.

## **II. 1.- Inicio del Derecho Laboral de las Empresas Privadas**

Los modos de satisfacer las necesidades de los hombres siempre han influido en una gran proporción en la estructuración de ciertos fenómenos, que aparentemente, nada tienen de común con la satisfacción de las necesidades biológicas. En la edad antigua el hombre que poseía cierto número de esclavos, podía satisfacer mejor sus necesidades que aquel que no tenía esclavos, pues él tenía que labrar la tierra, que recoger su trigo y que cocer su pan. En Roma, el esclavo se multiplicó y como resultado lógico, nació la esclavitud, hecho social éste, que determinó la esclavitud, hecho social éste, que determinó la institución jurídica de la esclavitud, que todavía se estudia como capítulo del Derecho Romano en las universidades.

En la Edad Media, la tierra tuvo tanta importancia en la satisfacción de las necesidades humanas que se perfeccionó la institución jurídica de la servidumbre y su empleo fue tan frecuente, como no lo ha sido en ninguna otra época de la humanidad. Podemos concluir, afirmando, que el Derecho del Trabajo no pudo existir en la Edad Antigua, ni en la Edad Media.

Consideramos que la época contemporánea en la que vivimos, llamada con más propiedad del Capitalismo Industrial, tiene entre otras causas, dos fundamentales: La Revolución Industrial y la Revolución Francesa. Ciertamente, la Revolución Industrial Europea, se inició en Inglaterra, no por un don de la naturaleza, sino porque fue en aquel país en donde primero triunfó una nueva clase social, inteligente y progresista: la burguesía. La Revolución Técnica o Industrial, se inició primeramente en la Industria Textil. John Kay y James Hargreaves, pueden ser considerados como los padres de la industria textil contemporánea. Como es principio de Economía Política, que una Revolución en una industria, o una modificación técnica crea nuevas revoluciones, o nuevas modificaciones técnicas crea nuevas revoluciones, o nuevas modificaciones técnicas la industria textil provocó dos nuevas revoluciones técnicas, la de la industria metalúrgica y la de las comunicaciones,

especialmente en los transportes. Pronto la Revolución Técnica inglesa se extendió sobre los principales países Europeos en donde la nueva clase social había triunfado, ello explica, por qué no en toda Europa se realizó la Revolución Industrial; en efecto, tenemos en España, en donde la burguesía fue vencida (rebelión de los comuneros de Castilla y de Riego), siguió trabajando bajo el ritmo de los sistemas feudales, mientras en Francia, Alemania, Italia, Inglaterra, Holanda, Bélgica, etc. Aparecerían las formas técnicas precapitalistas.

La segunda gran causa del capitalismo industrial, se denomina Revolución Francesa, en términos más exacto: Revolución Democrático-Burguesa de Francia. En este País, como en los anteriormente citados, las burguesía creaba las fábricas, es decir, reunían en un local a cierto número de máquinas, todavía no perfeccionadas, técnicamente hablando, en cuyo interior se reunían docenas de hombres, mujeres y niños para trabajar cumpliéndose la Ley económicas de la gran concentración, que transcurridos los años, había de ser determinante en el despertar de la conciencia de la clase de los trabajadores. Pero aquellos primeros grupos de obreros, no eran libres, eran siervos del rey de Francia, no poseían libertad, ni eran iguales a las clases altas. La burguesía tenía necesidad de tratar con hombres libres e iguales, por lo menos ante de Ley, a fin de estar en aptitud legal de celebrar contratos de trabajo. Ello explica por que los principales ideólogos de aquel movimiento francés pertenecían a la clase burguesa es decir, habían salido de esta clase social a la cual servían preparando ideológicamente la revolución francesa con el triple principio de la libertad, igualdad y fraternidad. La Ley de la caída de las ideas, que sigue a otros acontecimientos económicos, políticos y sociales bien conocidos fue la señal de la iniciación de aquel movimiento, con el que el signo de la universal de Francia se desbordo sobre toda Europa. Frenada la revolución francesa por la contrarrevolución encabezada principalmente por Bonaparte y serenadas las clases sociales de Francia la burguesía pudo celebrar contratos de trabajo con hombres libres e iguales. En dichos contratos se fijaban jornadas de trabajo de 13,14 y 16 horas diarias; salarios miserables y labores que se desarrollaban en las peores condiciones de higiene. Los pueblos europeos solo habían cambiado

de amo. La burguesía había sustituido a la nobleza en Inglaterra se decía: el rey “reina pero no gobierna”. La burguesía había triunfado la revolución francesa que no obstante represento un galón en el progreso de la humanidad, había beneficiado a la nueva clase social, poderosa por su dinero, que se había apoderado del poder público. Así nació en su aspecto fundamental el capitalismo industrial de nuestros días.

Con el desarrollo, con el crecimiento del capitalismo industrial, se fueron creando nuevos conceptos en todos los órdenes de la actividad humana. En lo económico, el nacimiento del capitalismo industrial estructuro los principios económicos que tendía a favorecer el nuevo estado de cosas: la oferta y la demanda, la ley de la gran concentración, La Ley de Gresham, etc. En lo político el capitalismo industrial, forjo su propia estructura política: el estado liberal, que coadyuvaba con el nuevo orden de cosas favoreciendo el desarrollo del sistema estatal nuevo. Desde el punto de vista filosófico el capitalismo industrial en su nacimiento creo una nueva filosofía: el individualismo. Y así la maquina capitalista en sus diferentes ordenes, se desarrollaba a un ritmo acelerado hasta llegar a su plena madures, en algo más de escasos dos siglos, en tanto que la plena madures del esclavismo y del feudalismo comprendieron un periodo de tres o cuatro veces mayor.

El capitalismo industrial, como todos los sistemas económicos sociales de la humanidad a partir de su nacimiento, tubo un crecimiento, pero también, como los sistemas restantes congénitamente lleva en sus entrañas las causas que le están destruyendo las condiciones internas del régimen se fueron manifestando a medida que el propio régimen crecía y con el perfeccionamiento del capitalismo, las contradicciones de este ofrecían caracteres cada ves más alarmantes. Veamos en que forma el nuevo sistema trato a los trabajadores.

Aun mayor perfeccionamiento del régimen, correspondió a una nueva manera de explotar a los trabajadores. Será difícil que la humanidad olvide que la explotación llevo a su índice máximo hacia la primera mitad del siglo XIX, particularmente en Francia, Inglaterra, Holanda y Alemania. La burguesía

de estos países no sólo explotó inmisericordemente a los hombres sino también a las mujeres y hasta los niños, asíndolos trabajar jornadas de 13, 14 y 17 horas diarias, con salarios de hambre y en fábricas cuyas condiciones de higiene era sólo comparable a las cárceles de aquella misma época. Los trabajadores de aquellos estados pronto comprendieron la situación de bidente injusticia en la que Vivian, y en contacto directo unos con otros fue naciendo en ellos una conciencia de clase. Fortalecida era tal conciencia de clase, ante tanta injusticia, los trabajadores europeos iniciaron una serie de movimientos de franca rebeldía ya por medio de manifestaciones, asociaciones, huelgas que agudizaban con los periodos de crisis económicas, que principiaron a nacer hacia el primer tercio del siglo pasado. Los trabajadores procediendo en ocasiones en forma animista llegaban hasta destruir las maquinas y tratar de golpear a los propietarios e inventores.

El estado liberal presenta dos actitudes diferentes: duramente la primera, el estado liberal, fue el estado gendarme en su consigna fuel signo de la escuela DR.Quesnay: “dejar hacer, dejar pasar”. Pero los conflictos obrero-patronales crecían en número en profundidad llegando a tambalear la existencia de algunos estados europeos recuérdese el caso del estado francés y de la comuna de París. Ante la ola de movimientos rebeldes de conflictos obrero-patronales, el estado dejo de ser liberal y se transformo en intervencionista. En efecto, Inglaterra, Francia y la propia Alemania dictaban una serie de leyes que tendían a resolver los problemas obrero-patronales y a mejorar la situación económico-social de la clase trabajadora. Así fue naciendo el derecho del Trabajo a golpe de yunque la clase trabajadora sobre la injusticia en la que vivía. La clase burguesa y su propio estado se dieron ante la evidente justicia que asistía a los trabajadores de todo el mundo. El derecho del trabajo nació en la Época del capitalismo industrial, ante la lucha que entablo la clase trabajadora en contra de la clase que detenta los medios de producción. La legislación del a trabajo y el mismo del trabajo son concesiones la naturaleza transitoria, que el estado intervencionista y la clase burguesa ha hecho la clase trabajadora del mundo, ante el temor de que esta subvierta el injusto orden por medio de la violencia, en otro orden más justo y humano.

En nuestro país la posesión de la tierra, ha sido la causa de la lucha secular de nuestro pueblo por alcanzar una mejor forma de vida. Hidalgo y Morelos, en la independencia, ordenaban la división de las grandes haciendas “deben utilizarse las haciendas cuyos terrenos de labor pasen de dos lenguas para facilitar la pequeña agricultura y la división de la propiedad.” La reforma encargada en el señor Juárez, tuvo también un contenido agrario que se manifestó en las leyes de nacionalización y de intervención de los bienes del clero. La revolución mexicana fue esencialmente agraria. La tragedia de Cananea en el año de 1906 y la de Río Blanco en el año de 1907, fueron los dos más gloriosos episodios de la lucha de la clase trabajadora de nuestro país. No obstante, que la revolución mexicana de 1910 fue fundamentalmente agraria, sin embargo la voz del verdadero campesino no tubo acceso al Constituyente de Querétaro esta es una de las razones por lo que el problema agrario aun esta en pie; en cambio, la clase obrera si tubo representantes en aquel constituyente, de aquí que el artículo 123 Constitucional sea la base fundamental de toda la legislación del Trabajo. (2)

## **II.2. Inicios del Derecho Laboral Burocrático.**

Los antecedentes nacionales de las relaciones entre Estado sus trabajadores, los encontramos a partir de la época colonial; en las Leyes de Indias hay innumerables ordenanzas reales que contenían disposiciones relativas a la función pública.

El primer antecedente que se tiene es el de la Suprema Junta Nacional Americana, que en 1811 declaró que: todo empleo con cargo a los fondos públicos debía ser de rigurosa justicia y no por gracia , más adelante, en la Constitución de Apatzingán de 1814 se consideró temporalmente la existencia e los empleos a cuyos ocupantes debían elegirse.

Durante el México independiente, el Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana, de 22 de octubre de 1814, en varios artículos aludía a la citada relación.

Teniendo como punto de partida el Acta Constitucional de la Federación de 31 de enero de 1824, los sucesivos documentos constitucionales (Constitución de 1824), Leyes Constitucionales de 1836, Constitución de 1857), establecieron que corresponde al presidente de la república nombrar y remover a los empleados públicos con arreglo a la propia norma constitucional, así mismo, las normas supremas anteriores a la de 1857 destacaban la facultad el presidente para conceder pensiones y jubilaciones a los servidores públicos.

La Constitución de 1824, en el artículo 110, entre las atribuciones del presidente de la República establecía la de nombrar y remover libremente a los secretarios de Despacho, enviados diplomáticos y cónsules, miembros del Ejército de cierto rango; así como suspender hasta por tres meses y privar de la mitad de su sueldo al empleado federal que infringiera las órdenes o decretos.

Las Bases Constitucionales de 1836, así como la Constitución de 1857, ratifican las disposiciones relativas a la facultad del Ejecutivo para designar y remover a determinados funcionarios.

En 1911 se presentaron a la Cámara de Diputados dos iniciativas de ley relacionados con la regulación laboral entre el Estado y sus empleados. Una de ellas relativa a los empleados del servicio docente y de investigación científica, presentada por la diputación de chihuahua, la otra, suscrita por los diputados Justo Sierra jr. Y Tomás Berlanga, era de mayores alcances, ya que pretendía una reglamentación para todos los empleados públicos federales, de tales iniciativas, las comisiones legislativas hicieron una sola que incluía, entre otros aspectos, la inamovilidad de los empleados, mismos que no podían ser privados de su trabajo sino por causa justificada, entre tales causas existía la referente al personal docente femenino que contrajera



matrimonio, la calificación de las causales estaba reservada a la superioridad, la situación política de inestabilidad prevaleciente en aquella época impidió la aprobación de tal proyecto.

El Constituyente de Querétaro de 1917, incluyó en el artículo 123 constitucional los derechos de los empleados públicos, al establecer bases generales a las cuales sujetarse las relaciones de trabajo independientemente de la naturaleza privada o pública de los patrones sin distinciones o exclusiones de trabajadores a la norma general, por lo cual, en el contenido del artículo mencionado no señala trabajadores de excepción, interpretaciones posteriores y conforme a la dinámica del Estado mexicano de corporativizar a las clases y grupos sociales, así como debido al parecer al insalvable criterio de que el artículo en cuestión regía exclusivamente se pensó que los servidores públicos debían ser sujetos de una legislación reglamentaria y una base constitucional diferentes.

A partir de ese momento y hasta llegar a la Constitución de 1917 se dieron diversos decretos, leyes y circulares sobre la materia, entre los que destaca la Ley Reglamentaria de los Artículos 104 y 105 de la Constitución de 1896, la cual establecía penas como la destitución del cargo; mencionaba los requisitos para obtener la inmovilidad y recompensa, etc.; así como el Proyecto de Ley del Servicio Civil de los Empleados Federales de 1911, que pretendía garantizar decretos y dar estabilidad a los servidores públicos, pero que no prosperó.

Las relaciones de los trabajadores al servicio del Estado no fueron reguladas por el Constituyente de 1916-1917.

En julio de 1929 el presidente Emiliano Portes Gil presentó un "Proyecto de Código Federal del Trabajo"; aun cuando el proyecto no tuvo buen éxito, en él se manifestó el intento de reglamentar las relaciones laborales de la Federación, estados y municipios; así se desprende del texto del artículo 3° del citado proyecto que establecía: "Estarán sujetos a las disposiciones del presente código todos los trabajadores e inclusive el Estado

(la nación, los estados y municipios) cuando tengan el carácter de patrono. Se considera que el Estado Asume ese carácter cuando tienen a su cargo empresas o servicios que pueden ser desempeñados por particulares”.

La Ley Federal de Trabajo de 1931 estableció en el artículo 2º, que: “La relación entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio que se expidan”. Esto generó una gran inseguridad entre los trabajadores al servicio del Estado, pues ni siquiera se determinó que órgano era el competente para expedir dichas leyes. Como respuesta a esa intranquilidad, el presidente Abelardo L. Rodríguez expidió el 12 de abril de 1934 un acuerdo sobre organización y funcionamiento del servicio civil, que tuvo una efímera existencia, pues fue tachado de inconstitucional.

En 1935 el Partido Nacional Revolucionario, al tratar de mejorar las condiciones de los servidores públicos, redactó un proyecto de Ley del Servicio Civil. Con base es este proyecto, a propuesta del presidente Lázaro Cárdenas, se publicó en el Diario Oficial del 5 de diciembre de 1938 el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. El 17 de abril de 1941 se publicó en la Diario Oficial un nuevo Estatuto que abrogó al de 1938. En 1947 el Congreso aprobó un proyecto de reformas al Estatuto vigente, las cuales, al igual que el Estatuto mismo, fueron reiteradamente catalogados como inconstitucionales.

Consecuencia de las presiones de los servidores públicos para garantizar constitucionalmente su relación de trabajo, fue el hecho de que el presidente Adolfo López Mateos presentara al Congreso de la Unión un proyecto de adiciones a la Constitución, mediante el cual se elevaron a rango constitucional las relaciones laborales de los trabajadores al servicio del Estado; el proyecto distinguía la naturaleza del trabajo en general del burocrático. Desde esta tesitura, señaló el Presidente de la República, la necesidad de comprender el trabajo de los servidores públicos dentro de los beneficios del artículo 123 constitucional, con las diferencias que se derivaban de la distinta naturaleza jurídica de ambas funciones. El decreto respectivo fue publicado en el Diario Oficial del 5 de diciembre de 1960.

Una vez hecha la adición, el texto anterior a la reforma se convirtió en apartado “A” y el adicionado en el apartado “B”; este último tuvo aplicación solamente “Entre los Poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores”, para llevarlo a la práctica, se expidió la LFTSE, reglamento del apartado “B”, que fue publicada en el Diario Oficial del 28 de diciembre de 1963.

Al hablar de trabajadores al servicio del Estado, comúnmente ese universo se ve restringido a los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión (Presidencia de la República, secretaría de Estado, Poder Legislativo y Judicial), a los trabajadores del Departamento del Distrito Federal, así como a los trabajadores de algunas otras instituciones mencionadas de manera expresa e impropia, por dar al precepto constitucional una amplitud de la que carece en el artículo 1° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. No obstante, hay toda una constelación de sectores de trabajadores que prestan sus servicios al Estado mexicano y cuyas relaciones están reguladas por diferentes regímenes jurídicos; entre estos sectores figuran los siguientes:

Los trabajadores que están al servicio de organismos paraestatales, los cuales regulan sus relaciones de trabajo indistintamente por los apartados “A” o “B” del artículo 123 constitucional, sin que exista hasta la fecha un criterio definido de ubicación. El presidente de la República en turno, al crear a cada uno de esos organismos, de conformidad con las circunstancias del momento, decreta dentro de cuál de los dos apartados quedan inscritas las relaciones de trabajo del nuevo ente jurídico. Pero sin que haya una referencia en el artículo 123 constitucional o en alguna otra norma de igual categoría.

Los trabajadores al servicio de los gobiernos de los estados y de los municipios, los cuales hasta antes de la reforma de 3 de febrero de 1983 regían sus relaciones laborales por leyes del servicio civil que habían expedido las legislaturas locales; ahora, con la adición de la fracción IX al

artículo 115 constitucional ( actualmente artículos 115, fracción VIII, Y 116 Fracción V) quedan regulados por las leyes laborales que expidan las legislaturas locales, mismas que deben guardar como punto de referencia los derechos mínimos que consagra el apartado “B” del artículo 123 constitucional.

Los trabajadores con nombramiento de confianza; los miembros del Ejército y Armada nacionales, con excepción del personal civil del Departamento de la Industria Militar; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios; los trabajadores que presentan sus servicios mediante contrato civil o estén sujetos al pago de honorarios...., son trabajadores excluidos por el artículo 8° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado del régimen legal que le es aplicable a la generalidad de servidores públicos; quedan regulados en sus relaciones de trabajo por los reglamentos especiales que les corresponden.

Los trabajadores que prestan sus servicios a organismos internacionales (ONU, UNESCO, OEA, OAT, etc.), rigen sus relaciones laborales en reglamentos especiales que se procura cada uno de los mismos organismos.

Los trabajadores bancarios han tenido drásticos viajes en su derrotero laboral. Durante muchos años regulados por el Reglamento Bancario; La nacionalización bancaria de 1982 los convirtió en Burócratas; en 1990 se establece el régimen mixto de prestación de los servicios de banca y crédito. Actualmente existen tres distintos regímenes laborales aplicables a este tipo de trabajadores: uno para las instituciones no afectadas por la nacionalización, otro para la banca comercial que se rige por el apartado “A”, y uno más para las entidades de la administración pública federal que forman parte del sistema bancario mexicano, regidas por el apartado “B”.

Los derechos individuales, colectivos y procesales del sector mayoritario de los trabajadores al servicio del Estado, que son los que regulan

sus relaciones por el apartado “B” del artículo 123 constitucional y su ley reglamentaria, tiene un sistema jurídico definido, lo que no sucede siempre en los demás sectores de servidores públicos; esta razón y la marcada diferencia del sistema jurídico de los trabajadores en general, regulados por el apartado “A” y sus ley reglamentaria , es lo que justifica la exposición sucinta de este orden normativo de los trabajadores al servicio del gobierno federal y Departamento del Distrito Federal: poseen característica particulares, mismas que los hacen diferentes en general.

En el área de derecho individual los servidores públicos tienen, entre otros: dos días de descanso por cada cinco de trabajo, vacaciones de 20 días hábiles anuales a partir del sexto mes de haber ingresado al servicio; prima por concepto de complemento al salario por cada cinco años de servicios prestados hasta llegar a veinticinco, denominados quinquenios, éstos son derechos que no ha logrado conquistar la mayoría de los trabajadores en general mediante la contratación colectiva; en este sentido son privilegios de los burócratas.

Estos beneficios individuales de los servidores públicos, se ven opacados por las restricciones que sufren en el Constitución. tan importante de los derechos colectivos, como son: la limitación a constituir solamente un sindicato por dependencia; el derecho a formar parte del sindicato sin poder dejar de pertenecer a él salvo por expulsión; la posibilidad única de los sindicatos de adherirse a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), única central reconocida por el Estado; salvo excepciones de hecho, la sola facultad del sindicato de expresar su opinión con respecto al establecimiento y revisión de las condiciones generales de trabajo; la posibilidad tan remota de estallar una huelga cuando los derechos contenidos en el apartado “B” del artículo 123 constitucional sean violados de manera general y sistemática, situación tan subjetiva y sujeta a tantas interpretaciones.

Dos cuestiones altamente beneficiosas son las que establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del estado para los trabajadores del

gobierno federal; la prohibición de la cláusula de exclusión en sus dos aspectos, de ingresos y de separación; y el juicio previo al cese de los trabajadores, en general; es decir, acabar con la decisión unilateral del patrón en la suerte laboral de los trabajadores. (17)

### **II.3.- Concepto de Trabajador Burocrático.**

Trabajador burocrático son las personas físicas que prestan sus servicios en la relación de la función pública, de manera personal, bajo la subordinación del titular o los representantes de una Dependencia ó entidad en virtud del nombramiento expedido por autoridad competente.

En los últimos años se ha generalizado el uso del término burócrata para designar al trabajador que presta servicios al Estado, y burocracia para hacer referencia al conjunto de ellos. Etimológicamente burocracia proviene del francés *bureaucratie* y este de *bureau*, oficina, escritorio, y del griego *kratos* poder; se enciente, pues, la burocracia como la influencia o poder tras el escritorio de los empleados públicos. Sin embargo, este término ah tomado una acepción peyorativa, despectiva; a los servidores públicos se les ha clasificado como una “plaga” de los estados modernos.

La relación jurídica de servicio entre el Estado y sus trabajadores adquiere un matiz particular en relación con los vínculos de trabajo, puesto que en esta debe ubicarse siempre la compatibilidad entre los derechos y beneficios de los trabajadores y el cumplimiento eficaz de la función pública por parte del estado. (17)

La Ley Laboral Burocrática dispone que 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. Los trabajadores al Servicio del Estado pueden ser de Base y de Confianza. (9)

### **II.4.- Clasificación de trabajador Burocrático.**

En un sentido amplio trabajador es toda persona que desarrolla un trabajo, con excepción de los ociosos, todas las personas son trabajadores, y de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8° nos dice que: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado."

En trabajador quedan comprendidas todas las modalidades conocidas del trabajo subordinado, Díaz de León considera que sería de suma importancia distinguir entre "obreros y empleados", toda vez que, "en las leyes, en los laudos y en los convenios se suelen establecer regímenes colectivos para los obreros y empleados. Ahora bien, de la definición dada por la ley, señala Díaz de León, se distingue los siguientes elementos:

- a) Sujeto obligado: persona física.
- b) Objeto de obligación: prestación de servicios.
- c) Naturaleza de prestación: personal y subordinada
- d) Sujeto favorecido o beneficiado: persona física o persona moral,

Sin embargo, esas no son las únicas notas distintivas de un trabajador, además se requiere que:

- El trabajador lo presté mediante el pago de un salario (artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo).
- Sea lícito (artículo 4° de la referida ley).
- Que lo realice por su propia voluntad.
- Que el servicio se preste mediante un orden recibida (subordinación).

Morales Paulín, al referirse al maestro Mario de la Cueva nos dice: "...los trabajadores son únicamente los que desempeñan las funciones propias del Estado,- son los trabajadores a través de los cuales se realizan las funciones de los órganos titulares del poder Público".

Para José Dávalos, los trabajadores al Servicio del Estado son: “las personas físicas que prestan sus servicios en la realización de la función pública de personal, bajo la subordinación del titular de una dependencia o de su representante y en virtud de un nombramiento expedido por autoridad competente (o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales)”.

Morales Paulín, por su parte, considera que trabajador al servicio del Estado “ es toda persona física que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros a un órgano del Estado independiente del estatuto que le es aplicable, y que asume una relación jurídica laboral por virtud de un nombramiento expedido por autoridad competente, por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales o por asumir tal relación laboral conforme a lo establecido en las Condiciones Generales de Trabajo, o su equivalente”.

Finalmente, la Ley Burocrática en su artículo 12 establece que dichos trabajadores son aquellos que prestan un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar e las listas de raya de los trabajadores temporales.

Tanto la Ley Federal del Trabajo como la Burocrática, retoman los principios rectores aplicables para considerar a una persona con el carácter de trabajador desde el punto de vista es correcto que no existan discrepancias en tal concepto, ya que para el procedimiento contencioso dichas características o elementos podrán acreditarse evitándose confusiones. De acuerdo a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 4°, los trabajadores se dividen en dos grupos: **de confianza** y **de base**, y en su artículo 5°, fracción II último párrafo dispone la ley que los trabajadores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal , se clasificaran conforme a lo señalado en el Catálogo de Puestos desgobierno Federal, igualmente, los trabajadores de las entidades sometidas al régimen de esta ley se clasificarán conforme a sus propios catálogos que establezcan dentro de su régimen interno.



En la formulación; aplicación y actualización de los catálogos de puestos, participarán conjuntamente los titulares (o sus representantes) de las dependencias y de los sindicatos respectivos. (10)

## **II. 2. 1 Trabajador de base.**

Por exclusión, son trabajadores de base los no incluidos en el Artículo 5° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Una característica esencial en este tipo de trabajadores, es que por el hecho de ser base, serán inamovibles, y podrán adquirir este derecho después de seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente y únicamente podrán ser cesados por justa causa en términos del artículo 46 del citado ordenamiento, en el caso de que sean creadas plazas no comprendidas en el listado del mencionado artículo 5°, la disposición legal que las establezca, deberá determinar de manera expresa si son de base o de confianza.

Lo dispuesto en el artículo 5° se considera de base todas las categorías que consigne el Catálogo de Empleos de la Federación para el personal docente de la Secretaría de Educación Pública.

A efecto de considerar o conocer quienes son trabajadores de base y quienes son trabajadores de confianza, de acuerdo al artículo 20 de la Ley Burocrática, se establece que en los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, existirá un Catálogo General del Puestos, que especifique dichas características.(9)(10)

Empleados de base (Artículo 6°) El párrafo final del artículo 4° del Estatuto Jurídico al determinar que los empleados de nuevo ingreso serán de base, después de seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente, se refiere únicamente a aquellos que sean designados para las plazas que tengan el carácter de definitivas, y no de transitorias, supuesto

que estas últimas están sujetas a las contingencias del servicio para el que fueron creadas y a las presupuestales respectivas, y por lo mismo, los empleados supernumerarios, no pueden considerarse de base una vez transcurridos seis meses de servicio debido a la transitoriedad de su cargo.

Lo que nos lleva a considerar que para ser trabajador de base, no basta el transcurso del tiempo y haberse portado correctamente es decir, sin nota desfavorable, sino todo esto, pero además, esta sujeto a la creación de plaza y al presupuesto que exista para ella. (10)

## **II. 2. 2. Trabajador de Confianza.**

Desde la promulgación del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión (ETSPU) en 1939, se dijo que para los efectos de la mencionada Ley los Trabajadores Federales se dividirían en dos grandes grupos trabajadores de base y trabajadores de confianza incluyéndose en una larga relación los puestos que serían comprendidos en la denominación genérica “empleados de confianza” (ART. 4 ETSPU). Se agregó que estos empleados no quedaban incluidos en los beneficios consignados en el Estatuto (art. 8), excluyéndose a sí mismo a los miembros del Ejército y la Armada nacionales, excepción hecha del personal que prestaba servicios en la Dirección General de Materiales de Guerra, al que muy poco tiempo después también excluyó.

El Estatuto dio paso, en 1963 a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del Artículo 123 Constitucional en el cual se ha mantenido la división antes indicada, al igual que una sucinta y pormenorizada relación de los puestos que deben estimarse de confianza en el Gobierno Federal, tanto de los tres poderes (Legislativo, Ejecutivo y judicial), como de otras Instituciones y Dependencias que sería prolijo enumerar (Artículos 4° y 5° Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado). El criterio para considerar cuáles actividades o funciones de los Trabajadores del Estado caen en el rubro “de confianza” ha sido muy variable y ha atendido más bien a circunstancias de grado en el

análisis de los empleos, que a la naturaleza propia del trabajo, por ejemplo las autoridades han sido inflexibles en considerar que todos los puestos de inspección deben ser de confianza, aunque en algunos casos el ejercicio del puesto sea de tal naturaleza técnico que resulte indispensable que lo ocupen personas con las calidades personales requeridas para su eficaz desempeño. En otro aspecto la propia Suprema Corte de Justicia ha sustentado criterios diversos respecto de la catalogación de los empleados de confianza con base en el hecho de que si bien es cierto que los servidores públicos en general se encuentran protegidos por una legislación que sustenta avanzados principios sociales en materia de puestos de confianza constituye una excepción que debe ser rigurosamente atendida tanto debido a sus efectos limitativos como a la calificación de las funciones que en la propia Ley se consignan en las cuales queda incluida una extensa gama de situaciones que, al quedar aclaradas en el nombramiento que se expide a cada persona han de ser atendidas en su carácter y contenido.

Por otra parte en los Reglamentos de Condiciones de Trabajo de las Dependencias gubernativas, Organismos Descentralizados, Fideicomisos y Empresas Paraestatales, las funciones de confianza están asimismo definidas en forma específica: a) Por lo dispuesto en la fracción XIV del artículo 123 del apartado “B” de la Constitución. Inciso b) Por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y c) Por las referidas Condiciones, Reglamentos Interiores de Trabajo. Lo anterior nos permite concluir que las personas que ostenten un empleo de confianza en la Administración Pública solo tienen la vía del amparo indirecto para reclamar la protección de Garantías que consideren violadas en su perjuicio. Por esta razón, cuando se han presentado controversias respecto de la naturaleza jurídica del empleo de confianza, el Tribunal Federal de Arbitraje se ha declarado incompetente para conocer de cualquier reclamación y ha rechazado los escritos de demanda respectivos, con base con el contenido de la Legislación mencionada. (17)

En la Ley Burocrática en el artículo 5° señala cuales son los trabajadores de confianza; únicamente los que desempeñan funciones de: dirección, inspección, manejo de fondos, auditoría, control de adquisición, en

almacenes e inventarios, asesoría y consultoría, los secretarios particulares, Agentes el Ministerio Público Federal, Policías Judiciales, entre otros.

- I. Los que integran la planta de Presidencia de la República.
- II. En el poder ejecutivo
- III. En el Poder Legislativo
- IV. En el poder judicial (10)

Los trabajadores de confianza son los que enumeran en su artículo 5° la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaría del apartado B del Artículo 123 Constitucional. Los cuales están excluidos inconstitucionalmente de la aplicación de dicha ley, conforme a su numeral 8°, ya que el primer párrafo del artículo 123 constitucional establece el derecho al trabajo y, la fracción XIV del apartado B de dicho artículo ordena la protección al salario y el disfrute de la seguridad social de la que gozan los trabajadores de confianza al servicio del Estado. (9)

## **II. 5.- Principios Generales del Derecho Laboral Burocrático.**

El principio laboral burocrático también se rige por los principios de:

1. Publicidad.
2. Gratuidad.
3. Inmediación.
4. Oralidad.
5. Instancia de parte.
6. Economía y concentración.
7. Suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador.

Tal como lo establecen los artículos 685 y 873 de la Ley Federal del Trabajo.

1. *Principio de la Publicidad.*- El principio de la publicidad tiene por meta garantizar que el negocio será resultado en forma limpia y honesta, con la mayor equidad y legalidad posible.
2. *Principio de Gratuidad.*- Este principio encuentra su fundamento en la garantía contenida en el artículo 17 constitucional que señala que la administración de justicia será gratuita, así como en el 185 de la Ley Federal del Trabajo, quedando prohibidas las costas judiciales, y el artículo 144 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, expresa que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no podrá condenar el pago de costas, consecuentemente, el procedimiento laboral burocrático será gratuito.
3. *Principio de inmediación.*- El principio de inmediatez o intermediación se refiere al que el juzgador “tendrá que estar en contacto directo, en relación próxima, cara a las partes y deberá presidir, de ser posible, todas las audiencias a fin de que conozca del negocio no a través del secretario, en el acuerdo, sino personalmente, en forma inmediata con el fin de dictar una sentencia justa, por esto, el Tribunal está obligado a “recibir todas las declaraciones y presenciar todos los actos de prueba, bajo la más estricta responsabilidad del funcionario que actúe; asimismo, los miembros de los Tribunales podrá hacer libremente las preguntas que juzguen oportunas, a las personas que intervengan en las audiencias, examinar documentos, objetos o lugares, en atención de que el derecho procesal del trabajo es profundamente dinámico y humano por la naturaleza misma de los intereses en juego.
4. *Principio de oralidad.*- La oralidad consiste en que el procedimiento se desarrolla verbalmente, es decir las partes comparecerán personalmente y expondrán en forma verbal sus derechos y en caso de presentar escritos, éstos deberán ser ratificados verbalmente; constituyendo: “ventaja de una mayor comunicación directa entre las partes y el juzgador”, asimismo, la oralidad implica una mayor fluidez en el procedimiento y contribuye a la intermediación.
5. *Instancia de parte.*- Este principio establece que el órgano

jurisdiccional no puede actuar por si mismo, sino que, requiere de la petición de los particulares, Climent Beltrán considera que “esta principio dispositivo se manifiesta casi exclusivamente con la presentación de la vierte en inquisitivo, no sólo en cuanto al impulso de oficio del procedimiento, sino a la participación activa del Tribunal en el proceso.

6. *Economía y Concentración.*- El principio de economía y concentración se traduce en que los juicios “deben de ser breves en su tramitación”. Este se encuentra precisado en los siguientes artículos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado:

1.- Los incidentes que se tramiten serán resueltos de plano (artículo 141)

2.- Los miembros del Tribunal Federal De Conciliación y Arbitraje no podrán ser recusados, (145)

3.- Las resoluciones dictadas por el Tribunal Burocrático serán inapelables (artículo 146).

4.- El procedimiento se reducirá a la presentación de la demanda, contestación de ésta y a una audiencia de pruebas, alegatos y resolución. (artículo 127).

7. *Suplencia de la Deficiencia de la Demanda del Trabajador.*- Este principio implica que el Tribunal tiene “la obligación de apoyar al trabajador para el correcto ejercicio de sus acciones; siempre con base en los hechos planteados por el trabajador en la litis”, dicho postulado ha sido ampliamente discutido por la doctrina, en tanto que para un sector de ésta, dicha disposición otorga al juzgador una doble naturaleza, esto es, lo convierte en juez y parte, al respecto Néstor de Buen afirma” que se puede ayudar a los trabajadores por otros medios, sin comprometer la participación de los juzgadores, para lo cual propone el establecimiento de un órgano, ajeno al Poder Judicial, que tenga a su cargo la supervisión de la función jurisdiccional y la protección de los trabajadores; una especie de Ministerio Público, que bien podría asumir la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

En cambio, Álvarez del Castillo considera que “La imparcialidad del Juez no se pierde porque adopte una postura tutelar o protectora de una de las partes, por el contrario el Juez es imparcial cuando se resuelve conforme a la ley y procura que las partes en contienda tengan las mismas garantías y estén en el mismo nivel, no sean los fuertes y poderosos los que se aprovechen deslealmente de las necesidades, errores o torpeza de los débiles”.

Igualmente, Climent Beltrán estima: “que esa crítica es inconsistente , en virtud de que la Junta, al subsanar la demanda, le da una visibilidad procesal, para que en el supuesto que el trabajador obtenga el ,laudo favorable, se comprendan en el mismo las prestaciones que les correspondan, derivadas de los hechos expuestos, pero esto no prejuzga la procedencia de la acción en cuanto a la pretensión o derecho material que se hace valer, pues si el trabajador no lo acredita en el proceso con los medios de prueba conducentes, el laudo será absolutorio para el patrón, por lo que es incuestionable que al subsanar la demanda la Junta no se convierte en Juez y parte, sino que trata de darle la razón a quien la tenga”.

Por su parte, para Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales “la suplencia del error sólo significa que las Juntas pueden subsanar la demanda por incompleta o prevenir que se corrijan cuando sea vaga u oscura, pero no pueden alterar los hechos en que se fundan la acción ejercitada”.

Para los que están en contra de la suplencia de las deficiencias de la demanda, argumentan, que dicha facultad no optativa, sino imperativa, por lo que concluyen que, el sector patronal justificadamente se pronunció en contra de la suplencia de la deficiencia de la demanda, porque ésta rompe con el principio de igualdad procesal.

7. *Objetivos de la Suplencia.*- De la lectura del citado artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que son dos los aspectos que abarca la suplencia:

- I. Completar las prestaciones que deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador.
- II. Prevenir a los trabajadores o a sus beneficiarios, para que corrijan los derechos u omisiones en que haya incurrido.

La primera manifestación, es una obligación que la ley impone al juzgador, al establecer que cuando la demanda del trabajador sea incompleta, la junta, en el momento de admitirla, subsanará ésta, en cuanto a la segunda, José Dávalos indica que no es suficiente que le sea señalado al trabajador que en su escrito de demanda existan errores, sino que deberá precisarle en que consisten tales equivocaciones.

Además de los aspectos de la suplencia mencionados, ésta tiene dos manifestaciones más: una en la etapa de demanda y excepciones, y otra, en la caducidad, en efecto, el artículo 878 fracción II de la multicitada Ley Federal del Trabajo, supletoria en la esfera burocrática, dispone que si el trabajador, “no cumple o no subsana las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo hagan en su momento”. En materia de caducidad, la regla es que pasado un periodo determinado sin que ninguna de las partes realice alguna promoción que impulse el proceso, se decretará aquélla.

En el procedimiento Laboral Burocrático, el artículo 140 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece que se tendrá por desistida de la acción a toda persona que no haga promoción alguna en el término de tres meses, estableciendo expresamente que el tribunal burocrático de oficio o a petición de parte declarará la caducidad, sobre esto último, el suscrito es de la opinión que dicho precepto legal sea reformado, para que se establezca un sistema idéntico al consignado en el artículo 772 de la Ley Federal Del Trabajo, es decir que el Tribunal burocrático requiera al trabajar para que promueva el procedimiento y no caduque, un sistema de este tipo en el procedimiento laboral Burocrático, vendría a constituir una



garantía social más a favor de la clase trabajadora al servicio del Estado. (10)

### **II.3.1.- Estabilidad en el Empleo.**

Víctor Russomano: “La estabilidad es la negación jurídica y de hecho, de la prerrogativa patronal de despedir sin causa. Dentro de este concepto y en la medida exacta del término, toda estabilidad es absoluta o no es estabilidad”. (18)

Es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación (De la Cueva).

El principio de estabilidad en el empleo se recoge en el artículo 35 de la LFT, al establecer que las relaciones de trabajo “pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado”, con la salvedad (pfo. Final) de que “ a falta de estipulación expresa la relación será por tiempo indeterminado).

La permanencia en el trabajo se confirma en los artículos 36-38 de la Ley, que limitativamente indican las hipótesis en que pueden celebrarse relaciones por obra o tiempo determinado. En el artículo 39 se establece claramente que, “si vencido el término que se hubiese señalado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo que perdure dicha circunstancia”. En consecuencia, como garantía en la permanencia en el empleo, las relaciones laborales tienen relación indefinida en tanto subsista la materia del trabajo.

Durante los años que siguieron a la promulgación de la C de 1917, frente a los casos cada vez más frecuentes de los despidos injustificados, el

principio de la estabilidad en el trabajo se vio afectado por la ostensible contradicción entre las fracciones XXI Y XXII del apartado A del artículo 123, que de origen atribuyó carácter potestativo al arbitraje. Es decir, la fracción XXII garantiza, en principio, la estabilidad en el empleo, ante los supuestos de despido sin justificación o por haber ingresado a determinada asociación o sindicato, o bien por haber participado en una huelga lícita. Sin embargo, la FRACCIÓN XXI reconoce que es potestativo para el patrón someter sus diferencias al arbitraje o negarse a aceptar el laudo pronunciado por las juntas, y se sustituye la obligación de cumplir con el contrato de trabajo, mediante el pago al obrero de tres meses de indemnización, independientemente de la responsabilidad que resulte del conflicto.

Ante tal contradicción se reformó, en 1962, el texto de la Constitución, y se estableció en la fracción. XXI de la a. 123 no sería aplicable a las acciones consignadas en la fracción. XXII. De esta suerte, ante la pretendida injustificación de su despido, correspondería efectivamente al trabajador decidir entre su reinstalación o su indemnización.

Para de la Cueva , si bien es cierto que la estabilidad en el trabajo no tiene carácter absoluto, debe entenderse, sin embargo, como el derecho del trabajador en la permanencia en u trabajo mientras cumpla con sus obligaciones laborales mientras cumpla con sus obligaciones laborales y no motive su separación justificada. Por otra parte la estabilidad representa, también, la fuente y la garantía de otros derechos, con la antigüedad, la preferencia, la jubilación, etc., consecuencia de una relación objetiva que rebasa la voluntad unilateral de quien contrata utiliza el trabajo. El carácter absoluto del derecho a la estabilidad en el empleo de flexibilidad en el empleo se flexibiliza únicamente en las excepciones taxativamente contempladas en el a. 49 de la ley:

“I. Trabajadores con antigüedad menor de un año.

“II. Trabajadores que laboren en contacto directo o inmediato con el

patrón, cuando a juicio de la Junta, de acuerdo a las circunstancias del caso, no sea posible el desarrollo normal de las relaciones de trabajo.

“III. Trabajadores de confianza.

“IV. Trabajadores domésticos.

“V. Trabajadores eventuales.”

Según el artículo 50 de la ley, en estos supuestos, los patrones deberán pagar a los trabajadores las siguientes indemnizaciones:

“I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.

“II. Si la relación de trabajo fue por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, y

“III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.”

El derecho de la estabilidad en el empleo se garantiza por otra parte mediante el reconocimiento de que la sustitución del patrono no destruye ni afecte las relaciones laborales en la empresa (artículo 41, Ley Federal del Trabajo). (1)(17)

La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo de acuerdo con la duración que reclame la propia naturaleza de

las relaciones laborales; en tal virtud, la estabilidad no es por fuerza indefinida. Desde esta perspectiva, la permanencia en el empleo deberá subsistir

José Montenegro Baca propone los siguientes elementos para la estabilidad:

1. La estabilidad no sólo ampara el interés económico individual del trabajador, sino también el de la familia.
2. La estabilidad garantiza la estabilidad en el trabajo.
3. La estabilidad es elemento propio del contrato de trabajo, elemento derivado de la continuación de la relación de trabajo.
4. La estabilidad garantiza al trabajador el ejercicio de importantes derechos sociales.
5. La estabilidad evita el abuso del derecho en la disolución de la relación de trabajo. (18)

En cuanto a los trabajadores al servicio del estado la estabilidad en el empleo de los mismos se encuentra consagrada en los artículos 6° y 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los cuales a la letra señalan:

Artículo 6.- “Son trabajadores de base: los no incluidos en la numeración anterior y que, por ello, **serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente.**”

Artículo 46.- **Ningún trabajador podrá ser cesado sino por causa justa.** En consecuencia, el nombramiento o designación de los

trabajadores solo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas:

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

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

III.- Por muerte del trabajador;

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

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

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

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

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

- d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo;
- e) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo:
- f) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren;
- g) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación las ordenes que reciba de sus superiores;
- h) Por concurrir habitualmente al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante:
- i) Por falta comprobada de cumplimiento a las Condiciones Generales de Trabajo de la Dependencia respectiva, y
- j) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.

En los casos que se refiere esta fracción, el jefe superior de la oficina respectiva podrá ordenar la remoción del trabajador que diere motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, a oficina distinta de aquella en que esto sea posible, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

El titular de la Dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento si con ello está conforme el Sindicato correspondiente; pero si este no estuviere de acuerdo, y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en los incisos a), c), e), y h), el titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual proveerá de plano, en incidencia por separado, la suspensión de los efectos del

nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotar en los términos y plazos que correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento.

Cuando el tribunal que procede dar por terminados los efectos del nombramiento sin responsabilidad para el Estado, el trabajador no tendrá derecho al pago de los caídos. (6)

Los trabajadores de confianza al servicio del Estado al no contar con una legislación específica aplicable a ellos, se les niega en forma absoluta el derecho a la estabilidad, limitándose a una sola causal, como es la llamada “perdida de la confianza”, como hecho sujeto a la apreciación subjetiva del titular del órgano estatal para que proceda inmediatamente su despido.

Todo ello pone en manifiesto la injusticia de los preceptos que restringen los derechos de los trabajadores de confianza al servicio del Estado.

No hay duda de que es necesario que les reconozca del derecho de estabilidad en el empleo en cuanto sea compatible con su actividad; en este sentido se les debe integrar plenamente al Apartado B del 123 constitucional, ya que así como el funcionario o trabajador de confianza se haya comprometido en la conservación, perfeccionamiento y refuerzo del gobierno, éste a su vez, le debe corresponder. (18)

### **II.3.2.- Ingreso Razonable**

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece el derecho de los trabajadores burocráticos a un **ingreso razonable**, el cual no deberá ser inferior al mínimo establecido para los trabajadores en general, en el lugar donde se presten los servicios, deberá de ser uniforme para cada uno de los puestos que se consignent en el Catálogo General de puestos del

Gobierno Federal, y no podrá ser disminuido durante la vigilancia del presupuesto de Egresos a que corresponda, pero sobre todo establece que **se establecerán tabuladores regionales que serán elaborados tomando en consideración el distinto costo medio de la vida en diversas zonas económicas de la República**, es decir estipula en su artículo 35 el principio de un ingreso razonable para los trabajadores al servicio del estado que este acorde con el distinto costo medio de vida que se tenga en el lugar donde presten sus servicios, pero además de lo anterior en sus diversos preceptos establece la forma y términos en que se pagara el sueldo o salario de los trabajadores que se encuentren bajo su régimen y protección, siendo esto de la forma siguiente:

Artículo 14- “Serán condiciones nulas y no obligarán a los trabajadores, aun cuando las admitieren expresamente, las que estipulen:

...IV.- Un salario inferior al mínimo establecido para los trabajadores en general, en el lugar donde se presten los servicios, y”

Artículo 32.- El sueldo o salario que se asigna en los tabuladores regionales para cada puesto, constituye el sueldo total que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, sin perjuicios de otras prestaciones ya establecidas.

Los niveles de sueldo del tabulador que consignen sueldos equivalentes al salario mínimo deberán incrementarse en el mismo porcentaje en que se aumente éste.

La Secretaría de Programación y Presupuesto, tomando en cuenta la opinión de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, fijará las normas, lineamientos y políticas que permitan establecer las diferencias en las remuneraciones asignadas para los casos de alcances en los niveles de tabulador que se originen con motivo de los incrementos a que se refiere el párrafo anterior.



\*Artículo 33.- El Sueldo o salario será uniforme para cada uno de los puestos consignados en el catálogo general de puestos del Gobierno Federal y se fijará en los tabuladores regionales, quedando comprendidos en los Presupuestos de Egresos respectivos.

Artículo 34.- La cuantía del salario uniforme fijado en los términos del artículo anterior no podrá ser disminuida durante la vigencia del presupuesto de Egresos a que corresponda.

Por cada cinco años de servicio efectivos prestados hasta llegar a veinticinco, los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima como complemento del salario. En los Presupuestos de Egresos correspondientes, se fijará oportunamente el monto o proporción de dicha prima.

Artículo 35.- Se establecerán tabuladores regionales que serán elaborados tomando en consideración el distinto costo medio de la vida en diversas zonas económicas de la República.

La Comisión Intersecretarial del Servicio Civil, conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior, realizará y someterá a las autoridades que corresponda, los estudios técnicos pertinentes para la revisión, actualización y fijación de los tabuladores regionales y las zonas en que éstos deberán regir.

Artículo 37.- Los pagos se efectuarán en el lugar en que los trabajadores presten sus servicios y se harán precisamente en manera del curso legal o en cheque.

Artículo 38.- Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores cuando se trate:

I.- De dudas contraídas con el Estado, por concepto de anticipos de salarios, pagos hechos con exceso, errores o pérdidas debidamente comprobados;

II.- Del cobro de cuotas sindicales o de aportación de fondos para la

constitución de cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que el trabajador hubiese manifestado previamente, de una manera expresa, su conformidad;

III.- De los descuentos ordenados por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado con motivo de obligaciones contraídas por los trabajadores;

IV.- De los descuentos ordenados por autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fueren exigidos al trabajador;

V.- De cubrir obligaciones a cargo del Trabajador, en las que haya consentido, derivadas de la adquisición o del uso de habitaciones legalmente consideradas como baratas, siempre que haya afectación se haga mediante fideicomiso en institución nacional de crédito autorizada al efecto, y

\*VI.- Del pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del fondo de la vivienda destinados a la adquisición, reparación o mejoras de casa habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el Trabajador y no podrán exceder del 20% del salario.

\*El monto total de los descuentos no podrá exceder del treinta por ciento del importe del salario total, excepto en los casos que se refieran las fracciones III, IV, V, y VI de este artículo.

Artículo 39.- Las horas extraordinarias de trabajo se pagarán con un ciento por ciento más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria.

Artículo 40.- En los días de descanso obligatorio y en las vacaciones a que se refieren los artículos del 27 al 30, los trabajadores recibirán salario íntegro;

cuando el salario se pague por unidad de obra, se promediará el salario del último mes.

\*\*Los trabajadores que presten sus servicios durante el día domingo, tendrán derecho a un pago adicional de un veinticinco por ciento sobre el monto de su sueldo o salario de los ordinarios de trabajo.

\*Los trabajadores que en los términos del artículo 30 de esta Ley disfrute n de uno o de los dos períodos de diez días hábiles de vacaciones, percibirán una prima adicional de un treinta por ciento, sobre el sueldo o salario que les corresponda durante dichos periodos.

Artículo 41.- El salario no es susceptible de embargo judicial o administrativo, fuera de lo establecido en el artículo 38.

Artículo 42.-Es nula la cesión de salarios a favor de tercera persona.

\*\*Artículo 42 bis. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que estará comprendido en el Presupuesto de Egresos, el cual deberá pagarse en un 50% antes del 15 de diciembre y otro 50% más tardar el 15 de enero, y que será equivalente a 40 días de salario cuando menos, sin deducción alguna. El Ejecutivo Federal dictará las normas conducentes para fijar las proporciones y el procedimiento para los pagos en caso de que el trabajador hubiere prestado sus servicios menos de un año.

De lo anterior se puede deducir que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es respecto del salario o sueldo de los trabajadores más generosa y proteccionista que la Ley Federal del Trabajo, al establecer mayores beneficios que ésta y sobre todo garantiza un Ingreso Razonablemente acorde con el **medio de la vida y nunca inferior al mínimo establecido para los trabajadores en general, en el lugar donde se presten los servicios.**

### **II.3.3.- Seguridad e Higiene.**

La higiene del trabajo ocupa hoy un lugar importante en la legislación laboral, por lo que no sólo se han establecido disposiciones que obligan a patrones y trabajadores por igual, sino que al mismo tiempo han sido dictadas normas reglamentarias que tienden a garantizar la salud y seguridad de los segundos, sin reparar en medio por parte de los primeros, para el logro de las condiciones si no óptimas por lo menos mínimas, en que el trabajo debe desarrollarse.

El Constituyente de 1917 consideró que era indispensable incluir entre las garantías sociales de nuestra C la obligación patronal de observar los preceptos legales, sobre higiene y salubridad en la instalación de las empresas o establecimientos, así como adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, de de manera tal que la salud y la vida de los trabajadores contaran con las mayores garantías comparables con la naturaleza de las negociaciones en donde prestaran servicios, advertidos de aplicarles las sanciones conducentes que fijaran las leyes, si no cumplían con tales preceptos (a 123, fr. XV, C).

Desde la Ley Federal del Trabajo de 1931 quedaron fijadas diversas obligaciones patronales en materia de higiene del trabajo, que han sido adoptadas por el legislador de 1970, y son las siguientes:

- a) instalar, con base en los principios de higiene y seguridad, cualquier fábrica, taller, oficina y otros lugares en que deba ejecutarse el trabajo;
- b) proceder a la instalación de los drenajes indispensables
- c) en regiones insalubres, adoptar los procedimientos adecuados para evitar perjuicios al trabajador, procurando que no se desarrollen enfermedades epidérmicas o infecciones y organizando el trabajo de modo que constituya la mayor garantía para su salud o su vida;

- d) proporcionar a los trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas o cuando exista peligro de epidemia;
- e) fijar y difundir las disposiciones conducentes de los reglamentos de higiene en lugar visible;
- f) Donde se manejen sustancias tóxicas, colocar avisos para su uso adecuado, y
- g) Evitar que el ambiente donde se desarrolla el trabajo sea oscuro, inadecuado o insalubre (artículo 132, fracción XVI, XVIII, XIX Y XXIV, Ley Federal del Trabajo).

Pero al mismo tiempo se han fijado otras obligaciones a los trabajadores:

- a) observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes las que indiquen los patronos para su protección y seguridad personal;
- b) someterse a reconocimientos médicos periódicos, que deben estar previstos en los reglamentos interiores de trabajo y demás normas vigentes en una empresa o establecimiento para comprobar que no padecen alguna enfermedad contagiosa o incurable
- c) poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan tan pronto como tengan conocimiento de las mismas, y
- d) cuando, por prescripción médica, el trabajador deba usar algún narcótico o droga enervante, deberá poner este hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción

correspondiente que haya suscrito el médico (artículos 134, fracción II, X y XI, 135, fracción V, Ley Federal del Trabajo).

Independientemente de tales obligaciones, las normas reglamentarias en materia de higiene del trabajo incluyen las siguientes disposiciones:

- a) que los establecimientos serán conservados en constante estado de limpieza y presentar las condiciones de higiene y seguridad que al respecto dicte la Secretaría de Salud;
- b) de resultar necesario, deberán instalarse en los lugares de trabajo los equipos indispensables de calefacción o aire acondicionado, aparte de que estarán convenientemente iluminados, sobre todo cuando carezcan de suficiente luz natural
- c) Si los trabajadores usan ropa especial, los establecimientos deberán contar con vestidores, lavabos, baños con regadera si ello resulta exigible, o con cualquier otra instalación sanitaria que se ordene por la autoridad administrativa competente
- d) Los alimentos deben de tomarse en lugares destinados exclusivamente para ello; en lo posible, debe impedirse que los trabajadores los ingieran en el lugar donde prestan servicios;
- e) Precisa tener a disposición del personal agua fresca y potable tanto en los talleres como en las oficinas
- f) Esta prohibida la introducción de bebidas embriagantes de cualquier tipo, aun las de escaso contenido alcohólico, y
- g) Los operarios que labores en lugares húmedos o entre el agua; aquéllos que manejan líquidos cáusticos o ácidos; los que trabajan permanentemente en le polvo, aserrín o en ambientes de alguna toxicidad; quienes manejen rayos X o aparatos similares deberán usar los accesorios indispensables para precaver su salud

(mascarillas, botas, delantales, guantes, etc.)

La Ley dispone que en cada empresa o establecimiento se organicen comisiones mixtas de seguridad e higiene, compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, los cuales tendrán como funciones específicas:

- a) investigar las causas de los riesgos profesionales;
- b) proponer las medidas para evitarlos, y
- c) vigilar que se cumplan los reglamentos que se imponen.

Además, una Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, integrada por representantes de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social y de Salud, así como del Instituto Mexicano del Seguro Social, en la que intervienen, asimismo, representantes designados por las organizaciones nacionales de trabajadores y patrones a las que se convoque para este propósito, la que estudiará y propondrá la adopción de medidas preventivas que permitan abatir los riesgos del trabajo. En cada entidad federativa se han constituido a su vez comisiones estatales con igual finalidad, esto es, abatimiento de las enfermedades y acciones profesionales, en las zonas territoriales comprendidas en su jurisdicción (artículos 509, 510, 512A, y 512B, Ley Federal del Trabajo).

Finalmente , se ha dispuesto que los patrones efectúen las modificaciones que ordenen las autoridades del trabajo para que, cuando lo dispongan, adecuen sus locales, talleres, oficinas o bodegas, y hagan los ajustes necesarios a sus instalaciones o equipos conforme lo que ordenan las leyes aplicas, las normas reglamentarias de higiene

y seguridad y los instructivos especiales que expidan y los instructivos especiales que se expidan tratándose de alguna actividad o medida preventiva en particular. Se aplicarán severas sanciones en caso de incumplimiento, que incluyen multas pecuniarias y hasta la clausura de una empresa o establecimiento. (17)

El patrón esta obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adaptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como organizar de tal manera éste que resulte la mejor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso; y queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar. (18)

Por su parte la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece la Seguridad e higiene en el trabajo en su artículo 14, que establece que: "...Serán condiciones nulas y no obligarán a los trabajadores, aun cuando las admitieren expresamente, las que estipulen:

I.- Las labores peligrosas o insalubres..."

Asimismo el artículo 43 de la citada Ley establece que "...Son obligaciones de los titulares a que se refiere el artículo 1° de esta ley:

...II.- Cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes a que están obligados los patronos en general;...

...V.- Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el Trabajo convenido;...



...VI.- Cubrir las aportaciones que fijen las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales comprendidos en los conceptos siguientes:

a) Atención médica, Quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, y en su caso, indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

b) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria en los casos de enfermedades no profesionales y maternidad.

c) Jubilación y pensión por invalidez, vejez o muerte.

d) Asistencia médica y medicinas para los familiares del trabajador, en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado...”

...VIII.- Conceder licencias a sus trabajadores, sin menor cabo de sus derechos y antigüedad y en los términos de las Condiciones Generales de Trabajo, en los siguientes casos:

d) A trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, en los términos del artículo 111 de la presente Ley, y

#### **II.3.4.- Derecho a la Superación**

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece en varios de sus preceptos el derecho de los trabajadores burocráticos a la Superación tanto personal como profesional, siendo estos artículos los siguientes:

Artículo 31.- Durante las horas de jornada legal, los trabajadores tendrán obligaciones de desarrollar las actividades cívicas y deportivas que

fueren compatibles con sus aptitudes, edad y condición de salud, cuando así lo disponga el titular de la dependencia respectiva.

Artículo 43.- "Son obligaciones de los titulares a que se refiere el artículo 1° de esta ley:

I.-Preferir, en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes, y de antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren; a quienes representen la única fuente de ingreso familiar; a los veteranos de la Revolución; a los supervivientes de la Invasión Norteamericana de 1914; a los que con anterioridad les hubieren prestado servicios **y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón.**

Para efecto del párrafo que antecede, en cada una de las dependencias se formarán los escalafones de acuerdo con las bases establecidas en el Título Tercero de esta Ley;

e) Establecimiento de centros para vacaciones y para recuperación, de guarderías infantiles y de riendas económicas.

f) Establecimiento de escuelas de administración Pública en las que se impartan los cursos necesarios para que los trabajadores puedan adquirir los conocimientos para obtener ascensos conforme al escalafón y procurar el mantenimiento de su aptitud profesional.

g) Propiciar cualquier medio que permita a los trabajadores de su Dependencia, el arrendamiento o la compra de habitaciones baratas.

h) Constitución de depósitos a favor de los trabajadores con aportaciones sobre sus sueldos básicos o salarios para integrar un fondo de la vivienda a fin de establecer sistemas de financiamiento que permitan otorgar a estos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad o condominio,

habitaciones cómodas e higiénicas; para construirlas, repararlas o mejorarlas o para el pago de pasivos adquiridos por dichos conceptos.

Las aportaciones que hagan a dicho fondo serán enteradas al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, cuya Ley regulará los procedimientos y formas conforme a los cuales se otorgarán y adjudicarán los créditos correspondientes.

VIII.- Conceder licencias a sus trabajadores, sin menor cabo de sus derechos y antigüedad y en los términos de las Condiciones Generales de Trabajo, en los siguientes casos:

- a) Para el desempeño de comisiones sindicales.
- b) Cuando sean promovidos temporalmente al ejercicio de otras comisiones, en dependencia diferente a la de su adscripción.
- c) Para desempeñar cargos de elección popular.
- e) Por razones de carácter personal del trabajador.

Artículo 47. Se entiende por escalafón el sistema organizado en cada dependencia conforme a las bases establecidas en este título, para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y autorizar permutas.

Artículo 48. Tienen derecho a participar en los concursos para ser ascendidos, todos los trabajadores de base con un mínimo de seis meses en la plaza del grado inmediato inferior.

Artículo 49.- En cada dependencia se expedirá un Reglamento de Escalafón conforme a las bases establecidas en este Título, el cual se formará de común acuerdo por el titular y el sindicato respectivo.

Artículo 50. Son factores escalafónarios:

- I. Los conocimientos;
- II. La Aptitud;
- III. La antigüedad, y
- IV. La disciplina y puntualidad.

Se entiende:

- a) Por conocimientos: La posesión de los principios teóricos y prácticos que se requieren para el desempeño de una plaza.
- b) Por aptitud: La suma de facultades físicas y mentales, la iniciativa, laboriosidad y la eficiencia para llevar a cabo una actividad determinada.
- c) Por antigüedad: El tiempo de servicios prestados a la dependencia correspondiente, o a otra distinta cuyas relaciones laborales se rijan por la presente Ley, siempre que el trabajador haya sido sujeto de un proceso de reasignación con motivo de la reorganización de servicios, o de los efectos de la desconcentración administrativa, aún cuando la reasignación tuviere lugar por voluntad del trabajador;

Artículo 51. Las vacantes se otorgarán a los trabajadores de la categoría inmediata inferior que acrediten mejores derechos en la valoración y calificación de los factores escalafónarios.

En igualdad de condiciones tendrá prioridad el trabajador que acredite ser la única fuente de ingresos de su familia o cuando existen varios en esta situación, se preferirá al que demuestre mayor tiempo de servicios prestados dentro de la misma unidad burocrática.

Artículo 54. En cada dependencia funcionará una Comisión Mixta de

escalafón, integrada con igual número de representantes del titular y del Sindicato, de acuerdo con las necesidades de la misma Unidad, quienes designarán un árbitro que decida los casos de empate. Si no hay acuerdo, la designación la hará el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en un término que no excederá de diez días y de una lista de cuatro candidatos que las partes en conflicto le propongan.

Artículo 55. los Titulares de las dependencias proporcionarán a las Comisiones mixtas de escalafón los medios administrativos y materiales para su eficaz funcionamiento.

Artículo 61. La vacante se otorgará al trabajador que habiendo sido aprobado e acuerdo con el reglamento respectivo obtenga la mejor calificación.

Artículo 62. Las plazas de última categoría de nueva creación o las disponibles en cada grupo, una vez corridos los escalafones respectivos con motivo de las vacantes que ocurrieren, y previo estudio realizado por el Titular de la Dependencia, tomando en cuenta la opinión del sindicato, que justifique su ocupación, serán cubiertas en un 50% libremente por los Titulares y el restante 50% por los candidatos que proponga el Sindicato.

Los aspirantes para ocupar las plazas vacantes deberán reunir los requisitos que para ocupar esos puestos, señale cada una de las Dependencias.

Artículo 63. Cuando se trate de vacantes temporales que no excedan de seis meses no se moverá el escalafón; el titular de la Dependencia de que se trate nombrará y removerá libremente al empleado interino que deba cubrirla.

Artículo 64. Las vacantes temporales mayores de seis meses serán ocupadas por riguroso escalafón; pro los trabajadores ascendidos serán nombrados en todo caso con el carácter de provisionales, de tal modo que si

quien disfrute de licencia regresará al servicio, automáticamente se correrá en forma inversa el escalafón correspondiente, dejará de prestar sus servicios sin responsabilidad para el Titular.

### **II.3.5.- Derecho Social Protector del Trabajador**

Conservando el principio del derecho del trabajo, La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es un ordenamiento legal total y absolutamente social protector de los derechos de los trabajadores burocráticos, inclusive podríamos decir supera en cuanto a su protección a la Ley Federal del Trabajo, pues contempla un procedimiento especial que deben seguir los Titulares de las Dependencias a fin de dejar sin efectos los nombramientos de sus trabajadores, asimismo establece una serie de derechos irrenunciable que se adquieren con el solo nombramiento que se emita a su favor, lo anterior tiene su sustento en los siguientes preceptos:

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

Artículo 14- Serán condiciones nulas y no obligarán a los trabajadores, aun cuando las admitieren expresamente, las que estipulen:

I.- Una jornada mayor de la permitida por esta ley;

\*II.- Las labores peligrosas o insalubres o nocturnas para menores de dieciséis años;

\*III.- Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa para el Trabajador, o para la salud de la trabajadora embarazada o el producto de la concepción;

IV.- Un salario inferior al mínimo establecido para los trabajadores en general, en el lugar donde se presten los servicios, y

V.- Un plazo mayor de quince días para el pago de sus sueldos y demás prestaciones económicas.

Artículo 16.- Cuando un trabajador sea trasladado de una población a otra, la Dependencia en que preste sus servicios dará a conocer previamente al trabajador las causas del traslado, y tendrá la obligación de sufragar los gastos de viaje y menaje de casa, excepto cuando el traslado se hubiere solicitado el trabajador.

Si el traslado es por período mayor de seis meses, el trabajador tendrá derecho a que se le cubran previamente los gastos que origine el transporte de menaje de casa indispensable para la instalación de su cónyuge y de sus familiares en línea recta ascendentes o descendientes, o colaterales en segundo grado, siempre que estén bajo su dependencia económica. Asimismo, tendrá derecho a que se le cubran los gastos de traslado de su cónyuge y parientes mencionados en este párrafo, salvo que el traslado se deba a solicitud del propio trabajador.

Solamente se podrá ordenar el traslado de un trabajador por las siguientes causas:

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

Artículo 19.- En ningún caso el cambio de funcionarios de una

dependencia podrá afectar los derechos de los trabajadores.

Artículo 21.- Se considera trabajo diurno el comprendido entre las seis y las veinte horas, y nocturno el comprendido entre las seis horas.

Artículo 22.- La duración máxima de la jornada diurna de trabajo será de ocho horas.

Artículo 23.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de seis horas.

Artículo 24.- Es jornada mixta la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno abarque menos de tres horas y media, pues en caso contrario, se reputará como jornada nocturna. La duración máxima de la jornada mixta será de siete horas y media.

Artículo 25.- Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, la jornada máxima se reducirá teniendo en cuenta el Número de horas que puede trabajar un individuo normal sin sufrir quebranto en su salud.

Artículo 26.- Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

Artículo 27.- Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro.

Artículo 28.- Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrá dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.



Artículo 43.- Son obligaciones de los titulares a que se refiere el artículo 1° de esta ley:

\*\*\*I.-Preferir, en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes, y de antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren; a quienes representen la única fuente de ingreso familiar; a los veteranos de la Revolución; a los supervivientes de la Invasión Norteamericana de 1914; a los que con anterioridad les hubieren prestado servicios y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón.

Para efecto del párrafo que antecede, en cada una de las dependencias se formarán los escalafones de acuerdo con las bases establecidas en el Título Tercero de esta Ley;

II.- Cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes a que están obligados los patrones en general;

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

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

V.- Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el Trabajo convenido;

VI.- Cubrir las aportaciones que fijen las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales

comprendidos en los conceptos siguientes:

a) Atención médica, Quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, y en su caso, indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

b) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria en los casos de enfermedades no profesionales y maternidad.

c) Jubilación y pensión por invalidez, vejez o muerte.

d) Asistencia médica y medicinas para los familiares del trabajador, en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

e) Establecimiento de centros para vacaciones y para recuperación, de guarderías infantiles y de riendas económicas.

f) Establecimiento de escuelas de administración Pública en las que se impartan los cursos necesarios para que los trabajadores puedan adquirir los conocimientos para obtener ascensos conforme al escalafón y procurar el mantenimiento de su aptitud profesional.

g) Propiciar cualquier medio que permita a los trabajadores de su Dependencia, el arrendamiento o la compra de habitaciones baratas.

h) Constitución de depósitos a favor de los trabajadores con aportaciones sobre sus sueldos básicos o salarios para integrar un fondo de la vivienda a fin de establecer sistemas de financiamiento que permitan otorgar a estos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad o condominio, habitaciones cómodas e higiénicas; para construirlas, repararlas o mejorarlas o para el pago de pasivos adquiridos por dichos conceptos.

Las aportaciones que hagan a dicho fondo serán enteradas al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, cuya Ley

regulará los procedimientos y formas conforme a los cuales se otorgarán y adjudicarán los créditos correspondientes.

VII.- Proporcionar a los trabajadores que no estén incorporados al régimen de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Las prestaciones sociales a que tengan derecho de acuerdo con la Ley y los reglamentos en vigor;

VIII.- Conceder licencias a sus trabajadores, sin menoscabo de sus derechos y antigüedad y en los términos de las Condiciones Generales de Trabajo, en los siguientes casos:

a) Para el desempeño de comisiones sindicales.

b) Cuando sean promovidos temporalmente al ejercicio de otras comisiones, en dependencia diferente a la de su adscripción.

c) Para desempeñar cargos de elección popular.

d) A trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, en los términos del artículo 111 de la presente Ley, y

e) Por razones de carácter personal del trabajador.

\*\*X. Integrar los expedientes de los trabajadores y remitir los informes que se les soliciten para el trámite de las prestaciones sociales, dentro de los términos que señalen los ordenamientos respectivos.

Artículo 45.- La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador no significa el cese del mismo.

Son causas de suspensión temporal:

I.- Que el trabajador contraiga alguna enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajan con él, y

II.- La presión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria o el arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa, a menos que, tratándose de arresto el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, resuelva que debe tener lugar el cese del trabajador.

Los trabajadores que tengan encomendado manejo de fondos, valores o bienes, podrán ser suspendidos hasta por sesenta días por el titular de la dependencia respectiva, cuando apareciere alguna irregularidad en su gestión mientras se practica la investigación y se resuelve sobre su cese.

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

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

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

III.- Por muerte del trabajador;

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

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

términos siguientes:

- a) Cuando el Trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.
- b) Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.
- c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.
- e) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.
- f) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren.
- g) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación, las ordenes que reciba de sus superiores.
- h) Por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.
- i) Por falta comprobada de cumplimiento de las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva.
- j) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.

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

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

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

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

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

Artículo 51. Las vacantes se otorgarán a los trabajadores de la categoría inmediata inferior que acrediten mejores derechos en la valoración y calificación de los factores escalafonarios.

En igualdad de condiciones tendrá prioridad el trabajador que acredite ser la única fuente de ingresos de su familia o cuando existen varios en esta situación, se preferirá al que demuestre mayor tiempo de servicios prestados dentro de la misma unidad burocrática.

Artículo 54. En cada dependencia funcionará una Comisión Mixta de escalafón, integrada con igual número de representantes del titular y del Sindicato, de acuerdo con las necesidades de la misma Unidad, quienes designarán un árbitro que decida los casos de empate. Si no hay acuerdo, la designación la hará el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en un término que no excederá de diez días y de una lista de cuatro candidatos que las partes en conflicto le propongan.

Artículo 61. La vacante se otorgará al trabajador que habiendo sido aprobado e acuerdo con el reglamento respectivo obtenga la mejor calificación.

### **II.3.6.- Seguridad Jurídica Social.**

Principalmente el artículo 43 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es la que establece la obligación de los Titulares de las Dependencias a otorgar a sus trabajadores un la Seguridad Jurídica de carácter social, pues de dicho precepto legal se desprende lo siguiente:

Artículo 43.- Son obligaciones de los titulares a que se refiere el artículo 1° de esta ley:

VI.- Cubrir las aportaciones que fijen las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales comprendidos en los conceptos siguientes:

a) Atención médica, Quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, y en su caso, indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

b) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria en los casos de enfermedades no profesionales y maternidad.

c) Jubilación y pensión por invalidez, vejez o muerte.

d) Asistencia médica y medicinas para los familiares del trabajador, en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

e) Establecimiento de centros para vacaciones y para recuperación, de guarderías infantiles y de riendas económicas.

f) Establecimiento de escuelas de administración Pública en las que se impartan los cursos necesarios para que los trabajadores puedan adquirir los conocimientos para obtener ascensos conforme al escalafón y procurar el mantenimiento de su aptitud profesional.

g) Propiciar cualquier medio que permita a los trabajadores de su Dependencia, el arrendamiento o la compra de habitaciones baratas.

h) Constitución de depósitos a favor de los trabajadores con aportaciones sobre sus sueldos básicos o salarios para integrar un fondo de la vivienda a fin de establecer sistemas de financiamiento que permitan otorgar a estos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad o condominio, habitaciones cómodas e higiénicas; para construirlas, repararlas o mejorarlas



o para el pago de pasivos adquiridos por dichos conceptos.

Las aportaciones que hagan a dicho fondo serán enteradas al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, cuya Ley regulará los procedimientos y formas conforme a los cuales se otorgarán y adjudicarán los créditos correspondientes.

VII.- Proporcionar a los trabajadores que no estén incorporados al régimen de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Las prestaciones sociales a que tengan derecho de acuerdo con la Ley y los reglamentos en vigor;

VIII.- Conceder licencias a sus trabajadores, sin menor cabo de sus derechos y antigüedad y en los términos de las Condiciones Generales de Trabajo, en los siguientes casos:

a) Para el desempeño de comisiones sindicales.

b) Cuando sean promovidos temporalmente al ejercicio de otras comisiones, en dependencia diferente a la de su adscripción.

c) Para desempeñar cargos de elección popular.

**d) A trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, en los términos del artículo 111 de la presente Ley, y**

e) Por razones de carácter personal del trabajador.

Por su parte la Ley del Instituto de seguridad y Servicios sociales del Estado establece:

Artículo 1.- La presente Ley es de orden público, de interés social y de

observancia en toda la República; y se aplicará:

- I. A los trabajadores al servicio civil de las Dependencias y de las entidades de la Administración Pública Federal que por Ley o por Acuerdo del Ejecutivo Federal se incorporen a su régimen así como a los pensionistas y a los familiares derechohabientes de unos y otros.
- II. A las Dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y de los Poderes de la Unión a que se refiere esta Ley;
- III. A las Dependencias y Entidades de la Administración pública en los Estados y Municipios y a sus trabajadores en los términos de los convenios que el Instituto celebre de acuerdo con esta Ley, y las disposiciones de las demás legislaturas locales;
- IV. A los Diputados y los Senadores que durante su mandato Constitucional se incorporen individual y voluntariamente al régimen de esta ley; y
- V. A las agrupaciones o entidades que en virtud de acuerdo de la junta directiva se incorporen al régimen de esta ley.

Artículo 2.- La seguridad social de los Trabajadores comprende:

- I. El régimen obligatorio; y el régimen voluntario.

Artículo 3.- Se establecen con carácter obligatorio los siguientes seguros, prestaciones y servicios:

- I. Medicina preventiva;

- II. Seguro de enfermedades y maternidad;
- III. Servicios de rehabilitación física y mental;
- IV. Seguro de riesgos del trabajo;
- V. Seguro de jubilación;
- VI. Seguro de retiro por edad y tiempo de servicios;
- VII. Seguro de Invalidez;
- VIII. Seguro por causa de muerte;
- IX. Seguro de cesantía en edad avanzada;
- X. Indemnización global;
- XI. Servicios de atención para el bienestar y desarrollo infantil;
- XII. Servicios integrales de retiro a jubilados y pensionistas;
- XIII. Arrendamiento o venta de habitaciones económicas pertenecientes al instituto;
- XIV. Prestamos hipotecarios y financiamiento en general para vivienda, en sus modalidades de adquisición en propiedad de terrenos y/o casas habitación, construcción, reparación, ampliación o mejoras de las mismas; así como para el pago de pasivos adquiridos para estos conceptos;
- XV. Prestamos a mediano plazo;
- XVI. Prestamos a corto plazo;

XVII. Servicios que contribuyan a mejorar la calidad de vida del servidor público y familiares derechohabientes;

XVIII. Servicios turísticos;

XIX. Promociones culturales, de preparación técnica, fomento deportivo y recreación;

XX. Servicios funerarios; y

XXI. Sistema de ahorro para el retiro

Del régimen voluntario.

Continuación voluntaria en el registro obligatorio del seguro de enfermedades, maternidad y medicina preventiva.

Artículo 142.- El trabajador que deje de prestar sus servicios en alguna Dependencia o entidad y no tenga la calidad de pensionado, habiendo cotizado para el Instituto cuando menos durante cinco años, podrá solicitar la continuación voluntaria en el Régimen obligatorio del Seguro de enfermedades y maternidad y medicina preventiva, y al efecto cubrirá íntegramente las cuotas y las aportaciones que correspondan conforme a lo dispuesto por los artículos 16 y 21 de esta Ley. Las cuotas y aportaciones se ajustarán anualmente de acuerdo con los cambios relativos que sufra el sueldo básico en la categoría que tenía el interesado en el puesto que hubiere ocupado en su último empleo.

El pago de las cuotas y aportaciones se hará por trimestre o anualidades anticipados.

Artículo 143.- La continuación voluntaria dentro del seguro antes mencionado deberá solicitarse dentro de los sesenta días siguientes al de la

baja del empleo.

Artículo 144.- La continuación voluntaria terminará por:

- I. Declaración expresa del interesado;
- II. Dejar de pagar oportunamente las cuotas y aportaciones;  
e
- III. Ingresar nuevamente al régimen obligatorio de esta Ley.

Artículo 145.- El registro de familiares derechohabientes y las demás reglas del Seguro contratado se ajustarán a las disposiciones aplicables previstas en esta Ley.

## **II.6.- Causales de Despido contempladas en la Ley Burocrática.**

Rescindir la relación laboral es suspenderla definitivamente, esto es, romper el vínculo que une al trabajador burocrático con el Patrón-Estado, lo cual en materia laboral burocrática solo puede acontecer por causas imputables a los trabajadores, caso en el que se liberaría al Titular correspondiente de cualquier responsabilidad.

Pero antes de abordar el tema de la suspensión definitiva o cese es menester comentar que puede presentarse la suspensión temporal del trabajador burocrático lo que no significa el cese del mismo.

Las causas de suspensión temporal son:

- a) Que el Trabajador contraiga alguna enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajan con el, y
- b) La prisión preventiva del Trabajador seguida de sentencia absolutoria o el arresto impuesto por Autoridad Judicial o

Administrativa, a menos que, tratándose de arresto el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, resuelva que debe tener lugar el cese del Trabajador.

Asimismo, los trabajadores que tengan encomendado el manejo de valores o bienes, podrán ser suspendidos hasta por sesenta días por el Tribunal de la Dependencia respectiva, cuando apareciere alguna irregularidad en su gestión mientras se practica la investigación y se resuelve sobre su cese.

La Ley Federal del Trabajo contempla causas de rescisión de la Relación de Trabajo, sin responsabilidad para el patrón y sin responsabilidad para el trabajador. En materia laboral burocrática no existen causas de rescisión de la relación de trabajo sin la responsabilidad para el trabajador, por lo que el trabajador burocrático no podrá separarse de su trabajo y menos tener derecho a que el Patrón-Estado lo indemnice. (6)

Lo anterior encuentra sustento en los artículos 46 y 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los cuales a la letra establecen lo siguiente:

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

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

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

III.- Por muerte del trabajador;

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

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

- k) Cuando el Trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.
- l) Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.
- m) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- n) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.
- o) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.
- p) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren.
- q) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación, las ordenes que reciba de sus superiores.

- r) Por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.
- s) Por falta comprobada de cumplimiento de las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva.
- t) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.

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

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

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

Artículo 46 Bis. Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del artículo anterior, el jefe superior de la



oficina procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del Sindicato respectivo, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por los dos testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto, un a copia al trabajador y otra al representante sindical.

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

Es conveniente señalar, como se comento, que a diferencia del Derecho del Trabajo, el Derecho Laboral Burocrático no contempla la posibilidad de rescindir la relación de trabajo por causa alguna imputable al Patrón-Estado, hecho que ha reconocido el poder judicial Federal mediante la siguiente jurisprudencia.

**RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR CAUSA IMPUTABLE AL ESTADO-PATRON. LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO NO VIOLA LA GARANTÍA DE IGUALDAD POR NO CONCEDER ACCIÓN A LOS TRABAJDORES BUROCRÁTICOS.** La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no viola la Garantía Constitucional de igualdad al no conceder a los trabajadores burocráticos una acción similar a la que tienen los trabajadores ordinarios para rescindir la relación laboral por causa imputable al patrón, pues de lo dispuesto por el apartado "B" del artículo 123 de la Ley Fundamental, se desprende que fue intención del Constituyente establece una diferencia clara entre el trabajo ordinario y el trabajo burocrático, considerando la naturaleza de la relación que existe en uno y otro, así como la posición de los sujetos que en ella intervienen, pues mientras en el primero interviene la libre voluntad de las partes, cuyo contenido puede ser determinado por éstos dentro de los límites

protectores que fijan las normas de orden público tendientes a salvaguardar el equilibrio entre los factores de la producción, en el segundo la relación nace como consecuencia de un acto de nombramiento, además de que el desempeño de la función no se encuentra sujeto a la libre voluntad del Titular de Dependencia burocrática y del servidor, sino predeterminado por las disposiciones legales reglamentarias aplicables; estas notas distintivas, de las que derivan otras no menos importantes, permiten considerar que en el aspecto examinado no puede darse al trabajador burocrático que la constitución da al trabajador ordinario, pues tratándose del principio de igualdad, es necesario atender no solo a las semejanzas existentes entre dos categorías de sujetos, sino también a las diferencias que justifiquen un trato desigual, y la rescisión, por causa imputable al patrón, que en el trabajo ordinario encuentra su fundamento en la aplicación de la cláusula común a los contratos bilaterales en general ( en especial los civiles que son su antecedente remoto) es extraña a la relación del estado con sus servidores; además, la circunstancia de que la Ley en estudio, en su artículo 46 otorgue al Estado la facultad de dar por concluidos los efectos del nombramiento sin su responsabilidad, no significa que deba asistir al trabajador la misma facultad en caso de incumplimiento de aquel a sus deberes como patrón pues aunado a que el Constituyente no estableció en el apartado “B” del artículo 123 Constitucional una norma protectora igual a la instituida en el apartado “A” para los trabajadores ordinarios, al estado toca velar porque sus servidores acaten fielmente los deberes que garantizan la eficacia y continuidad de la función pública, por lo que es preciso dotarlo de un poder jurídico para excluir a quienes quebranten las reglas y pongan en peligro la consecución de los cometidos Estatales.

Novena Época.

Instancia: Pleno.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Tomo: I junio de 1995.

Tesis: P. XXVIII/95

Página: 41(6)

## **Cese de los efectos del Nombramiento**

Los efectos del nombramiento expedido a un trabajador para que labore a favor del estado pueden ser cesados mediante dos procedimientos: Por conducto del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y por el Titular de la Dependencia.

### **Por conducto del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.**

Tratándose de las causales previstas en la Fracción V del artículo 46, levantada la correspondiente Acta Administrativa de Hechos, el Jefe superior de la oficina respectiva podrá ordenar la remoción del trabajador que diere motivo a la Terminación de los efectos de su nombramiento, a oficina distinta de aquella en que estuviera prestando sus servicios, dentro de la misma entidad Federativa cuando esto sea posible, hasta que sea resultado en definitiva por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, de igual forma, el Titular de la Dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento si con ello está conforme el Sindicato.

El Titular de la Dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento si con ello esta conforme el sindicato correspondiente; pero si este no estuviera de acuerdo, y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en los incisos a), c), e) y h) del citado artículo 46, el Titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual proveerá de plano en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los términos y plazos que correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento.

El procedimiento para resolver las controversias relativas a la

terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se desarrollara en la siguiente forma: La Dependencia presentará por escrito su demanda, acompañada del acta administrativa y de los documentos a que alude en el artículo 46 bis, solicitando en el mismo acto el desahogo de las demás pruebas que sea posible rendir durante la audiencia a que ase refiere la siguiente fracción.

Dentro de los tres días siguientes ala presentación de la demanda se correrá traslado de la misma demanda, quien dispondrá de nueve días hábiles para contestar por escrito acompañando las pruebas que obren en su poder o señalando en lugar o lugares que se encuentren los documentos que no posea, para el efecto de que el tribunal lo solicite, y proponiendo la practica de pruebas durante la audiencia.

Fijados en términos de las controversias y reunidas las pruebas que se hubiesen presentado con la demanda y la contestación, el tribunal citara una audiencia que se celebrara dentro de los quince días siguientes de recibida la contestación, en que se desahogaran las pruebas, se escucharan los alegatos de las partes y se dictaran los puntos resolutivos del laudo, que se engrosaran dentro de los cinco días siguientes a la fecha la celebración de la audiencia salvo cuando a juicio del tribunal se requiera la practica de otras diligencias para mejor proveer, en cuyo caso se ordenara que se lleve acabo y una ves desahogadas, se dictara el laudo dentro de los quise días siguientes. (10)

## CAPITULO III

### PROCEDIMIENTO ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

#### SUMARIO

- II. 1.- Personal Jurídico del Tribunal Federal de Conciliación.
- III.1.1.- De las Salas.
- III.1.2.- De los Magistrados.
- III.1.3.- Del Secretario General de Acuerdos.
- III.1.4.- Del Secretario General Auxiliar.
- III.1.5.- Del Secretario de Acuerdos, Actuarios, Conciliación y Personal Administrativo.
- III.1.6.-Procuraduría de la Defensa del Trabajo.
- III.2.-Del Procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.**
- III.2.1.-La Demanda.
- III.2.2.-La Contestación.
- III.2.3.-La Audiencia Constitucional.
- III.2.4.- Laudo.

Este capítulo se refiere principalmente al Procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en virtud de lo cual, para una mejor comprensión del tema se estudia el Personal Jurídico que conforma dicho Tribunal Laboral Burocrático a fin de establecer las funciones,

atribuciones y obligaciones de quienes conforman la plantilla de dicha Autoridad Laboral Federal

## **II. 1.- Personal Jurídico del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.**

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece en su **Artículo 118.-** “El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será Colegiado, funcionará cuando menos con tres Salas, las que podrán aumentarse cuando así se requiera. Cada Sala estará integrada por un Magistrado designado por el Gobierno Federal, un Magistrado representante de los trabajadores, designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y un Magistrado tercer árbitro, que nombrarán los dos primeros y que fungirá como Presidente de Sala.

Además de las Salas a que se refiere el párrafo anterior, en las capitales de las entidades federativas podrán funcionar las Salas Auxiliares del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que el Pleno considere necesarias, integradas en igual forma que las Salas.

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

Asimismo el Artículo 122 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece, “El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje contará con un Secretario General de Acuerdos. El Pleno contará con el personal que sea necesario para atender los asuntos de su competencia. En cada Sala y Sala Auxiliar, habrá un Secretario General Auxiliar y el Número de Secretarios de Acuerdos, Actuarios y personal administrativo, que sean necesarios para atender al volumen de asuntos.

El Tribunal tendrá también el número de Conciliadores que sean necesarios para prestar el servicio público de conciliación en los asuntos de la competencia del Tribunal o que les encomiende el Presidente de éste,

interviniendo y dando fe pública de los convenios que las partes celebren con su intervención. El nombramiento de los Conciliadores será hecho por el Presidente del Tribunal.

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

Los nombramientos del procurador y de los procuradores auxiliares los hará el presidente del tribunal con el acuerdo del pleno. Las autoridades están obligadas a proporcionar a la Procuraduría los datos e informes que solicite para el mejor desempeño de sus funciones. El reglamento determinará las atribuciones y obligaciones de la Procuraduría.

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

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

- I.- Ser mexicanos, mayores de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II.- Tener Título legalmente expedido de Licenciado en Derecho y

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

A su vez el Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 29 de septiembre del año 2000, emitido por el Pleno del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en ejercicio de las Facultades que le confiere el artículo 124 "A", fracción I, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que:

Artículo 3.- El tribunal es autónomo con plena jurisdicción y competencia para tramitar y resolver los asuntos a que se refieren las Leyes reglamentarias del apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo 4.- El Tribunal será colegiado y funcionará en Pleno y en Salas.

Artículo 5.- Para el desahogo de los asuntos de su competencia el tribunal cortará con los siguientes Órganos, unidades y una coordinación:

El Pleno del Tribunal;

Dirección General de Asuntos Jurídicos;

El Presidente del Tribunal;

Las Salas;

Los Presidentes de las Salas;

Los Magistrados Representantes:

La Secretaría General de Acuerdos;



Las Secretarías Generales Auxiliares;

Las Unidades Técnicas;

La Dirección General de Administración;

La Contraloría Interna;

La Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado;

La Unidad de Conciliadores;

La Coordinación de actividades Procesales;

La Unidad de Actuarios;

La Unidad de Amparos,

La Unidad de Informática jurídica;

La Unidad de Archivo; y

El Boletín Laboral Burocrático.

### **III.1.1.- De las Salas**

Como se indicó en líneas que anteceden, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece en su **Artículo 118.-** “El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será Colegiado, **funcionará cuando menos con tres Salas, las que podrán aumentarse cuando así se requiera. Cada Sala estará integrada por un Magistrado designado por el Gobierno Federal, un Magistrado representante de los trabajadores, designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del**

Estado y un Magistrado tercer árbitro, que nombrarán los dos primeros y que fungirá como Presidente de Sala.

**Además de las Salas a que se refiere el párrafo anterior, en las capitales de las entidades federativas podrán funcionar las Salas Auxiliares del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que el Pleno considere necesarias, integradas en igual forma que las Salas.**

Respecto del magistrado que funge como Presidente de cada una de las salas, el artículo 120 –B de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece para dicho servidor público diversas facultades y obligaciones, siendo estas las siguientes:

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

**II.- Vigilar que se cumplan los Laudos dictados por la Sala**

III.- Rendir los informes en los amparos cuando las Salas tengan el carácter de Autoridad Responsable;

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

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

VI.- Las demás que le confieran las Leyes.

De la misma forma el código burocrático establece en su artículo 120-C, las facultades y obligaciones que tendrán asignadas los presidentes de las Salas Auxiliares, siendo estas las siguientes:

- I.- Cuidar el orden y disciplina del personal de la Sala;
- II.- Remitir al Tribunal los expedientes, dentro del término fijado en la fracción II del artículo 124 –c de esta Ley;
- III.- Rendir los informes en los amparos, cuando las Salas Auxiliares tengan el carácter de Autoridad Responsable;
- IV.- Tramitar la correspondencia relacionada con los asuntos de la competencia de la Sala, y
- VI.- Las demás que le confieran las Leyes.

Además de los tres magistrados, en cada una de las Salas y Sala Auxiliar, habrá un Secretario General Auxiliar y el número de Secretarios de Acuerdos, actuarios y personal administrativo que sean necesarios para atender el volumen de asuntos que tenga a su cargo la Sala o Sala Auxiliar, el de conformidad con el artículo 122 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

De conformidad con el artículo 124-B, a cada una de las Salas corresponde:

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

En cuanto a las Salas Auxiliares, el artículo 124-Constitución, establece que corresponde a estas lo siguiente:

- I.- Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre las

dependencias o entidades a que se refiere el artículo primero de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y sus trabajadores, cuando estos presten sus servicios en las entidades federativas de su jurisdicción.

II.- Tramitar todos los conflictos a que se refiere la fracción anterior hasta agotar el procedimiento sin emitir laudo, debiendo turnar el expediente al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, dentro de los diez días siguientes a aquel en que se declare cerrada la instrucción para que éste lo turne a la Sala correspondiente que dictará el Laudo, y

III.- Las demás que les confieran las Leyes.

Por su parte el Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, respecto de la conformación, funcionamiento, atribuciones y obligaciones que corresponden a cada una de las Salas establece:

Artículo 20.- Las Salas del tribunal en los asuntos de su competencia, funcionaran en forma colegiada y sus resoluciones se tomarán por unanimidad o por mayoría de votos.

Artículo 21.- El Tribunal funcionará, por lo menos, contres salas, las que por acuerdo del Pleno podrán aumentarse cuando así se requiera.

Artículo 22.- Cada Sala estará integrada por tres magistrados, uno designado por el Gobierno Federal, otro como representante de los trabajadores, designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y un Tercero como árbitro, nombrado por los dos primeros y que fungirá como presidente de Sala.

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

### **III.1.2.- De los Magistrados**

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece en su artículo 121 los requisitos que se necesitan para ser Magistrado del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje estableciendo dicho precepto legal lo siguiente:

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

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

II.-Ser mayor de veinticinco años, y

III.- No haber sido condenado, por delitos contra la propiedad o sufrir pena mayor de un año de prisión por cualquier otra clase de delitos intencionales.

El Presidente del Tribunal y los Presidente de Sala y de Sala Auxiliar, así como el Magistrado nombrado por el Gobierno Federal, deberán poseer título profesional de Licenciado en Derecho, legalmente expedido cuando menos cinco años antes de la designación, y tener un mínimo de tres años de experiencia acreditable en materia laboral.

El Magistrado representante de los trabajadores, deberá haber servido al Estado como empleado de base, por un período no menor de cinco años, precisamente anterior a la fecha de la designación.

Asimismo la propia Ley Burocrática establece la forma y la temporalidad que durarán en su encargo los Magistrados del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, señalando en su artículo 120 “ El Presidente del Tribunal y los Presidentes de Salas y Sala Auxiliar, durará en su encargo seis

años. Los Magistrados representantes del Gobierno Federal y de los Trabajadores al Servicio del Estado, podrán ser removidos libremente por quienes los designaron.”

El artículo 119 del Código Laboral Burocrático establece y regula la forma en que será sustituido temporal o definitivamente el presidente del Tribunal en hasta que no sea nombrado uno nuevo, siendo lo que establece dicho precepto lo siguiente:

“Para la designación de nuevos Magistrados si quedan vacantes, se seguirá el procedimiento indicado en el Artículo anterior.

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

En cuanto a las facultades y obligaciones que tienen el Magistrado Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el Presidente de cada una de las Salas y los Presidentes de las Salas auxiliares la Ley Laboral Burocrática establece lo siguiente:

Artículo 120-A.- El presidente de 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 las reservadas a los Presidentes de las Salas, y

X.- Las demás que le confieran las leyes.

Artículo 120 -B.- El presidente de cada una de las Salas, tiene las facultades y obligaciones siguientes:

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

**II.- Vigilar que se cumplan los Laudos dictados por la Sala**

III.- Rendir los informes en los amparos cuando las Salas tengan el carácter de Autoridad Responsable;

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

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

VI.- Las demás que le confieran las Leyes.

Artículo 120-C.- Los presidentes de las Salas Auxiliares, tendrán las facultades y obligaciones Sigüientes:

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

II.- Remitir al Tribunal los expedientes, dentro del termino fijado en la fracción II del artículo 124 –C de esta Ley;

III.- Rendir los informes en los amparos, cuando las Salas Auxiliares tengan el carácter de Autoridad Responsable;

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

VI.- Las demás que le confieran las Leyes.

Asimismo el Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje establece en su artículo 16 la forma en que será designado el Magistrado Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, así como diversas facultades y obligaciones que este tiene, siendo de la siguiente manera:

Artículo 16.- El presidente del Tribunal será designado, en los términos de Ley, por el Presidente de la República y durará seis años en su encargo. Es el presidente del Tribunal, dirige su administración, preside las sesiones del Pleno y vigila que se cumplan las resoluciones del mismo. Dirección General de Asuntos Jurídicos.

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, dictadas, 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 Auxiliar; al Contralor Interno; a los Directores Generales; a los

Directos 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 secretario de Audiencias; a los Jefe 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 Operación Anual y del Presupuesto del Tribunal; y

XIV.- Las demás que le confieran las leyes.

Artículo 18.- Al Presidente del Tribunal corresponde 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 y formular el orden del día, en términos del artículo 10 del Reglamento;

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. Dirección General de Asuntos Jurídicos. Independientemente de las facultades y obligaciones que le confiere la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado a los Magistrados Presidentes de las Salas y a los Magistrados representantes del Gobierno y de los Trabajadores, el Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje establece diversas facultades y obligaciones para dichos Servidores Públicos, siendo estas las siguientes:

Artículo 25.-Sin perjuicios de las facultades y atribuciones que les confieren la Ley y demás disposiciones legales aplicables, los Presidentes de las Salas son los responsables de su funcionamiento, así como del orden y disciplina del personal jurídico y administrativo y les corresponde:

I.-Conocer, resolver y dirigir los asuntos que se ventilen en la Sala a su cargo, tomando las medidas necesarias para lograr la mayor calidad, concentración y sencillez del proceso;

II.- Solicitar la intervención de la Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado, cuando comparezcan a juicio trabajadores menores de 16 años sin asesoría legal, para que les designen un Procurador que los represente y en los demás caso en los que así lo establezca la ley;

III.- Proveer lo que legalmente proceda para que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos;

IV.- Vigilar que los Secretarios de Acuerdos Formulen oportunamente los proyectos de acuerdos, resoluciones o leudos, de conformidad con lo dispuesto e la Ley;

V.- Citar oportunamente a los integrantes de la Sala para la discusión y votación de los proyectos de acuerdos, resoluciones o laudos;

VI.- Dictar las medidas conducentes para el buen funcionamiento de la Sala a su cargo;

VII.-Informar oportunamente y por escrito al Presidente del Tribunal, de los actos u omisiones en que incurra el personal de la Sala a su cargo, que puedan ser causa de responsabilidad, par los efectos legales procedentes, así como las irregularidades que adviertan en los asuntos de su competencia; y

VIII.- Las demás que le encomiende el Presidente del Tribunal. Dirección de Asuntos Jurídicos.

Artículo 26.- Sin perjuicios de las facultades y atribuciones que les confieren la Ley y demás disposiciones aplicables, los Magistrados Representantes tendrán las siguientes facultades y atribuciones:

I.- Proponer al presidente de la Sala, así como al Presidente del Tribunal las medidas de carácter técnico o administrativo tendientes a mejorar sus funciones.

II.-Proponer que los asuntos que estimen pertinentes sean incluidos en el orden del día de las sesiones plenarias de Sala o del Tribunal;

III.- Opinar y votar libremente respecto de los asuntos que se contengan en el orden del día de las sesiones a que se refiere el punto anterior.

IV.- Formular voto particular respecto de los asuntos con los que no estuviere conforme con el sentido de la resolución; y

V.-Las demás que les encomienden el Presidente de la Sala y el Presidente del Tribunal.

### **III.1.3.- Del Secretario General de Acuerdos.**

Las funciones y atribuciones del Secretario General de Acuerdos, así como los requisitos para ocupar dicho cargo se encuentran establecidas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en los artículos siguientes:

El artículo 119, establece entre otras cuestiones que "...El presidente del Tribunal será sustituido en sus faltas temporales, y en las definitivas en tanto se expide nuevo nombramiento, **por el Secretario General de Acuerdos del Tribunal**. Las faltas temporales de los Presidentes de las Salas

serán cubiertas por el Secretario General Auxiliar de la Sala o Sala Auxiliar correspondiente y las de los demás Magistrados por la persona que señale quien haya hecho la designación original...”.

El artículo 122 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala, “...**El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje contará con un Secretario General de Acuerdos.** En cada Sala y Sala Auxiliar, habrá un Secretario General Auxiliar y el Número de Secretarios de Acuerdos, Actuarios y personal administrativo, que sean necesarios para atender al volumen de asuntos.

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

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

Asimismo el artículo 125 del citado Código Laboral Burocrático establece que “...Tan pronto reciba la primera promoción relativa a un conflicto colectivo o sindical, el Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, citará a las partes dentro de las veinticuatro horas siguientes a una audiencia de conciliación, que deberá llevarse a cabo dentro del Término de tres días contados a partir de la fecha de la citación. En esta audiencia procurará avenir a las partes; de celebrarse convenio, se elevará a la categoría de laudo, que las obligará como si se tratara de sentencia ejecutoriada. **Si no se avienen, remitirá el expediente a la Secretaría General de Acuerdos del Tribunal para que se proceda a que**

## **establece este capítulo...”**

Así también el artículo 128 de la Ley Burocrática señala respecto de dicho funcionario que “...Las audiencias, según corresponda, estarán a cargo de los (sic) Secretario de Audiencias, del Pleno o de las Salas y Salas Auxiliares. **El Secretario General de Acuerdos del Tribunal** o los Secretarios Generales Auxiliares de las Salas y Salas Auxiliares, resolverán todas las cuestiones que en ellas se susciten. A petición de parte, formulada dentro de las veinticuatro horas siguientes, estas resoluciones serán revisadas por el Pleno o por las Salas respectivas...”

Como podrá observarse de los preceptos legales antes transcritos de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado si bien señalan diversas facultades y obligaciones del Secretario de Acuerdos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, dicho ordenamiento legal no es muy claro al respecto, sin embargo el Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es más preciso y claro respecto de ello, y las establece de la forma siguiente:

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

- I.- Cuidar el correcto desarrollo de los procedimientos judiciales 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 efecto de la unidad 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; Dirección General de Asuntos Jurídicos.

IX.- Expedir cuando proceda certificación 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 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 ese 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 interpuesto en contra de las resoluciones del Pleno y del Presidente del Tribunal, cuando dichas actividades se realicen en los términos legales conducentes.

XVII.- Las demás que el Pleno o el Presidente del Tribunal le asignen. (10)

El artículo 28 del reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje establece que: "...Las faltas temporales del Secretario General de Acuerdos serán cubiertas por quien designe el Presidente del Tribunal, con el acuerdo del Pleno".

#### **III.1.4.-Del Secretario General Auxiliar.**

Respecto de los Secretarios Auxiliares de las Salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, sus funciones y atribuciones, así como los requisitos para ocupar dichos cargos se encuentran establecidos en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado fundamentalmente en los artículos siguientes:

El artículo 119, establece que "...El presidente del Tribunal será sustituido en sus faltas temporales, y en las definitivas en tanto se expide nuevo nombramiento, por el Secretario General de Acuerdos del Tribunal. **Las faltas temporales de los Presidentes de las Salas serán cubiertas por el Secretario General Auxiliar de la Sala o Sala Auxiliar correspondiente y**



las de los demás Magistrados por la persona que señale quien haya hecho la designación original...”.

El artículo 122 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala, “...El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje contará con un Secretario General de Acuerdos. **En cada Sala y Sala Auxiliar, habrá un Secretario General Auxiliar** y el Número de Secretarios de Acuerdos, Actuarios y personal administrativo, que sean necesarios para atender al volumen de asuntos.

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

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

II.- Tener Título legalmente expedido de Licenciado en Derecho y

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

Así también el artículo 128 de la Ley Burocrática señala respecto de dichos funcionarios que “...Las audiencias, según corresponda, estarán a cargo de los (sic) Secretario de Audiencias, del Pleno o de las Salas y Salas Auxiliares. El Secretario General de Acuerdos del Tribunal **o los Secretarios Generales Auxiliares de las Salas y Salas Auxiliares, resolverán todas las cuestiones que en ellas se susciten**. A petición de parte, formulada dentro de las veinticuatro horas siguientes, estas resoluciones serán revisadas por el Pleno o por las Salas respectivas...”

De los preceptos legales antes transcritos la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, se desprende que dicho ordenamiento legal no es muy claro en cuanto a las facultades y obligaciones de los Secretarios Generales

Auxiliares, sin embargo el Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es más preciso y claro respecto de ello, y las establece de la forma siguiente:

En su artículo 29 el Reglamento Interior de la Autoridad Laboral Burocrática establece que "...Sin perjuicio de las Facultades y obligaciones que les confieren la Ley y demás disposiciones legales aplicables, a los Secretarios Generales Auxiliares les corresponde:

I.- Recibir los expedientes asignados a la Sala y las promociones respectivas;

II.- Dar cuenta diariamente al Presidente de la Sala de los asuntos que se reciban. En los de término, lo harán de inmediato;

III.- Cuidar el correcto desarrollo de los asuntos que se tramiten en la Sala, supervisando el trabajo de los Secretarios de Audiencias y de Acuerdos y demás personal de apoyo administrativo adscrito a la misma;

IX.- Resolver todas las cuestiones que se susciten en las audiencias que se celebren en la Sala;

V.- Coadyuvar con la Secretaría General de Acuerdos del Tribunal en lo referente a la compilación jurídica, para la unificación de criterios;

VI.- Dar fe de las actuaciones y diligencias en que intervengan y que correspondan a la Sala, en los términos de Ley;

VII.- Expedir, cuando proceda, certificaciones sobre constancias que obren en los expedientes que correspondan a la Sala; Dirección General de Asuntos Jurídicos;

VIII.- Presentar al Presidente de la Sala todas aquellas propuestas que tengan por objeto el mejor desempeño de las labores;

IX.- Presentar mensualmente al Presidente de la Sala los informes de los asuntos que se tramitan en la misma;

X.- Dictar y en su caso autorizar con su firma la correspondencia oficial de la Sala, que no esté reservada al Presidente de la misma; y

XI.- El Secretario General Auxiliar, al recibir documentos que amparen valores, asentará la constancia respectiva en el expediente de que se trate y de inmediato turnará el documento a la Secretaría General de Acuerdos para su guarda y custodia.

### **III.1.5.- Del Secretario de Acuerdos, Actuarios, Conciliadores y Personal Administrativo.**

Al respecto la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 122 señala, "...El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje contará con un Secretario General de Acuerdos. En cada Sala y Sala Auxiliar, habrá un Secretario General Auxiliar **y el Número de Secretarios de Acuerdos, Actuarios y personal administrativo, que sean necesarios para atender al volumen de asuntos.**

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

Contará asimismo con una Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado integrada por un Procurador y el número de procuradores auxiliares que se juzgue necesarios para la defensa de los intereses de los trabajadores y que, en forma gratuita, representará o asesorará a los trabajadores, siempre que lo soliciten, en las cuestiones que

se relacionen con la aplicación de esta Ley, interponiendo los recursos ordinarios y el juicio de amparo cuando procesan, para la defensa del trabajador y proponiendo a las partes interesadas soluciones conciliatorias para el arreglo de sus conflictos haciendo constar los resultados en Actas autorizadas.

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

Los Secretarios de Acuerdos, Actuarios y el personal administrativo del Tribunal son de base y están sujetos a la presente ley...

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

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

Si bien es cierto en cuanto a todos y cada uno de los funcionarios que integran el personal jurídico y administrativo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no es muy explícita, si lo es el Reglamento Interior de dicha Autoridad Laboral ya que de manera detallada precisa los funcionarios y áreas con que cuenta dicho Tribunal así como las facultades y atribuciones de cada uno de

ellos, siendo esto de la manera siguiente:

Artículo 5.- Para el desahogo de los asuntos de su competencia el tribunal cortará con los siguientes Órganos, unidades y una coordinación:

El Pleno del Tribunal;

Dirección General de Asuntos Jurídicos;

El Presidente del Tribunal;

Las Salas;

Los Presidentes de las Salas;

Los Magistrados Representantes:

La Secretaría General de Acuerdos;

Las Secretarías Generales Auxiliares;

**Las Unidades Técnicas;**

**La Dirección General de Administración;**

**La Contraloría Interna;**

**La Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado;**

**La Unidad de Conciliadores;**

**La Coordinación de actividades Procesales;**

**La Unidad de Actuarios;**

**La Unidad de Amparos,**

**La Unidad de Informática jurídica;**

**La Unidad de Archivo; y**

**El Boletín Laboral Burocrático.**

**Las Unidades Técnicas** del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tienen encomendadas las atribuciones siguientes:

Artículo 30.- Al jefe de la Unidad Técnica corresponde.

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

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

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

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

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

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

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

**La Dirección General de Administración** tiene establecidas sus atribuciones en el artículo 31 del Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje el cual a la letra señala lo siguiente:

“Al Director General de Administración le corresponde intervenir en la adopción de medidas técnico-administrativas tendientes a optimizar la organización de normas y procedimientos para la administración de los recursos humanos, materiales y financieros. Tendrá a su cargo la elaboración de los proyectos de Presupuesto, así como del Programa operativo Anual, el ejercicio y la vigilancia del presupuesto asignado.

Artículo 32.- El Director General de Administración tendrá además las siguientes facultades y atribuciones:

I.- Planear, programar, organizar, dirigir, controlar y evaluar el funcionamiento de la Dirección General a su cargo;

II.- Proponer al Presidente del Tribunal las medidas técnico-administrativas que estime convenientes para la mejor organización y funcionamiento del Tribunal; Dirección de Asuntos Jurídicos.

III.- Dirigir la elaboración de los Manuales de Organización, Procedimiento y Servicios;

IV.- Cumplir las instrucciones y comisiones que le encomiende el Pleno o el Presidente del Tribunal.

V.- Supervisar el cumplimiento de las políticas, normas y procedimientos para

la administración de los recursos humanos, materiales, financieros y de servicios generales instrumentados por el Pleno o el Presidente del Tribunal;

VI.- Mantener actualizado el escalafón de los trabajadores;

VII.- Tramitar los nombramientos de los servidores públicos, las autorizaciones de los diversos movimientos del personal y las resoluciones sobre los casos de terminación de los efectos del nombramiento, en los términos de Ley;

VIII.- Llevar a la práctica los sistemas de estímulos y recompensas que determina la Ley ejecutar las resoluciones relativas a la aplicación de las sanciones a que se haga acreedor el personal del Tribunal en los términos legales conducentes;

IX.- Participar en la elaboración y ejecución de los programas de capacitación y adiestramiento para la productividad del personal del Tribunal;

X.- Participar en la elaboración y ejecución de los programas de seguridad e higiene del personal del Tribunal.

XI.- Someter a la consideración del Presidente del Tribunal los proyectos del Presupuesto y del Programa Operativo Anual del Tribunal; así como proponer las modificaciones que ameriten de acuerdo con la disponibilidad presupuestal e informarle periódicamente sobre el ejercicio del presupuesto;

XII. Elaborar y ejecutar el Programa de Adquisición de Bienes y Servicios necesarios para el Tribunal;

XIII. Cumplir con la normatividad vigente en materia de programación, presupuestación y evaluación; así como con las instrucciones del Presidente del Tribunal en materia de información interna y su periodicidad;

XIV. Elaborar los estudios técnicos y administrativos que le solicite el Presidente del Tribunal;



XV. Informar al Presidente del Tribunal mensualmente de las actividades realizadas y de los resultados obtenidos, de acuerdo con los programas previamente establecidos; y

XVI. Las demás que le señalen otras disposiciones legales o le confiera el Presidente del Tribunal.

Al igual que cada una de las Dependencias de Gobierno, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje cuenta con una **Contraloría Interna**, cuyas atribuciones respecto de su actuar como parte integrante dicha Autoridad Laboral se encuentra regulada en el Reglamento Interior del propio Tribunal Federal de la forma siguiente:

Artículo 33.- Al Contralor Interno le corresponde recibir las quejas y denuncias administrativas que se presenten contra los servidores públicos del Tribunal identificarlas e investigarlas, haciendo las indagaciones necesarias y formular opinión ante el Presidente, para que éste la someta a la consideración del Pleno del Tribunal; y Las demás inherentes a su cargo que acuerden el Pleno y el Presidente del Tribunal.

Artículo 34.- El Contralor Interno informará mensualmente al Presidente del Tribunal del resultado de las actividades realizadas en su área...

Respecto de la **Unidad de Conciliadores**, el Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje establece que:

Artículo 36.- Sin perjuicio de las facultades y atribuciones que le confiere la Ley y demás disposiciones legales aplicables, al Jefe de la Unidad de Conciliadores le corresponde:

I.- Representar oficialmente a la Unidad de Funcionarios Conciliadores ante las unidades del Tribunal;

II.- Proponer las medidas jurídicas y administrativas necesarias para el mejor funcionamiento de Unidades de Funcionarios Conciliadores;

III.- Rendir un informe mensual al Presidente del Tribunal y a los Presidentes de la Sala, del estado que guardan los asuntos que le fueran encomendados;

V.- Distribuir en forma conveniente y adecuada los asuntos en que deba intervenir cada conciliador;

VI.- Cuidar el buen orden de su área y el cumplimiento de los reglamentos y disposiciones legales;

VII.- Atender en forma eficiente los asuntos que directamente se le encomienden; y

VIII.- Las demás que le encomiende el Presidente del Tribunal.

Dirección General de Asuntos Jurídicos.

En cuanto a la **Coordinación de Actividades Procesales** el artículo 37 del dicho Reglamento Interior señala: "...Al jefe de la Coordinación de Actividades Procesales de corresponde:

I.- Coadyuvar con los Presidentes de las Salas y con la Secretaría General de Acuerdos en la designación de los exhortos;

II.- Contribuir con los Presidentes de las Salas en la designación de peritos que le soliciten, para el Desahogo de las pruebas relativas;

III.- Supervisar las publicaciones del Boletín Laboral;

IV.- Coordinar con el Jefe de Actuarios las labores de dicha área para su mejor desempeño;

V.- Rendir un informe mensual al Presidente del Tribunal y a los Presidentes

de Sala del estado que guardan los asuntos que fueren encomendados; y

VI.- Las demás que le encomiende el Presidente del Tribunal.

**La Unidad de Actuarios**, tiene sus atribuciones y obligaciones determinadas por el artículo 38 del Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, mismo que a la letra reza "...Sin perjuicio de las Facultades y atribuciones que le confiere la Ley y demás disposiciones aplicables, al jefe de la Unidad de Actuarios le corresponde:

I.- Coordinar, dirigir, orientar y controlar el desempeño de las funciones de los Actuarios;

II.- Informar mensualmente al Presidente del Tribunal, Secretario general de Acuerdos y Presidentes de Sala, del desempeño de las actividades realizadas por su área; y

III.-Las demás que le encomiende el Presidente del Tribunal.

Asimismo el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, cuenta con una **Unidad de Amparos**, la cual tiene establecidas sus funciones y atribuciones en el artículo 39 del Reglamento Interior del Propio Tribunal, el cual establece:

Artículo 39.- Sin perjuicio de las facultades y atribuciones que le confieren la Ley y demás disposiciones aplicables al Jefe de la Unidad de Amparos le corresponde:

I.- Coordinar, dirigir, orientar y controlar el desempeño de las funciones de los Secretarios encargados de las mesas de amparos;

II.- Coordinar con el Secretario General de Acuerdos 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;

III.- Hacer de manera inmediata del conocimiento de las autoridades señaladas como responsables las resoluciones que les correspondan, para el efecto de que en forma oportuna, se ejecute lo conducente;

IV.- Seleccionar las ejecutorias y jurisprudencias en materia de amparos, para el servicio del Tribunal;

V.- Llevar un control estadístico de los Amparos interpuestos y del sentido de las resoluciones recaídas informando mensualmente de dicha actividad al Presidente del Tribunal, Presidentes de Sala y Secretario General de Acuerdos; Dirección General de Asuntos Jurídicos.

VI.- Llevar un libro de registro de los juicios de amparos interpuestos en contra de las resoluciones del Tribunal;

VII.- Rendir mensualmente al Presidente del Tribunal, Presidente de Sala y Secretario General de Acuerdos, un informe de los amparos interpuestos y en General de las actividades desarrolladas en su área; y

VIII.- Las demás que le encomiende el Presidente del Tribunal.

**La Unidad de Archivo** del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tiene su fundamento en el artículo 40 del multicitado Reglamento Interior, el cual señala de manera literal "...Sin perjuicio de las Facultades y Atribuciones que le confieren la Ley y demás disposiciones aplicables, al Jefe de la Unidad de Archivo le corresponde:

I.-Llevar la organización, control y supervisión de su área.

II.- Cuidar los expedientes que se formen;

III.- Controlar y guardar bajo su responsabilidad los expedientes y demás documentos que conforman el archivo del Tribunal;

IV.- Organizar, controlar y supervisar la Oficialía de partes del Tribunal;

V.- Informar mensualmente al Presidente del Tribunal al resultado de las actividades realizadas en su área; y

VI.- Las demás que le encomiende el Presidente del Tribunal.”

De la misma forma **la Unidad de Informativa Jurídica** del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tiene claramente establecidas sus obligaciones y obligaciones en el artículo 41 del Reglamento interior de referencia, el cual establece que “...Al Jefe de la Unidad de Informática Jurídica le corresponde:

I.- Aplicar los programas de la técnica informática en los procedimientos labores burocráticos;

II.- Vigilar la adecuada aplicación de métodos y técnicas para el aprovechamiento óptimo y la conservación de los equipos de cómputo y los programas y sistemas que se implanten en el Tribunal;

III.- Cuidar que se cumplan oportunamente los programas de mantenimiento preventivo y correctivo;

IV.- Vigilar que exista certeza y confiabilidad en los informes y estadísticas que se generen por el área a su cargo, autorizando la validación correspondiente previa a la entrega de los mismos;

V.- Proponer los requerimientos de capacitación necesarios para el personal del área a su cargo y asesorar a las diversas áreas del Tribunal en el manejo y utilización de los sistemas y equipos de cómputo;

VI.- Mantener permanentemente actualizados los sistemas y programas que se implanten en el Tribunal;

VII.-Rendir un informe mensual al Presidente del Tribunal de las labores de su área;

VIII.-Reguardar toda la información propia de las actividades que realiza el Tribunal; y

IX.- Las demás que le confiere el Presidente del Tribunal.

Respecto de la **Dirección General de Asuntos Jurídicos del Boletín Burocrático** el Reglamento Interior de la Autoridad Laboral Burocrática establece:

Artículo 42.- El Tribunal publicará diariamente su Boletín Laboral Burocrático. El Presidente del Tribunal coordinará las actividades del mismo.

Artículo 43.- E l Boletín contendrá los acuerdos y las resoluciones de la Presidencia del Tribunal , del Pleno y de las Salas, criterios, disposiciones, avisos, circulares e información que se estime conveniente, a criterio de la Presidencia del Tribunal, del Pleno y de la Presidencia de las Salas, según su competencia, respectivamente.

\*Artículo 44.- La publicación en el Boletín de las notificaciones que no tengan el carácter de “personal”, se hará sin perjuicio de que las mismas se sigan efectuando por los estratos del tribunal y surtirán sus efectos a las partes, en términos de los dispositivos legales que regulen el tipo de publicaciones y deberán contener la fecha del acuerdo o resolución, número de expediente, identificación de las partes respectivas, rúbrica del Secretario General de Acuerdos, o de los Secretarios Generales Auxiliares de Sala en su

caso y demás datos relativos.

### **III.1.6.- De la Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado.**

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece al respecto en su artículo 122: "...El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje contará..., **asimismo con una Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado integrada por un Procurador y el número de procuradores auxiliares que se juzgue necesarios para la defensa de los intereses de los trabajadores y que, en forma gratuita, representará o asesorará a los trabajadores, siempre que lo soliciten, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de esta Ley, interponiendo los recursos ordinarios y el juicio de amparo cuando procesan, para la defensa del trabajador y proponiendo a las partes interesadas soluciones conciliatorias para el arreglo de sus conflictos haciendo constar los resultados en Actas autorizadas.**

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

Por su parte el Reglamento Interior del Tribunal Laboral Burocrático establece:

Artículo 35.- Sin perjuicio de las facultades y atribuciones que le confieren la Ley y demás disposiciones legales aplicables, al Procurador le corresponde:

I.- Representar oficialmente a la Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado;

II.- Designar al Procurador Auxiliar que deba hacerse cargo de la defensa del Trabajador;

III.- Proponer al presidente del tribunal las medidas administrativas que sean conducentes para dar congruencia, eficiencia y celeridad a la acción encomendada a la Procuraduría;

IV.- Rendir un informe mensual al Presidente del Tribunal de las labores de la Procuraduría;

V.- Despachar y firmar la correspondencia de la Procuraduría;

VI.- Cuidar que los Procuradores Auxiliares y el personal administrativo de apoyo de la Procuraduría, cumpla lo dispuesto por este Reglamento, así como las disposiciones particulares y de observancia general, dictadas por el Pleno y el Presidente del Tribunal;

VII.- Dictar las medidas pertinentes para el buen funcionamiento de su Unidad;

VIII.- Integrar, custodiar y controlar los libros de registro de los asuntos, índices y demás que sean necesarios para el mejor funcionamiento de la Procuraduría; y

IX.- Las demás que le encomiende el Presidente del Tribunal.

### **III.2.- Del Procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.**

Los Procedimiento que deben seguirse ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se encuentran establecidos dentro de los artículos



siguientes:

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

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

Artículo 127 Bis.- El procedimiento para resolver las controversias relativas a la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se desarrollará en la siguiente forma:

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

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

III.- Fijados los términos de la controversia y reunidas las pruebas que se

hubiesen presentado con la demanda y la contestación el tribunal citara a una Audiencia que se celebrará dentro de los 15 días siguientes de recibida la contestación, en la que se desahogarán pruebas, se escucharan los alegatos de las partes y se dictarán los puntos resolutiveos del laudo que se engrosará dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la celebración de la audiencia, salvo cuando a juicio del tribunal se requiera la practica de otras diligencias para mejor proveer, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo y una vez desahogadas se dictará el laudo dentro de quince días.

Artículo 128.- las Audiencias según corresponda estarán a cargo de los (sic) Secretarios de Audiencias, Del Pleno o de las Salas y Salas Auxiliares, El Secretario General de Acuerdos del Tribunal o los Secretarios Generales Auxiliares de las Salas y Salas Auxiliares, resolverán todas las cuestiones que en ellas se susciten. A petición de parte, formulada dentro de las veinticuatro horas siguientes, estas resoluciones serán revisadas por el Pleno o por las Salas respectivas.

Para el funcionamiento del Pleno se requerirá la presencia del Presidente del Tribunal y de la mayoría de los magistrados que lo integran. Los acuerdos del Pleno se tomaran por la mayoría votos de los magistrados presentes. Para el funcionamiento de las Salas y Salas Auxiliares, bastará la presencia del Presidente de la misma, pero los tres magistrados que la integran deberán conocer necesariamente de las resoluciones siguientes:

- I.- Las que versen sobre personalidad;
- II.- Las que versen sobre competencia;
- III.- Las que versen sobre admisión de pruebas;
- IV.- Las que versen sobre nulidad de actuaciones;
- V.- El Laudo, en el caso de las Salas y

VI.- Las que versen sobre el desistimiento de la acción de los trabajadores, en los términos del artículo 140 de esta Ley.

### **III.2.1.- La Demanda.**

Demanda, señala la Real Academia Española es “ la petición que un litigante sustente en un juicio”, desde el punto de vista de León Magno “es el acto procesal que da inicio al procedimiento jurisdiccional, en el sentido práctico, es el escrito donde están manifestados los hechos que el trabajador somete a la consideración del Tribunal, para que éste resuelva, conforme a la legislación aplicable, el caso concreto.

*Requisitos de la demanda.*-La Ley Burocrática en el artículo 126, expresa que no se requiere forma o solemnidad especial en las promociones y comparecencias de las partes, incluso, en el artículo 127 de la Ley Burocrática, indica que la demanda podrá ser presentada por escrito o verbalmente por medio de la Comparecencia, no obstante, es evidente que la demanda debe de contener datos esenciales tales como:

- El nombre y domicilio del reclamante.
- El nombre y domicilio del demandado.
- El objeto de la demanda.
- Una relación de los Hechos.

La indicación del lugar donde puedan obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiere aportar directamente y que tenga por objeto la verificación de los hechos en que su demanda y las diligencias cuya práctica solicite con el mismo fin.

Las pruebas de que dispongan y los documentos que acrediten la personalidad de su representante, sino concurre personalmente.

La ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley del Trabajo, disponen que la demanda debe ser firmada por el demandante, en tanto la firma es “el medio adecuado para imputar a una persona física determinada, el acto de voluntad que contiene el respectivo documento”, y en el supuesto de que no sepa o no pueda firmar, asentará la huella digital.

*Efecto de la demanda.*-La interposición de la demanda tiene por efecto interrumpir la prescripción de la acción o acciones que tengan a su favor el demandante, Nestor de Buen se refiere a que, además la presentación de la demanda, “señala el principio de la instancia, lo que obliga a la autoridad jurisdiccional, como contrapartida del derecho de acción, a dictar acuerdo de admisión y si fuera preciso, a señalar los defectos de la demanda para que el actor, si es trabajador, los corrija”.

*Acciones más comunes en materia burocrática.*- Acción; nos dice Tena Suck es: “un derecho subjetivo de carácter público concedido por el Estado al individuo, para provocar la actividad del órgano jurisdiccional y para poder actuar en el proceso con el fin de obtener, respecto de otra persona, una decisión que se traduce generalmente en la constitución, declaración o condena sobre las relaciones jurídicas” dentro de las acciones más comunes en derecho laboral Burocrático, pueden mencionarse:

1. La reinstalación.
2. Indemnización constitucional
3. Pago de Prestaciones devengadas.
4. Indemnización por incapacidad proveniente de riesgos profesionales realizados.

## 5. Retabulaciones escalafónarias.

Las acciones contradictorias no pueden proceder de manera simultánea, se excluyen mutuamente, en este sentido, el artículo 873 último párrafo de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria en materia burocrática, señala que “cuando el actor sean los trabajadores o sus beneficiarios, la junta en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que tuvieran ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señala los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para los subsane dentro de un término de tres días”. (6)

Al respecto la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece:

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

Artículo 127.- “El procedimiento para resolver las controversias que se sometan al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se reducirá; a la presentación de la demanda respectiva que deberá hacerse por escrito o verbalmente por medio de comparecencia; ....”.

Artículo 129.- La demanda deberá contener:

I.- El nombre y domicilio del reclamante.

II.- El nombre y domicilio del demandado.

III.- El objeto de la demanda.

IV.- Una relación de los Hechos, y

V.- La indicación del lugar en que puedan obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiere aportar directamente y que tengan por objeto la verificación de los Hechos en que funde su demanda, y las diligencias cuya práctica solicite con el mismo fin.

A la demanda acompañará las pruebas de que disponga y los documentos que acrediten la personalidad de su representante, sino concurre personalmente.

### **III.2.2.- La Contestación**

*Requisitos en la contestación de la demanda.*-Notificada la demanda, de acuerdo al artículo 130 de la Ley Burocrática, el titular deberá contestarla en un plazo no mayor de cinco días, en la contestación pueden concurrir dos supuestos: que analizada la demanda y la documentación que se recibe, se observe que no existen elementos suficientes para realizar una contestación satisfactoria que asegure la demanda de los intereses de la dependencia, o bien , que revisada la demanda y los documentos respectivos, se concluya la existencia de elementos que permitan revertir el asunto.

En el primer caso, lo recomendable es contestar la demanda en términos generales, y con posterioridad realizar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, lo tramites necesarios para llegar a una conciliación con el trabajador, de lo contrario, existe una alta probabilidad de que sea dictado un laudo conforme al cual haya que cubrir no sólo las prestaciones reclamadas por el trabajador, sino también los salarios caídos; de todos los modos y en ambos casos, en virtud de que no existe la posibilidad de ampliar, aclarar y/o modificar la contestación de la demanda, es conveniente hacer las siguientes consideraciones.

A la contestación de la demanda debe de ser anexado el documento en que se acredite la personalidad de quien promueve en representación de la dependencia, antes de contestar los hechos de la demanda verificar si ésta se interpuso dentro del plazo señalado por los artículos 112, 113, y 114 de la Ley Burocrática, en caso de que se observe que la acción para demandar está prescrita, previamente a la contestación de los hechos, debe invocarse la excepción de prescripción, estableciendo claramente los motivos en que se apoya la misma, en este sentido, de ser caso, es conveniente que junto con la contestación, se envié el documento original por el cual se haya notificado al trabajador su cese y éste haya asentado de puño y letra la fecha en que recibió el documento en cuestión, así como su firma.

Realizado lo anterior, debe contestar uno por uno todos los hechos de la demanda, si éstos no fueran ciertos, deben señalarse de manera expresa las causas por las que se niegan, así como los supuestos verdaderos y circunstancias que lo acreditan, cuando uno de los argumentos del demandante consista en la afirmación de que fue cesado sin que la dependencia hubiera cumplido con los requisitos legales correspondientes para dictaminar su baja y por tanto objete los documentos por los que haya quedado acreditado su despido; en la contestación de la demanda, deberá indicarse las consideraciones de hecho y de derecho, en que fue sustentado el cese en cuestión, por ejemplo, cuando un trabajador incurre en faltas injustificadas, la prueba fehaciente para acreditar este, la constituye la tarjeta de asistencia firmada por el trabajador, en donde consten las faltas que acreditan tal supuesto; y en su caso, el acta administrativa correspondiente.

Tratándose de algunas de las hipótesis en la fracción V del artículo 46 de la Ley Burocrática, en la contestación de la demanda será preciso se anexe la respectiva acta administrativa de hechos y la documentación relativa, asimismo, para la contestación de la demanda es de suma utilidad, auxiliarse del expediente personal del trabajador, toda vez que pueda ser que el demandante señala condiciones laborales distintas a las que en realidad desempeñaba.

Después de haber dado contestación a todos y cada uno de los hechos de la demanda del trabajador, se establecerá un capítulo de “excepciones y defensas” que apoyen los argumentos vertidos, un capítulo de derecho, en donde se anuncie los preceptos legales en que se sustenten, y un capítulo de pruebas, en donde se enumeren todas y cada una de las probanzas que apoyen la contestación, debiendo anexar todas aquellas de las que se disponga.

En ocasiones, el Tribunal requiere a la dependencia para que informe sobre la existencia del “tercero interesado”, esto es, sobre la persona que ocupe el puesto desempeñado por el trabajador que haya demandado, de existir dicho tercero, deberá informarse al tribunal, el nombre, domicilio y lugar de adscripción.

La contestación de la demanda finalizada con los llamados “puntos petitorios”, por lo que, en términos generales, se solicita al tribunal, que sea reconocida la personalidad de quien promueve, se tenga por admitida en tiempo y forma la contestación de la demanda y se dicte un laudo favorable a los intereses de la dependencia.

La contestación de la demanda debe contener:

- a) Al rubro el nombre del trabajador que demanda, y el número de expediente.
- b) La autoridad ante la que se dirija la contestación de demanda (la Sala del Tribunal de Arbitraje).
- c) Proemio de la contestación de la demanda, aquí se anota el nombre del funcionario que promueve, con qué documentos exhibe para acreditar su personalidad, así como el domicilio para oír y recibir notificaciones; y también si se promueve alguna excepción de previo y especial pronunciamiento.



- d) A continuación se establece el capítulo de “hechos”, en donde se dará contestación a todo y cada uno de los hechos de la demanda, aceptándolos, negándolos en los términos antes mencionados.
  
- e) Después del capítulo de hechos, se establece un capítulo de “excepciones y defensas”, en donde se enumeran las excepciones y defensas planteadas.
  
- f) Posteriormente se establece el capítulo de “derecho. En donde se enumeran los preceptos y textos legales que apoyan las excepciones y defensas planteadas.
  
- g) Inmediatamente se establece el capítulo de “pruebas” en donde se enumeran una por una de las pruebas que se ofrezcan, detallándose en forma minuciosa; y relacionándolas con los hechos controvertidos.
  
- h) En este orden, después de las pruebas se señala el nombre y el domicilio del “tercero perjudicado” si así lo requiere el tribunal; si no existe tercero perjudicado, se deberá indicar que el puesto que ocupaba el demandante se encuentra vacante.
  
- i) Finalmente, se señalan los puntos petitorios, la leyenda formal de “Protesto lo necesario”, la fecha, el nombre y firma del promoverte.

Respecto de las Excepciones y Defensas al ser esta una parte primordial del Escrito contestatario de la Demanda debe ser analizado

de forma pormenorizada, lo que se hace de la forma siguiente:

La excepción en sentido amplio es la oposición que el demandado formula frente a la demanda, esto es, el derecho de contradicción es el género que abarca a la excepción en estricto sentido y la defensa propiamente dicha, la excepción en *stricto sensu*, se refiere concretamente a destruir la acción por la falta de los presupuestos o requisitos necesarios para que puedan entablarse una relación procesal perfecta o en cuanto a la procedencia de la acción, “la defensa es una oposición no a la actividad del Órgano Jurisdiccional sino al reconocimiento del Derecho material pretendido en la demanda como serían los hechos y argumentos que hace valer el demandado en juicio, para impedir el ejercicio de la acción”. Las excepciones pueden ser dilatorias y perentorias las primeras tienen por objeto detener las excepciones ejercitadas por las partes, tal como la falta de personalidad, la incompetencia, la oscuridad o imprecisión de la demanda, la litispendencia, las perentorias son las que atacan directamente la acción como serían las excepciones de pago, prescripción, de ausencia de relación de trabajo, de cosa juzgada. (6)

La forma y términos en que los Titulares de las Dependencias deban dar contestación a la demanda, se encuentran establecidos en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, misma que señala:

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

Artículo 127.- “El procedimiento para resolver las controversias que se sometan al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se reducirá; a la presentación de la demanda respectiva que deberá hacerse por escrito o verbalmente por medio de comparecencia; **a la contestación, que se hará en igual forma;...**”.

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

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

En virtud de lo anterior, es evidente que en el escrito de contestación de demanda debe indicarse el lugar en que puedan obtenerse las pruebas que el demandado no pudiere aportar directamente y que tengan por objeto la verificación de los Hechos en que funde su contestación, así como las diligencias cuya práctica solicite con el mismo fin, debiendo acompañar todas y cada una de la pruebas con que cuente el demandado, ello de conformidad con la fracción V del artículo 129 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que establece:

Artículo 129. - “La demanda debe contener:

...V.- La indicación del lugar en que puedan obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiere aportar directamente y que tengan por objeto la verificación de los Hechos en que funde su demanda, y las diligencias cuya práctica solicite con el mismo fin.

A la demanda acompañará las pruebas de que disponga y los documentos que acrediten la personalidad de su representante, sino concurre personalmente.”

### **III.2.3.- La Audiencia Constitucional**

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado contempla dos tipos de audiencias, la de Pruebas, Alegatos y Resolución y la de Pruebas, Alegatos y Laudo, la primera se refiere a cuando el trabajador es quien promueve la demanda y la segunda a cuando el patrón-Estado es el promovente.

En Realidad la diferencia antes indicada se refiere a una falta de técnica legislativa ya que la citada resolución es un Laudo en sí. (6)

Respecto de la primera de las Audiencias señaladas la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece la forma y el procedimiento en que se desarrollara, siendo esto de la forma siguiente:

El artículo 126 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que: “En el Procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no se requiere forma o solemnidad especial en la promoción o intervención de las partes”.

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

La audiencia a que se refiere el artículo 127 de Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se desarrollará en los términos establecidos en el artículo 132 del citado ordenamiento legal, precepto que establece lo siguiente: “El día y hora de la audiencia se abrirá el período de recepción de pruebas; el Tribunal calificará las mismas, admitiendo las que

estime pertinentes y desechando aquellas que resulten notoriamente inconducentes o contrarias a la moral o al derecho o que no tengan relación con la litis. Acto continuo se señalará el orden de su desahogo, primero las del actor y después las del demandado, en forma y términos que el Tribunal estime oportuno, tomando en cuenta la naturaleza de las mismas y procurando la celeridad en el procedimiento.

Por su parte el artículo 133 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, complementa lo establecido por el artículo 132 de dicha Ley, estableciendo que: “En la audiencia sólo se aceptarán las pruebas ofrecidas previamente, a no ser que se refieran a hechos supervenientes en cuyo caso se dará vista a la contraria, o que tengan por objeto probar las tachas contra testigo, o se trate de la confesión, siempre y cuando se ofrezcan antes de cerrarse la audiencia.”

El artículo 136 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece los casos en que se tendrá a los titulares de las Dependencias por contestada la demanda en sentido afirmativo, siendo esto de la siguiente forma: “Cuando el demandado no conteste la demanda dentro del término concedido o si resulta mal representado, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.”

Habiendo sido desahogada en sus términos la Audiencia de Ley, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje a fin de llegar a la verdad tiene en los artículos 137 y 138 establecida la obligación de apreciar en conciencia las pruebas de las partes y allegarse de los medios de prueba para mejor proveer el asunto de que se trate, preceptos legales que a la letra señalan:

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

Artículo 138.- Antes de pronunciarse el laudo, los magistrados

representantes podrán solicitar mayor información para mejorar proveer, en cuyo caso el tribunal acordará la práctica de las diligencias necesarias.

Respecto de la segunda de las Audiencias señaladas con anterioridad la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece la forma y el procedimiento en que se desarrollara, siendo esto de la forma siguiente:

Artículo 127 Bis.- El procedimiento para resolver las controversias relativas a la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se desarrollará en la siguiente forma:

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

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

**III.- Fijados los términos de la controversia y reunidas las pruebas que se hubiesen presentado con la demanda y la contestación el tribunal citara a una Audiencia que se celebrará dentro de los 15 días siguientes de recibida la contestación, en la que se desahogarán pruebas, se escucharán los alegatos de las partes y se dictarán los puntos resolutivos del laudo que se engrosará dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la celebración de la audiencia, salvo cuando a juicio del tribunal se requiera la practica de otras diligencias para mejor proveer, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo y una vez**

**desahogadas se dictará el laudo dentro de quince días.**

La forma en que las partes deben comparecer a las Audiencias de Ley a que nos hemos venido refiriendo se encuentra establecida en los artículos 134 y 135 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de la forma siguiente:

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.

Artículo 135.- Las partes podrán comparecer acompañados de los asesores que a su interés contenga.

### **III.2.4.- Laudo**

El término laudo del latín "Laudere", de "*laus, laudis*" significa alabar, alabanza; si bien en la Edad Media recibió otros significados, como el de "fallar como árbitro".

La palabra laudo no obstante, se conserva, por una cierta tradición social que procura destacar, como indica Trueba Urbina, " la función social que incumple ejercer en la jurisdicción laboral a la Junta de Conciliación y Arbitraje. La teoría procesal de tutela y reivindicación de los derechos de los trabajadores debe hacerse efectiva en el laudo tomando en cuenta que en la función de éste es distinta a la función de la sentencia en el proceso burgués, que contempla la lucha de dos partes iguales, lo que no ocurre con el proceso laboral.

Así el laudo constituye el método de resolución de los conflictos obrero patronales, ajustado a un procedimiento que encamina a los trabajadores y patronales a ser ellos mismos con ayuda de un mediador, quienes encuentren la solución a sus divergencias, en efecto, independientemente del origen y su evolución de la palabra laudo, lo cierto es que estamos ante auténticas resoluciones, más preciso, ante resoluciones de carácter judicial, toda vez que el verbo resolver, tiene el sentido del juzgamiento, y con mayor precisión el de acto procesal del juzgador, por lo tanto, no es errático sostener que el laudo constituye una sentencia.

La ley Federal del Trabajo, supletoria del proceso laboral burocrático, en su artículo 837 fracción III, claramente dispone que, entre las resoluciones de los Tribunales laborales se encuentran laudos, que son aquellos que sobre el fondo del asunto del conflicto, y el artículo 137 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de igual manera, establece como método de finalizar los conflictos, o mejor dicho de resolver ordinariamente los asuntos puestos a consideración del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la emisión del laudo. (10)

Una vez desahogadas las Pruebas y presentados los alegatos, se dictarán los puntos resolutive del Laudo, que se engrosará dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la celebración de la audiencia. Salvo cuando a juicio del Tribunal se requiera la práctica de otras diligencias para mejor proveer, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo y una vez desahogadas se dictará el laudo dentro de quince días.

Antes de Pronunciarse el Laudo, los magistrados representantes podrán solicitar mayor información para mejor proveer, en cuyo caso el Tribunal acordará la práctica de las diligencias necesarias.

Para emitir el laudo, el Tribunal apreciará en conciencia las pruebas que se le presenten, sin sujetarse a reglas fijas para su estimación y resolverá los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada. Sin embargo deberá



expresar en el laudo las consideraciones que motiven su decisión y los preceptos jurídicos en los que fundamente.

En los Laudos que emita el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no se podrá condenar al pago de costas.

Pronunciado el Laudo, el Tribunal lo notificará personalmente a las partes y, deberá ser acatado por las autoridades correspondientes, por lo que en caso de estar en desacuerdo con dicho laudo, las partes podrán interponer Juicio de amparo ante el Poder Judicial Federal, el cual resolverá lo que conforme a derecho proceda, pudiendo inclusive ordenar que se emita un nuevo laudo con libertad de jurisdicción, pero considerando ciertos razonamientos. Lo que en la práctica forense ha llevado a que los juicios se prolonguen ya que las partes en conflicto casi siempre promueven amparos contra los laudos en cumplimiento, la actora, en caso de ser trabajador, esperando colmar sus pretensiones o que se generen más salarios caídos y la demanda, dependencia o institución, con la finalidad de que se colmen su pretensiones o por negligencia, esto es, para justificar el trabajo de sus área jurídica que por lo general no valoran el costo económico de prolongar los litigios laborales burocráticos innecesariamente.

Al quedar firme el laudo correspondiente, esto es, *res iudicta*, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tiene la obligación de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos y, a ese efecto, dictará todas las medidas necesarias en forma y términos que a su juicio sean procedentes, como la establece vagamente la Ley laboral burocrática. Sin embargo cuando se pida la ejecución de un laudo, el Tribunal despachará auto de ejecución y comisionará a un actuario para que, asociado de la parte promovente, se constituya en el domicilio de la demanda y la requiera para que cumpla la resolución apercibiéndola de que, de no hacerlo, se impondrá una multa hasta de dos mil pesos, multa que se hará efectiva por la Tesorería de la Federación para lo cual el Tribunal girará el oficio correspondiente. La Tesorería informará al Tribunal de haber efectivo la multa, señalando los datos relativos que acrediten su cobro.

Lo anterior es indignante ya que se deja en un franco estado de indefensión a los trabajadores al servicio del Estado que han obtenido un laudo favorable a sus intereses. Sin embargo la práctica diaria ante el normal incumplimiento o lento cumplimiento de las dependencias demandadas han llevado a los litigantes del foro a buscar otras formas de cumplimentar los laudos, como son la presentación quejas ante las contralorías internas, la Secretaría de la Contraloría y Desarrollo Administrativo y la oficina de quejas de la Presidencia de la República; denuncias antes la Auditoría Superior de la Federación; la presentación de denuncias por violación de Derechos Humanos ante el Ombudsman; o, en su caso, ejerciendo presión a través de los Medios masivos de comunicación.

Finalmente, es menester comentar que el proceso laboral burocrático es distinto al que se sigue en los juicios laborales ante las Juntas de Conciliación Y Arbitraje, en los que existe una audiencia de conciliación, demanda, excepciones, pruebas, alegatos y resoluciones, ello principalmente atento a las siguientes consideraciones:

- a) En materia laboral Burocrática no procede que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje subsane la demanda promovida por un trabajador al servicio del Estado, aunque esté incompleta, en cuando que no comprenda todas las prestaciones que deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador. Deber que sí tienen las Juntas.
- b) Si bien es menester que el trabajador se presente personalmente en la audiencia a la conciliación y después a la etapa de demanda, ante las juntas en materia laboral burocrática se considera que basta que se presente a la audiencia de pruebas, alegatos y resoluciones el apoderado de la parte actora, para que se siga la secuela procesal. Sin embargo dicho apoderado, forzosamente deberá contar con un poder simple, ya que en laboral burocrática no basta señalar al abogado

como apoderado en el escrito inicial de demanda o, en la secuela del procedimiento ya que se considera que no es aplicable el criterio de la Ley Federal del Trabajo en el sentido de que se puede otorgar poder mediante simple comparecencia.

- c) La etapa de pruebas a diferencia del proceso laboral no corresponde al ofrecimiento, desahogo, en su caso perfeccionamiento, ya que como se comentó ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje el momento procesal oportuno para el ofrecimiento de pruebas es en la demanda, salvo las excepciones mencionadas, por lo que en la etapa de pruebas de la audiencia se abrirá el período de recepción o admisión de pruebas.
- d) Para cumplimentar el laudo no existen los medios contemplados en la Ley Federal del Trabajo, por lo que generalmente en los juicios laborales burocráticos se está a la buena voluntad de cumplir el laudo del Tribunal demandado, aunque existan algunas formas de ejercer presión para cumplimiento el laudo, como se expuso con antelación.(6)

## **CAPITULO IV**

### **MEDIDAS DE APREMIO Y EJECUCIÓN DE LOS LAUDOS POR PARTE DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.**

#### **SUMARIO**

**IV.1.- De la Medidas de Apremio**

**IV.- 2.- De La Ejecución de los Laudos.**

**IV.-3.- De La Inejecución de los Laudos.**

**IV.4.- Propuesta.**

Se analiza estudia y sobre todo se demuestra que la forma que establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje provea la Ejecución de los Laudos que emite, no es ni eficaz ni tampoco inmediata como lo establece la citada Ley, sino que por el contrario resulta totalmente ineficiente, in equitativa y obsoleta.

#### **IV.1.- De la Medidas de Apremio**

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece al respecto:

Artículo 148.- El Tribunal, para hacer cumplir sus determinaciones, podrá imponer multas hasta de dos mil pesos.

Artículo 149.- Las multas se harán efectivas por la Tesorería General de la Federación, para lo cual el Tribunal girará el oficio correspondiente. La tesorería informara al Tribunal de haber hecho efectiva la multa, señalando los datos relativos que acrediten su cobro.

Artículo 162.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje impondrá correcciones disciplinarias:

- a) A los particulares que faltaren al respecto y al orden debidos durante las actuaciones del Tribunal, y
- b) A los empleados del propio Tribunal, por las faltas que cometan en el desempeño de sus funciones.

Artículo 163.- Las correcciones a que alude el Artículo anterior serán:

I.- Amonestación.

II.- Multa que no podrá exceder de cien pesos, y

III.- Suspensión del empleo con privación de sueldos hasta por tres días.

Artículo 164.- Las correcciones disciplinarias se impondrán oyendo al interesado y tomando en cuenta las circunstancias en que tuvo lugar la falta cometida.

Artículo 165.- Las infracciones a la presente ley que no tengan establecida otra sanción, se castigarán con multa hasta de mil pesos.

Las sanciones serán impuestas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

En cambio la Ley Federal del Trabajo establece en cuanto a las mediadas de apremio lo siguiente:

Artículo 728.- Los Presidentes de las juntas y los Auxiliares podrán imponer correcciones disciplinarias para mantener el buen orden en el desarrollo de las audiencias o diligencias, y exigir que se les guarde el respeto y la consideración debidos.

Artículo 729. Por su orden las correcciones disciplinarias que pueden imponerse son:

I.- Amonestación;

II.- Multa que no podrá exceder de siete veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación; y

III.- Expulsión del Local de la Junta; la persona que se resista a cumplir la orden, será desalojada del local con el auxilio de la fuerza pública.

Artículo 730.- Cuando los hechos que motiven la imposición de una

corrección disciplinaria, puedan constituir la comisión de un delito, la Junta levantará un Acta Circunstanciada y la turnará al Ministerio Público para los efectos conducentes.

Artículo 731.- El presidente de la Junta, los de las juntas Especiales y los Auxiliares podrán emplear conjunta e indistintamente, cualquiera de los medios de apremio necesarios para que las personas concurran a las audiencias en las que su presencia es indispensable o para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones.

Los medios de apremio que pueden emplearse con:

I.- Multa hasta de siete veces el salario mínimo general, vigente en el lugar y tiempo en que se cometió la infracción;

II.- Presentación de la persona con auxilio de la Fuerza Pública; y

III.- Arresto hasta por treinta y seis horas.

Artículo 732.- Las correcciones disciplinarias y medios de apremio se impondrán de plano, sin substanciación alguna, y deberán estar fundadas y motivadas. Podrán ser impugnadas en los términos señalados en esta Ley.

De lo anterior se desprende que las mediadas de apremio que establece una y otra Ley son muy distantes una de la otra en cuanto a la severidad de las mismas, pues mientras que la Ley Federal del Trabajo faculta a los Presidentes de las Juntas y a los auxiliares en su caso a imponer multas económicas y sobre todo al arresto para hacer cumplir sus determinaciones, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado únicamente establece una multa que puede ir de los cien hasta los dos mil pesos lo que pone de manifiesto la debilidad de la normatividad con que cuenta el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje par hacer cumplir sus determinaciones.

#### **IV.- 2.- De La Ejecución de los Laudos.**

Al respecto la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece:

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

Artículo 151.- Cuando se pida la ejecución de un laudo, el Tribunal despachará auto de ejecución y comisionará a un actuario para que, asociado de la parte que obtuvo, se constituya en el domicilio de la demanda y la requiera para que cumpla la resolución, apercibiéndola da (sic) que de no hacerlo, se procederá conforme a lo dispuesto en el artículo 148 y 149 respectivamente.

A diferencia de ello, la Ley Federal del Trabajo establece respecto de la Ejecución de los Laudos, lo siguiente:

Artículo 939.- Las disposiciones de este Título rigen la ejecución de los Laudos dictados por las Juntas de Conciliación Permanentes y por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son también aplicables a los laudos arbitrales, a las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y a los convenios celebrados ante las Juntas.

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



Artículo 941.- Cuando el laudo deba ser ejecutado por el Presidente de otra Junta se le dirigirá exhorto con las inserciones necesarias y se le facultará para hacer uso de los medios de apremio, en caso de oposición a la diligencia de ejecución.

Artículo 942.- El presidente exhortado no podrá conocer de las excepciones que pongan las partes.

Artículo 943.- Si al cumplimentar un exhorto, se opone algún tercero que no hubiese sido oído por el presidente exhortante, se suspenderá la cumplimentación del exhorto previa fianza que otorgue para garantizar el monto de la cantidad por la que se despacho ejecución y de los daños y perjuicios que puedan causarse. Otorgada la fianza; se devolverá el exhorto al presidente exhortante.

Artículo 944.- Los gastos que se originen en la Ejecución de los laudos, serán a cargo de la parte que no cumpla.

Artículo 945.- Los Laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la en que surta los efectos la notificación.

Las partes pueden convenir en las modalidades de su cumplimiento.

Artículo 946.- La ejecución deberá despacharse para el cumplimiento de un derecho o el pago de cantidad líquida, expresamente señalados en el laudo, entendiéndose por esta la cuantificada en el mismo.

Artículo 947.- Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta:

I.- Dará por terminada la relación de trabajo;

II.- Condenará a Indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;

III.- Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracción I y II; y

IV.- Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como el pago de la prima de antigüedad en los términos del artículo 162.

Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII apartado "A" de la Constitución.

Artículo 948. Si la negativa a aceptar el laudo pronunciado por la Junta fuere de los trabajadores se dará por terminada la relación de trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 519 fracción III, último párrafo de esta Ley.

Artículo 949. Siempre que en ejecución de de un lado deba entregarse una suma de dinero o el cumplimiento de un derecho al trabajador, el Presidente cuidará que se le otorgue personalmente. En caso de que la parte demandada radique fuera del lugar de residencia de la Junta, se girará exhorto al Presidente de la Junta de Conciliación Permanente, al de la Junta de Conciliación y Arbitraje o al Juez más próximo a su domicilio, para que se cumplimente la ejecución del laudo.

Artículo 950. Transcurrido el término señalado en el artículo 945, el Presidente a petición de la parte que obtuvo, dictará auto de requerimiento y embargo.

Artículo 951. En la diligencia de requerimiento de pago y embargo se observarán las normas siguientes:

I.- Se practicará en el lugar donde se presta o prestaron los servicios, en el nuevo domicilio del deudor o en la habitación, oficina, establecimiento o lugar señalado por el actuario en el acta de notificación de conformidad con el artículo 740 de esta Ley;

II.- Si no se encuentra el deudor, la diligencia se practicará con cualquier persona que esté presente;

III.- El Actuario requerirá el pago a la persona con quien entienda la diligencia y si no se efectúa el mismo procederá al embargo;

IV.- El Actuario podrá, en caso necesario, sin autorización previa, solicitar el auxilio de la fuerza pública y romper las cerraduras del local en que se deba practicar la diligencia;

V.- Sin ninguna persona está presente, el Actuario practicará el embargo y fijará copia autorizada de la diligencia en la puerta de entrada del local en que se hubiese practicado; y

VI.- El Actuario, bajo su responsabilidad, embargará únicamente los bienes necesarios para garantizar el monto de la condena, de sus intereses y de los gastos de ejecución.

Artículo 952. Quedan únicamente exceptuados de embargo:

I.- Los bienes que constituyen el patrimonio de la familia;

II.- Los que pertenezcan a la casa habitación, siempre que sean de uso indispensable;

III.- La maquinaria, los instrumentos, útiles y animales de una empresa o establecimiento, en cuanto sean necesarios para el desarrollo de sus actividades.

Podrá embargarse la empresa o establecimiento, de conformidad en el artículo 966 de esta Ley;

IV.- Las mieses antes de ser cosechadas, pero no los derechos sobre las siembras;

V.- Las armas y caballos de los militares en servicio activo, indispensables para éste, de conformidad con las leyes;

VI.- El derecho de usufructo, pero no los frutos de éste;

VII.- Los derechos de uso y de habitación; y

VIII.- Las servidumbres, a no ser que se embargue el fundo, a cuyo favor estén constituidas.

Artículo 953.- Las diligencias de embargo no pueden suspenderse. El Actuario resolverá las cuestiones que se susciten.

Artículo 954.- El Actuario, tomando en consideración lo que expongan las partes, determinará los bienes que deban ser objeto del embargo, prefiriendo los que sean de más fácil realización.

Artículo 955.- Cuando el embargo deba recaer en bienes que se encuentren fuera del lugar donde se practique la diligencia, el Actuario se trasladará al local donde manifieste la parte que obtuvo que se encuentran y previa identificación de los bienes, practicará el embargo.

Artículo 956.- Si los bienes embargados fuesen dinero o créditos realizables en el acto, el Actuario trabará embargo y los pondrá a disposición del Presidente de la Junta, quien deberá resolver de inmediato sobre el pago del actor.

Artículo 957.- Si los bienes embargados son muebles, se pondrán en depósito de la persona, que bajo su responsabilidad designe la parte que obtuvo. El depositario debe informar al Presidente ejecutor del lugar en que

quedarán los bienes embargados bajo su custodia. La parte que obtuvo podrá solicitar el cambio de depositario.

Artículo 958.- Si los bienes embargados son créditos, frutos o productos, se notificará al deudor o inquilino, que el importe del pago lo haga al Presidente ejecutor, apercibido de doble pago en caso de desobediencia.

Artículo 959.- El Actuario requerirá al demandado a fin de que le exhiba los documentos y contratos respectivos, para que en el acto conste y de fe de las condiciones estipuladas en los mismos.

Artículo 960.- Si llega a asegurarse el título mismo del crédito, se designará un depositario que lo conserve en guarda, quien estará obligado a hacer todo lo necesario para que no se altere ni menoscabe el derecho que el título represente, y a intentar todas las acciones y recursos que la ley concede para hacer efectivo el crédito, quedando sujeto, además a las obligaciones que impongan las leyes a los depositarios.

Artículo 961.- Si el crédito fuese litigioso, se notificará el embargo a la autoridad que conozca del juicio respectivo, y el nombre del depositario, a fin de que éste pueda desempeñar las obligaciones que le impone la parte final del artículo anterior.

Artículo 962.- Si los bienes embargados fueren inmuebles, se ordenará dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inscripción en el Registro Público de la Propiedad.

Artículo 963.- Si el embargo recae en finca urbana y sus productos o sobre éstos solamente, el depositario tendrá el carácter de administrador con las facultades y obligaciones siguientes:

I.- Podrá celebrar contratos de arrendamiento conforme a estas condiciones por tiempo voluntario para ambas partes, el importe de la renta no podrá ser menor al fijado en el último contrato; exigir al arrendatario las

garantías necesarias de su cumplimiento y recabar en todos los casos la autorización del Presidente Ejecutor;

II.- Cobrar oportunamente las rentas en sus términos y plazos procedimiento contra los inquilinos morosos con arreglo a la Ley;

III.- Hacer sin previa autorización los pagos de los impuestos y derechos que cause el inmueble; y cubrir los gastos ordinarios de conservación y aseo;

IV.- Presentar a la ofician correspondiente las manifestaciones y declaraciones que la Ley de la Materia Previene;

V.- Presentar para su autorización al Presidente Ejecutor, los presupuestos para hacer los gastos de reparación o de construcción;

VI.- Pagar, previa autorización del Presidente Ejecutor, los gravámenes que reporte la finca; y

VII.- Rendir cuentas mensuales de su gestión y entregar el remanente en un billete de deposito que pondrá a disposición del Presidente Ejecutor.

El depositario que falte al cumplimiento de las obligaciones señaladas en este artículo será acreedor a las sanciones previstas en las leyes respectivas.

Artículo 965.- El actor puede pedir la ampliación del embargo:

I.- Cuando no basten los bienes embargados para cubrir las cantidades por las que se despachó ejecución después de rendido el avalúo de los mismos; y

II.- Cuando se promueve una tercería.

El Presidente Ejecutor podrá decretar la ampliación si a su juicio concurren las circunstancias a que se refieren las fracciones anteriores, sin ponerlo en conocimiento del demandado.

Artículo 966.- Cuando se practiquen varios embargos sobre los mismos bienes, se observarán las normas siguientes:

I.- Si se practican en ejecución de créditos de trabajo, se pagará en el orden sucesivo de los embargos, salvo el caso de preferencia de derechos.

II.- El embargo practicado en ejecución de un crédito de trabajo, aún cuando sea posterior es preferente sobre los practicados por autoridades distintas de la Junta de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, siempre que dicho embargo se practique antes que quede fincado el remate.

Quando el Presidente Ejecutor tenga conocimiento de la existencia de un embargo, hará saber a la autoridad que lo practicó que los bienes embargados quedan efectos al pago preferente del crédito de trabajo y continuará los procedimientos de ejecución hasta lograr el pago. El saldo líquido que resulte después de hacer el pago, se pondrá a disposición de la autoridad que hubiese practicado el embargo.

Las cuestiones de preferencia que se susciten se tramitarán y resolverán por la junta que conozca del negocio, con exclusión de cualquiera otra autoridad; y

III.- El que haya reembargado puede continuar la ejecución del laudo o convenio para rematados los bienes se pagará al primer embargante el importe de su crédito, salvo el caso de preferencia de derechos.

Artículo 967.- Concluidas las diligencias de embargo se procederá al remate de los bienes, de conformidad con las normas contenidas en este capítulo.

Como puede observarse de lo anteriormente señalado, a diferencia de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley Federal del Trabajo si establece un procedimiento realmente de ejecución a fin de cumplimentar sus laudos, lo cual no ocurre con La Ley burocrática que en sus artículos 148 y 149 solamente establece la posibilidad de una risible multa para los Titulares de las dependencias que puede ir de cien pesos y hasta dos mil pesos, máxime si tomamos en cuenta que en caso de que las mismas les sean aplicadas y pagadas por dichos servidores públicos, lo harían con el propio presupuesto que tiene asignado la Dependencia a su cargo, por lo cual no significaría ningún medio de presión para obligarlos a cumplir con los laudos emitirlos por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, lo cual deviene en una clara inejecución de los mismos.

#### **IV.-3.- De La Inejecución de los Laudos.**

Lamentablemente la legislación laboral burocrática es limitada por lo que respecta a exigir el cumplimiento del laudo, a diferencia de la Ley Federal del Trabajo que establece al embargo y al remate. En realidad de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado sólo establece un medio "legal" para hacerlo.

El título octavo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, intitulado: *De los medios Apremio y de la Ejecución de los Laudos*, establece la obligación del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos, para lo cual establece su artículo 150 que dictará todas las medidas necesarias en la forma y términos que a su juicio sean procedentes.

Sin embargo dicho ordenamiento legal limita estas medidas al establecer en su artículo 148 que el Tribunal, para hacer cumplir sus determinaciones, podrá imponer multas hasta de dos mil pesos. Lo que no sólo es risorio sino de mal gusto, ya que si bien ordena que las multas se harán efectivas por la Tesorería General de la Federación para lo cual el tribunal girará el oficio correspondiente y, la Tesorería informará al Tribunal



de haber hecho efectiva la multa, señalando los datos relativos que acrediten su cobro, los Titulares de Dependencias e Instituciones que contempla la Ley cumplen los Laudos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje cuando quieren y en el tiempo que su voluntad e ineficiencia administrativa se lo permite. Cabe aclarar que en realidad no son los Titulares citados, sino la burocracia que los rodea y que no tienen respeto alguno por un laudo que ha causado estado, en algunas dependencias ello atento a que refleja la forma en que se defendió el interés de su dependencia y, en ocasiones, por independencia, o debido a que simplemente no respetan al marco normativo ya que creen estar por encima de él aunado a que el procedimiento administrativo para generar al pago en casi todas las dependencias no es el adecuado, ya que no se tiene una visión de procesos, lo que obliga a la necesidad de plantear una Reingeniería de los procesos citados.

Por lo anterior, el primer paso que el litigante debe realizar es pedir al tribunal la ejecución de aquel laudo que sea cosa juzgada, para lo cual el Tribunal despachará auto de ejecución y comisionará a un actuario para que, asociado de la parte que lo obtuvo, se constituya en el domicilio de la demandada y la requiera para que cumpla la resolución, apercibiéndola de qué, de no hacerlo, se procederá a imponer la multa comentada.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, consagra las siguientes disposiciones:

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

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

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

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

Esto es, existe el imperativo legal del cumplimiento de los laudos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje por parte de los titulares condenados. Además de que dicho ordenamiento establece que las autoridades civiles y militares están obligadas a prestar auxilio al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para hacer respetar sus resoluciones, cuando fueren requeridas para ello, lo que en la práctica no trasciende, por razones obvias.

De igual forma, es menester valorar la posible comisión de delitos por los servidores públicos que incumplen los laudos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en especial, en su caso, el ejercicio indebido de servicio público, la intimidación y los delitos contra la administración de justicia.

Finalmente, se debe comentar que no se ha estudiado debidamente la posibilidad, ante la imposibilidad, ante el incumplimiento del laudo, de reclamar el acto de incumplimiento u omisión bajo la vía del amparo, así como el ejercicio de la garantía constitucional del derecho de petición ante la autoridad, o su superior, que incumple el laudo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para lo que habría que estudiar determinadamente la publicación en el *Diario Oficial de la Federación* del Derecho de Creación, Reglamento Interior o Manual de organización de la Dependencia o Institución de que se trate.(6)

Por lo anterior es evidente que la ejecución de los Laudos e inclusive de las determinaciones y resoluciones que emite el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje quedan al arbitrio de los Titulares de las Dependencias o de la burocracia que los rodea sin que exista sanción o medida de apremio suficiente para que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje los obligue a cumplirlas.

#### **IV.4.- Propuesta**

Derivado de las limitaciones expuestas, en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es de considerarse que el imperativo legal del cumplimiento, se derivan ciertas posibilidades al igual que del

manejo de fondos públicos, ya que hasta que no se pague la condena establecida en un laudo, se generan salarios caídos o vencidos, lo que se traduce en el uso de fondos públicos para su pago.

Por lo que en consecuencia de lo anterior se propone una reforma a los artículos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que aparecen en el Título Octavo, Capítulo Primero y Segundo de dicha Ley, en especial se propone la modificación del artículo 148 de dicho ordenamiento legal, la cual bien podría ser en el sentido de establecer en él la posibilidad de que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para hacer cumplir sus determinaciones tuviera como atribución presentar la Denuncia correspondiente ante el Órgano de Control Interno de la Dependencia o Institución que no quiera acatar el Laudo con copia de la misma a la Secretaría de la Función Pública, ello conforme al título cuarto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos a fin de que en cumplimiento a dichos ordenamientos legales se pudiera al Servidor Público entiéndase Titular de la Dependencia de que se trate, que haya incumplido con las determinaciones tomadas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en especial aquel que no haya cumplido en sus términos los laudos emitidos por éste, además de la posible responsabilidad penal y civil, fuera sujeto a las siguientes sanciones: Sanción económica, Amonestación Privada o Pública; Suspensión del empleo, cargo o comisión por un periodo no menor de tres días ni mayor a un año; Destitución del Puesto; Sanción Económica; Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el Servicio Público, según sea el caso o la reincidencia del Servidor Público en no acatar las determinaciones emitidas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en especial por no cumplir con los laudos que este emita.

Otra forma de que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje pudiera hacer cumplir sus determinaciones y los laudos que éste emita, sería que de plano se derogaran el capítulo I del Título Octavo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y se modificara el artículo 151 de dicha Ley a fin de que en caso de incumplimiento de los Titulares de las Dependencias de dicho ordenamiento legal se estaría a lo establecido en la

Ley Federal del Trabajo aplicable supletoriamente a dicha Ley Burocrática respecto de la forma de ejecución de los laudos, lo que conllevaría con ello la posibilidad del embargo y remate de bienes de la Dependencias.

## CONCLUSIONES

Después de la elaboración del presente trabajo de tesis, específicamente después de haber analizado los Capítulos I y II, del Título Octavo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, denominado **DE LOS MEDIOS DE APREMIO Y DE LA EJECUCIÓN DE LOS LAUDOS**, que es precisamente la forma en que se regula el actuar del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje a fin de hacer cumplir sus determinaciones y cumplimentar sus laudos, he llegado a concluir que dicho ordenamiento legal, no es eficaz ni inmediato en la ejecución de sus laudos ni en el cumplimiento de sus determinaciones como lo establece la citada Ley, sino que por el contrario resulta totalmente ineficiente, inequitativa y obsoleta, ya que deja prácticamente al arbitrio de los Titulares de las dependencias demandadas el cumplimiento de las Resoluciones emitidas por dicha Autoridad Laboral., pues al no contar con las medidas de ejecución o apremio adecuadas, ocasiona que los Laudos sean prácticamente inejecutables, por lo que es importante se realice una reforma a dicha Ley Federal dentro del ámbito jurídico que corresponda para que se modifique de manera substancial la forma y los términos en que dicha Autoridad Laboral logre se cumplan total y cabalmente los Laudos que emite, así como sus determinaciones

Pues como se ha venido comentando en el presente Trabajo, en especial lo señalado en el Capítulo IV, se ha podido demostrar que lo establecido en el Capítulo I de Título Octavo de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, se encuentra muy alejado de lograr la Ejecución de los Laudos emitidos por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

En virtud de lo anterior, es evidente que debe darse una reforma a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, específicamente al Título Octavo, Capítulo Primero de dicha Ley, la cual bien podría ser en el sentido de establecer en él la posibilidad de que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para hacer cumplir sus determinaciones tuviera las

atribuciones para presentar Denuncia ante el Órgano de Control Interno de la Dependencia o Institución que no quiera acatar el Laudo con copia de la misma a la Secretaría de la Función Pública, ello conforme al título cuarto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos a fin de que en cumplimiento a dichos ordenamientos legales se pudiera al Servidor Público entiéndase Titular de la Dependencia de que se trate, que haya incumplido con las determinaciones tomadas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en especial aquel que no haya cumplido en sus términos los laudos emitidos por éste, las siguientes sanciones: Sanción económica, Amonestación Privada o Pública; Suspensión del empleo, cargo o comisión por un periodo no menor de tres días ni mayor a un año; Destitución del Puesto; Sanción Económica; Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el Servicio Público, según sea el caso o la reincidencia del Servidor Público en no acatar las determinaciones emitidas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en especial por no cumplir con los laudos que este emita.

O bien, a fin de que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje pudiera hacer cumplir sus determinaciones y los laudos que éste emita, sería prudente derogar el capítulo I del Título Octavo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y se modificara el artículo 151 de dicha Ley a fin de que en caso de incumplimiento de los Titulares de las Dependencias de dicho ordenamiento legal se estaría a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo aplicable supletoriamente a dicha Ley Burocrática respecto de la forma de ejecución de los laudos, lo que conllevaría con ello la posibilidad del embargo y remate de bienes de la Dependencias.

Por lo anterior es evidente que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que actualmente regula las relaciones entre los trabajadores y los Titulares de las Dependencias que establece el apartado B del Artículo 123 Constitucional, obsoleta e inclusive violatoria de los principios Generales del Derecho, de las propias Garantías individuales Consagradas en la Constitución e inclusive de lo establecido en el artículo 150 de la Propia Ley

de los Trabajadores al Servicio del Estado ya que al no cumplir con el fin último para el cual fue creada dicha Ley, como es el de resarcir al trabajador los derechos que por Ley le corresponden y por causas diversas le fueron vulnerados, lo único que arroja como consecuencia, es que dicha Ley resulte obsoleta pues la forma en que actualmente se regula la ejecución de los laudos emitidos por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no puede seguir siendo aplicado, ya que no restituye a la clase Trabajadora los derechos que le fueron vulnerados, ya que se encuentra plenamente al arbitrio de los intereses de los titulares de las dependencias, es decir del patrón, el dar cumplimiento o no a los laudos emitidos en los juicios en que ya ha sido condenado, llevando con ello en la inejecución de los mismos..

Resultando evidente la necesidad de reformar dicha Ley Federal, específicamente el capítulo de LOS MEDIOS DE APREMIO Y DE LA EJECUCIÓN DE LOS LAUDOS, debiéndose incluir dentro de dicho capítulo sanciones más severas para los titulares de las dependencias que no cumplan con las resoluciones del Tribunal Federal, pero sobre todo facultar a los Magistrados del Tribunal Federal del Trabajo para poder emitir autos de requerimiento de pago y en su caso de embargo.



## BIBLIOGRAFIA.

- 1.- Instituto de Investigaciones Jurídicas. (1997). Diccionario Jurídico Mexicano. Editorial Porrúa Av. República de Argentina. P. p.1602
- 2.- Porras Armando y López (1977). Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. México D. F. p. p. 403.
- 3.- Clímént Beltrán Juan B. (2005). Esfinge S. De R. L. de C. V. Naucalpan Edo. México. P. p. 368.
- 4.- Tenopala Mendizábal Sergio. (2003). Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. México p. p. 512.
- 5.- Pallares Eduardo. (1961). Derecho Procesal Civil. Editorial Porrúa. México. p. p. 17
- 6.- Bolaños Linares Rigel. Curso de Derecho Estudio Introductorio al Conocimiento del Derecho. Editorial Porrúa A. República de Argentina. (2000). p.p. 357.
- 7.- Pallares Eduardo. Diccionario de Derecho procesal Civil. Editorial Porrúa. S.A. México (1981)
- 8.- De Buen Lozano Néstor; Morgano Valenzuela Emilio. UNAM, México (1997). p.p. 881
- 9.- Bolaños Linares Rigel. Derecho Laboral Burocrático.

- Editorial Porrúa. A. República de Argentina. México. (2003). p.p. 254.
- 10.--Meléndez George León Magno. Derecho Burocrático (Incertidumbre Jurídica). Editorial Porrúa. Av. Republica de Argentina, México. (2005). p.p. 397
- 11.- Alvarado Larios Ana María. Temas Selectos de Derecho Laboral. Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey Campus Monterrey. Edición Adison Wesley Longman de México, S. A. de C. V. (1998) págs: 56-177.
- 12.- Floresgómez González Fernando y Carvajal Moreno Gustavo. Nociones de Derecho Positivo Mexicano, Editorial Porrúa, S.A. México (1993) p.p. 349
- 13.- Pallares Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Editorial Porrúa S.A., México. (1981). pág. 83
- 14.- Romero Ángel Ascencio .Manual del Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas. México. (2000) p.p. 170
- 15.- Peniche Bolio Francisco. J. introducción al Estudio del Derecho. Editorial Porrúa. S. A. México. (2003) p.p. 250
- 16.- Santos Azuela Héctor. Elementos de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. S. A. (1994) p.p. 414.
- 17.- Lastra Lastra, José Manuel. Diccionario del Derecho del Trabajo.

Editorial Porrúa, S.A., AV. De Argentina (2001). p.p. 298

18.- Acosta Romero Miguel. Derecho Burocrático Mexicano.

Editorial Porrúa S. A. AV. De Argentina (1995). p.p. 512

## **LEGISLACIÓN CONSULTADA**

Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge,  
Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Editorial Porrúa, México  
(2005) p.p. 870

Ley Federal del Trabajo. Editorial Alfaro, México (2005) p.p. 303

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial. ISEF.  
(2005), p.p. 90

Legislación de Amparo, Editorial Sista, (2005) p.p. 274.