



Universidad
Latina

UNIVERSIDAD LATINA S.C.
INCORPORADA A LA UNAM
CAMPUS ROMA

**“PROPUESTA PARA LA CREACIÓN DEL
TRIBUNAL FEDERAL AUTÓNOMO DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE”.**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN DERECHO

P R E S E N T A
BEATRIZ ARÉVALO LÓPEZ

ASESORA

LIC. MARÍA CATALINA MARTÍNEZ AGUILAR



DICIEMBRE 2010



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.

*GRACIAS A MI MADRE POR EL APOYO INCONDICIONAL QUE
ME HA DADO PESE EL PASO DEL TIEMPO, ESPERO NO
DEFRAUDARTE
Y DARTÉ MÁS MOTIVOS DE ORGULLO.*

*GRACIAS A MI PADRE POR DARMÉ LA VIDA Y AÚN CUANDO
QUEDARON COSAS PENDIENTES ALGÚN DÍA ESPERO PODAMOS
CHARLAR NUEVAMENTE.*

*A MI HIJA CITLALI DANAE, ESPERANDO PODER DARLE LO MEJOR,
GUIANDOLA Y APOYANDOLA, DANDOLE AMOR Y FORTALEZA PARA SALIR
ADELANTE.*

*GRACIAS A JORGE POR ESTAR CONMIGO, APOYARME, COMPRENDERME Y
DEDICARME SU TIEMPO Y CARIÑO, GRACIAS POR ESTAR AQUÍ, DANDOME
ALIENTO PARA SEGUIR ADELANTE Y SER ESPECIAL.*

*GRACIAS A MIS HERMANOS POR TODO EL APOYO
BRINDADO, POR ENCONTRARSE EN LOS MOMENTOS
DIFÍCILES Y GRATOS, POR SU COMPRENSIÓN E
INCONDICIONALIDAD.*

*GRACIAS A MI ABUELITA POR ESTAR CONMIGO DESDE MI
NIÑEZ, POR LOS MOMENTOS GRATOS Y POR DEJARME
ESTAR A SU LADO.*

*GRACIAS A MIS TÍAS, TÍOS, PRIMOS, POR DARME UNA INFANCIA
FELIZ Y POR ESTAR A MI LADO CUANDO MÁS LOS NECESITABA,
POR SU APOYO INCONDICIONAL Y SU GRANDES ENSEÑANZAS DE
VIDA.*

*GRACIAS A MI ASESORA LIC. MARÍA CATALINA POR LOS CONOCIMIENTOS
TRANSMITIDOS A TRAVÉS DE ESTE TRABAJO DE TESIS, POR SU AMISTAD,
CARIÑO Y RESPETO.*

*EN GENERAL ESTE TRABAJO SE LO DEBO A TODAS LAS PERSONAS QUE HAN
ESTADO ATRÁS APOYANDOME EN CADA MOMENTO DE LA VIDA, SIN CONDICIÓN
ALGUNA Y MUCHO CARIÑO.
A MIS AMIGOS GRACIAS POR DEJARME CONOCERLOS Y LLEVAR UNA BONTA
RELACIÓN, GRACIAS POR EL TIEMPO COMPARTIDO.
GRACIAS A DIOS POR BENDICIÓN TAN HERMOSA QUE ME MANDA EN ESTE DÍA Y
CADA UNO DE MI VIDA.*

INTRODUCCIÓN.

Con este trabajo de investigación se pretende llevar a cabo la propuesta de un **“Tribunal Autónomo Federal de Conciliación y Arbitraje”**, con el fin de poder mejorar la impartición de justicia en los asuntos de carácter federal.

Aunado a que los asuntos laborales de carácter federal que son iniciados en los Estados de la República, se vean en la necesidad de seguirse en el Distrito Federal, ocasionando que desde ese instante la celeridad del procedimiento se vea afectado seriamente, pues para poder desahogar algunas de sus diligencias es necesario que estas sean realizadas mediante un exhorto, esta parte del proceso ocasiona que se retrase el procedimiento, ya que debido a la tardía respuesta que dan las autoridades de los Tribunales Locales que son los que prestan la ayuda para el desahogo de estas pruebas o diligencias necesarias para continuar con el procedimiento laboral, el asunto laboral puede tardar inclusive años en poder llegar su debida conclusión, provocando un rezago importante de trabajo.

Asimismo el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en la actualidad pertenece a la Secretaría de Gobernación, cuando en este tema de investigación se propone pertenezca a la Corte, esto beneficia en muchos aspectos que deben ser considerados de suma importancia, pues en la actualidad el Tribunal emite proyectos de laudo como resoluciones, al realizar la propuesta se adquiere el carácter de sentencias en la resolución, logrando así una eficacia jurídica en la aplicabilidad de la misma.

Los Tribunales Locales, también son beneficiados al realizarse esta propuesta, ya que estos adquieren facultades como el conocer de los asuntos laborales de carácter federal que se den en su Estado de origen, pues las facultades que van adheridos con esto implica que ya no sea tan necesario que la gente se traslade hasta el Distrito Federal, con el fin de promover y llevar a cabo su proceso, no obstante no habría mayor problema pues se utilizarían las mismas instalaciones con las que cuentan y además del mismo presupuesto que se destina para estos Tribunales abarcaría los nuevos que se ocasionaran, ahorrando de esa forma el gasto de viáticos a los trabajadores que recurren a sus audiencias al Tribunal en el Distrito y el Estado no gastaría en estar esperando las diligencias por exhorto.

El Tribunal adquiere por naturaleza su personalidad jurídica y patrimonio propia en virtud de pertenecer a la Corte.

Estos son algunos beneficios que se obtendrían de ser posible esta propuesta que se presenta mediante la investigación de tesis que ahora se presenta, dando así un breve resumen a través de la historia que ha ido modificando cada uno de los procesos de mejora en la impartición de justicia.

“PROPUESTA PARA LA CREACIÓN DEL TRIBUNAL AUTÓNOMO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE”

INTRODUCCIÓN

INDICE

CAPITULO I. ANTECEDENTES

I. ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO BUROCRÁTICO Y SU FUNDAMENTO JURÍDICO.

- 1.1.- Antecedentes y fundamentos del Derecho de Trabajo en México.
- 1.2.- Artículos Constitucionales relacionados con Derecho del Trabajo.
- 1.3.- Antecedentes sobre la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- 1.4.- Antecedentes de Los Trabajadores al Servicio del Estado.
- 1.5.- Antecedentes sobre el Estado y los Trabajadores a su Servicio.
- 1.6.- Conceptos de Trabajador al Servicio del Estado.
- 1.7.- Nomenclatura y naturaleza de las relaciones Jurídicas entre el Estado y sus Trabajadores
- 1.8.- Integración del Derecho Burocrático
- 1.9.- Autonomía del Derecho Burocrático
- 1.10.- Naturaleza Jurídica del Derecho de los Trabajadores al Servicio del Estado

CAPITULO II

II.- FUNCIONES Y ORGANIGRAMA DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

- 2.1 La Creación del Tribunal Autónomo de Conciliación y Arbitraje
- 2.2. La organización y funcionamiento
- 2.3. El Pleno
- 2.4 Presidente del Tribunal
- 2.5. De las Salas
- 2.6. De los Presidentes de las Salas
- 2.7. De los Magistrados Representantes del Gobierno Federal y de los Trabajadores.
- 2.8 De las unidades Jurídicas y Administrativas de la Secretaria General de Acuerdos.
- 2.9. De las Secretarías Generales Auxiliares
- 2.10 De las Unidades Técnicas
- 2.11 De la Dirección General de Administración
- 2.12 De la Contraloría Interna
- 2.13 De la Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado
- 2.14. De la Unidad de Conciliadores
- 2.15. De la Coordinación de Actividades Procesales
- 2.16. De la Unidad de Actuarios
- 2.17. De la Unidad de Amparos
- 2. 18. De la Unidad de Archivo
- 2.19 De la Unidad de Informática Jurídica
- 2.20. Del Boletín Laboral Burocrático

CAPITULO III

PROCEDIMIENTO LABORAL FRENTE AL TRIBUNAL AUTÓNOMO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

- 3.1. Principios procesales
- 3.2. De la capacidad y personalidad
- 3.3. De los incidentes
- 3.4 De la Caducidad
- 3.5 De las Notificaciones
- 3.6 Prescripción y términos.
- 3.7 De la demanda y contestación.
- 3.8 De las pruebas.
- 3.9 De las resoluciones laborales
- 3.10 De las medidas de apremio de la ejecución de los laudos
- 3.11 De las sanciones disciplinarias
- 3.12 Procedencia del Juicio de Amparo ante el
Tribunal Unitario de Circuito

CAPITULO IV

PROPUESTA DE LA MODIFICACIÓN PARA LA CREACIÓN DEL TRIBUNAL AUTÓNOMO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

4.1 Problemática existente en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

4.2 Problemas de temporalidad en los exhortos.

4.3 Gastos de viáticos de los trabajadores actores.

4.4 Los beneficios en la carga de trabajo para los Tribunales Locales de los Estados en la República Mexicana.

4.5 El aprovechamiento en el proceso realizado ante el Tribunal Autónomo Federal de Conciliación y Arbitraje.

CONCLUSIONES

CASO PRÁCTICO

BIBLIOGRAFÍA

CAPITULO I.

ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.1. Antecedentes Generales del Derecho de Trabajo en México.

1.1.1 Derecho del Trabajo Pre colonial.

El trabajo del hombre existe desde el inicio de la humanidad, pero en lo referente a la existencia de un ordenamiento legal que lo regule, por lo que se refiere a la época pre colonial, no se cuentan con antecedentes, ya que como nos lo manifiesta el autor Sahagún, en su libro intitulado “HISTORIA GENERAL DE LAS COSAS DE LA NUEVA ESPAÑA” citado por el maestro Lucio Mendieta y Núñez en su libro: “El Derecho Pre colonial, en donde nos hace referencia a los diferentes artes y oficios a los que se dedicaban los antiguos mexicanos, entre los que se encuentran el oficial de pluma, alfareros, tejedores, mercaderes, fabricantes de armas, etc., quienes por lo general comenzaron como aprendices en los establecimientos de los patronos y sólo quedaban autorizados para ejercer el oficio o arte que hubieren aprendido. También señala que Hernán Cortés, en su segunda carta de relación dirigida a Carlos V, respecto de lo que encuentra en la ciudad de Tenochtitlán y que decía: Hay en todos los mercados y lugares públicos de la ciudad (...) muchas personas trabajadoras y maestros de todos los oficios, esperando quien los alquile por sus jornales. Pero como lo señala el mismo autor Mendieta y Núñez, no se sabe nada respecto de las jornadas de trabajo, de las relaciones de trabajo, entre los obreros y patronos, no obstante de la existencia de

la esclavitud, debieron frecuentemente, establecerse esas relaciones con artesanos y obreros libres”.¹

1.1.2 Derecho del Trabajo Colonial

Hacemos referencia al Derecho del Trabajo Colonial, cuyo periodo nos ubica entre la conquista de los españoles y hasta antes de la época de independencia de México. En dicho periodo los españoles establecieron colonias como medio de difusión de su cultura grecorromana y católica entre los indios; pronto América, se llenó de hospitales, escuelas, universidades, templos, que fueron utilizados para la propagación de la fe, etc., que revelaban un plan humanitario, un esfuerzo único (...) con todo lo anterior se da por resultado el surgimiento de las Leyes de Indias, constituyendo, éstas, la primera legislación social dictada en el mundo

1.1.2.1 Leyes de Indias

Esta legislación, es la más importante, para cualquier sistema jurídico laboral. En las Leyes de Indias, España creó el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos. Estas leyes, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la reina Isabel la Católica, estuvieron destinadas a proteger al indio de América, en contra de los antiguos imperios de México y Perú, y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos.

¹ Mendieta y Núñez. El Derecho Pre-colonial. Editorial Porrúa, México 1937. Carta de Relación de la Conquista de México, Buenos Aires 1945, pág.52.

En los primeros años de la colonia, se entabló una pugna ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros; las Leyes de Indias son resultado de la pugna y representan en cierta medida una victoria de los segundos. Esta ley buscaba asegurar a los indios la percepción efectiva de un salario, jornada de trabajo, salario mínimo, prohibición de las tiendas de raya, entre otras. Estas leyes son consideradas como los ordenamientos legales, más importantes de los Reyes Católicos por ayudar a los indios, pero a fin de cuentas prevaleció la idea de que dichas leyes debían obedecerse, pero no cumplirse.²

En la Nueva España, jurídicamente existió el recurso de “Obedézcase, pero no se Cumpla” contenida en la Ley 22, Libro Primero de la Recopilación de las Leyes de Indias, que ordenaba a las autoridades coloniales suspender la ejecución de las Leyes de Indias, cuando hubiere subrepción y obrepción. Entendiéndose por obrepción como mala información y subrepción como la ocultación de los hechos inspiradores del mandato real. Y obedecer en el Derecho Español, significaba, reconocer autoridad legítima a quien da una orden, actitud pasiva de respeto hacia el gobernante, considerándolo investido con la facultad de gobernar y cumplir entraña la ejecución de los actos tendientes a obsequiar lo que se manda u ordena.

² Dávalos José. Derecho Individual del Trabajo. Décima Segunda Edición. Editorial Porrúa. México, 2002. pág. 49.

Para este efecto se entiende lo siguiente:

a).-La jornada de ocho horas, expresamente determinada en la Ley VI del título VI del Libro III de la Recopilación de Indias, que ordenó en el año de 1593, que los obreros trabajaran ocho horas repartidas convenientemente.³

b).-Los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos, (...) Carlos V dictó el 21 de septiembre de 1541, la Ley XVIII en el Título I de la recopilación, ordenando que indios, negros y mulatos no trabajen los domingos y los días de guardar. A su vez Felipe II ordena, el 23 de diciembre de 1583 (Ley XII, Título VI, Libro III de la Recopilación, (...)) *“que los sábados por la tarde se alce de obra una hora antes para que se pague los jornales.”*

c).- El pago de séptimo día, antecedente que se encuentra en la Real Cédula de 1606, (...) *“que les den a los indios y paguen por cada semana, desde el martes por la mañana hasta el lunes en la tarde”* (...) *en dinero y no en cacao, ropa, bastimento no otro género de cosa que lo valga, aunque digan que los indios lo quieren* (...) y no han de trabajar ni en domingo ni otra fiesta de guardar, ni porque la haya habido en la semana se les ha de descontar cosa alguna de la dicha paga, ni de tenerlos más tiempo de lo referido, por ninguna vía.

d).- La protección del salario a los trabajadores y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro, considerando también la obligación de hacerlo en presencia de la persona que lo califica, para evitar engaños y fraudes. Lo anterior se encontró plasmado en la Ley V, Título VII, Libro VI de la Recopilación, dictada por Felipe II el 8 de julio de 1576, en donde se

³ Vázquez V. Genaro. Recopilación Ley de Indias. Editorial Porrúa , México 1940,pág.1

ordenaba que los caciques pagaran a los indios su trabajo delante del doctrinero (...) Con respecto a la puntualidad en el pago, se cita la Ley IX, Título XV, Libro XI dictada por Felipe III, el 20 de abril de 1608, que ordenaba que se pagara con puntualidad a los indios, (...) los sábados en la tarde (...) La obligación de pagar en efectivo se encontraba establecida en la Ley del 26 de Mayo de 1609, de Felipe III, en donde se establecía multa para el español que pagara con vino, Chicha, miel o hierba del Paraguay, declarándose además perdido el salario pagado con dichas mercancías.⁴

e).- En las Leyes de Burgos de 1512, se estableció entre otras cosas los catorce años de edad para ser admitidos al trabajo y la protección de la mujer en cinta.

f).- La protección contra labores insalubres y peligrosas. En la Ley XIV, Título VII, Libro VI, expedida por Carlos V el 6 de febrero de 1538, se prohíbe que los menores de 18 años acareen bultos. Carlos V el 12 de septiembre de 1533 “que no pasará de dos arrobas la carga que transportaran los indios y que se tomarán en consideración la calidad del camino y otras circunstancias.

g).- El principio de “verdad sabida”, que operaba a favor de los indios por disposición de la Ley V, Título X, Libro V, del 19 de octubre de 1514, expedida por Fernando V.⁵

h).- El principio de proporcionar casa.- Prevista en el Capítulo V de la Real Cédula, dictada por el Virrey Antonio de Bonilla, en marzo de 1790 (...) ”Todos los dueños de esclavos, deberán darle habitaciones distintas para los dos sexos, no

4 Ibidem, pág18-19

5 Ibidem, pág. 20

siendo casado, y que sean cómodos y suficientes para que se liberten de la intemperie, con camas en alto, mantas y ropa necesaria, y con separación para cada uno, y cuando mas dos en cada cuarto, destinarán otra pieza, o habitación, separada, abrigada y cómoda para los enfermos...⁶

Sin embargo, estas disposiciones, no funcionaron en realidad, ya que no fueron aplicadas, pues lo que predominó en la colonia española fue la esclavitud y el trabajo en jornadas inhumanas, no obstante, las Leyes de Indias constituyen un adelanto y en la actualidad, en nuestra legislación vigente existen disposiciones que se encuentran en la legislación colonial estudiada (LEYES DE INDIAS). Las Leyes de Indias llevan el sello de conquistador orgulloso; ya que de acuerdo al pensamiento de Fray Bartolomé de las Casas, se reconoció a los indígenas su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política, no eran iguales a los vencedores.

Es importante señalar que en la colonia existieron los gremios, regulados por las ordenanzas y tanto éstas como la organización gremial, fueron instituciones que controlaban mejor la actividad de los hombres, bajo el marco de un gobierno absolutista.

La organización gremial era un instrumento por el cual se disminuía la producción, en beneficio de los comerciantes de España, las citadas Ordenanzas otorgaban a los maestros, una cierta autonomía para elaborara las reglamentaciones complementarias.

De estos gremios surgió la pequeña burguesía industrial representada por maestros y artesanos, en su mayoría peninsulares, quienes monopolizaban la

⁶ Ibidem,pág.358

producción de los oficiales y aprendices mestizos, indios y negros. Dado el crecimiento de la producción y el aumento de la competencia, así como debido a la destreza y habilidad de los indígenas, las corporaciones gremiales, restringen la admisión de nuevos miembros, alargando los plazos para el aprendizaje y exámenes de oficiales, haciendo más difícil alcanzar el título de maestro. Aunado a esto las corporaciones tomaron las medidas orientadas a impedir los nuevos procedimientos de producción y la importación de productos elaborados, declarándose la lucha entre las corporaciones artesanales y los comerciantes.

1.2.- Legislación Laboral en el México Independiente.

Podemos precisar, que en ésta época, no existió disposición legal alguna relativa a regular los derechos de los trabajadores, ni desde el inicio de la guerra de independencia ni una vez consumada la misma, ni en los Bandos, Declaraciones, Constituciones, Decretos, etc., ya que la mayor preocupación del movimiento de independencia era el establecer las bases para la organización del país en lo concerniente a la política.

En relación a ésta época, subsistieron disposiciones en la Nueva España, entre las que se encontraba “El Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano”, que propiamente constituye el antecedente del actual artículo 133 Constitucional, mismo que me permito transcribir a continuación:

...“ARTÍCULO PRIMERO.- Desde la fecha en que se publique el presente reglamento, queda abolida la constitución española en toda la extensión del imperio.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Quedan sin embargo, en su fuerza y vigor las leyes, órdenes y derechos promulgados, anteriormente en el territorio del imperio, hasta el 24 de febrero de 1821, en cuanto no pugnen con el presente reglamento, y con las leyes, órdenes y decretos expedidos, o que se expidieron con motivo de nuestra independencia”.⁷

Podríamos decir, propiamente que como antecedentes de la legislación laboral en la época de independencia, son los siguientes:

a).- El Bando de Hidalgo, dado en la ciudad de Guadalajara el 6 de diciembre de 1810, en su artículo primero, ordenaba a los dueños de esclavos, que les diesen la libertad, en el término de diez días, so pena de muerte.

Analizando el contenido de lo anteriormente transcrito, podemos inferir que en este momento es donde surge o tiene su origen la relación laboral, no como la conocemos actualmente, sino que empieza por así decirlo, en virtud de la libertad que alcanzan los individuos y con ello, el estar en libertad de ofrecer su trabajo a quien ellos eligieran.

b).- Eliminación del sistema gremial.- El 30 de abril de 1812 Don Ignacio López Rayón, hizo circular entre todos los insurgentes un Proyecto de Constitución Política para la que sería una nueva Nación independiente. Él, resumió su ideología en treinta y ocho puntos que fueron conocidos como los Elementos constitucionales, entre los más importantes destacan: el decreto a la abolición de los exámenes de los artesanos, argumentando que quedarían calificados por su solo desempeño, para ocupar un puesto (arte u oficio), esto es

⁷ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da Versión, México 2002.

lo que constituye una clara eliminación del sistema gremial que imperaba en la Nueva España, para así tener los trabajadores una libertad de oficio o profesión.

c).- Sentimientos de la Nación.- Es Don José María Morelos y Pavón, quién al continuar el movimiento iniciado por Hidalgo, lo transformó y lo encauzó hacia la liberación de México, es decir, una Revolución Democrática. Sentando las bases fundamentales para estructurar al naciente Estado Mexicano en lo concerniente a la concepción de la justicia social plasmando en el punto doce lo siguiente:

“12° Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, de tal suerte que se aumenten el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto.”⁸

Asimismo, en el punto 15° insiste en la prohibición de la esclavitud y en la distinción de castas. De éstos puntos se deduce que ya se propugnaba por el establecimiento de un salario digno para el pobre (trabajador) así como el hecho de abolir la esclavitud para que pueda surgir u originarse la relación contractual laboral.

Como ya quedó asentado, poco después, desaparecieron los gremios por la declaración de la Ley de 8 de junio de 1813, que autorizó a todos los hombres avecindados en las ciudades del reino, a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de licencia o de ingreso a un gremio.

d).- Constitución de Apatzingán denominado también Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana, sancionada en

⁸ Dávalos José. Op. cit. Pág.51

Apatzingán, el 22 de octubre de 1814, y aunque no llegó a tener una aplicación real, se estableció en el artículo 38 lo siguiente:

“...Ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública”.

De la transcripción del apartado anterior inferimos que se habla sobre la libertad de los individuos para ejercer el trabajo, oficio, comercio, cultura, industria, que mas convenga.

e).- Plan de Iguala.- Dada por Agustín de Iturbide, el 24 de febrero de 1821, en cuyo artículo 12 se establece: “Todos los habitantes del imperio mexicano, sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar por cualquier empleo.

f).- Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano.- Se tiene conocimiento de que en al año de 1823, los trabajadores laboraban jornadas de trabajo demasiado extensas, misma que eran de dieciocho horas con salarios de dos reales y medio, esto para el sexo masculino, para el sexo femenino y a niños menores, se les asignaba la misma jornada, pero el salario era inferior pues se les pagaba un real. Treinta y un años más tarde, es decir, en 1854, los obreros percibían salarios de tres reales diarios, sin que disminuyera, la jornada señalada. Bajo éstas condiciones, hacia el año de 1843, durante el gobierno de Antonio López de Santa Ana, se crean las primeras organizaciones de trabajo, que son Las Juntas de Fomento de Artesanos y las Juntas Menores, que fueron de origen artesanal, mismas que fueron sustitutivas de los antiguos gremios, éstas organizaciones trataron de fomentar la protección a la industria nacional y defenderla frente a los productos extranjeros, además de tratar de crear fondos

para la beneficencia pública, mediante la aportación de cuotas semanaarias, para el socorro de los beneficiarios, y establecer como última instancia, cajas de ahorro y bancos de ahorro, pero esto sólo ocurrió, hasta la caída del gobierno de Santa Ana, gracias al movimiento de Ayutla.⁹

La Revolución de Ayutla, la segunda de las tres grandes luchas de México para integrar su nacionalidad y conquistar su independencia y la libertad y la justicia para sus hombres, representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal, porque lo más importante para los hombres de entonces era poner fin a la dictadura personalista de Antonio López de Santa Anna y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas Declaraciones de derechos.

La declaración de derechos de aquella asamblea son considerados importantes, los artículos 4º, 5º y 9º relativos a la libertad de profesión, industria y trabajo, establecen el principio de “Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento”,dejando al descubierto la libertad de asociación.

En dos ocasiones se propuso el Congreso la cuestión del derecho del trabajo, pero no tuvo el reconocimiento, pues el valor absoluto que los defensores del individualismo atribuían a la propiedad privada y la influencia de las escuelas económica y liberal, constituyeron obstáculos impenetrables.

⁹ El Movimiento Obrero en México, 50 años de Revolución II, La Vida Social, México 1961, pág. 252.

1.2.1 Constitución de 1857

La Revolución de Ayutla persiguió como ya quedó asentado, derrocar a la dictadura de Antonio López de Santa Anna, con la finalidad de obtener el reconocimiento de los derechos fundamentales del hombre. Esta revolución representó el triunfo del pensamiento individualista y liberal.¹⁰

Una vez que fue depuesto Santa Anna, Comonfort, convocó a un Congreso Constituyente, que se reunió en la Ciudad de México en 1857, y dio por resultado la Constitución de 1857. La declaración de derechos de este Congreso en sentido individualista y liberal y tuvo importantes disposiciones, relativas al trabajo; los artículos 4° y 5° consignaron las libertades de profesión, industria y trabajo, y el principio de que “Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento”. Así como el artículo 17 del proyecto de Constitución de Ignacio L. Vallarta, en el que decía: “La libertad de ejercer cualquier género de industria, comercio o trabajo que sea útil y honesto, no puede ser coartada por la ley, ni por la autoridad, ni por los particulares, a títulos de propietarios. Exceptuándose los casos de privilegio exclusivo concedido conforme a las leyes, a los inventores, perfeccionadores o introductores de alguna mejora. Este proyecto cayó en el vacío y nada más se aprobó quedando parte del artículo 5° Constitucional.

Dentro de un marco de ideas individualistas, defensoras de la propiedad privada y un sistema económico liberal, fue imposible el reconocimiento del Derecho del Trabajo por parte del Congreso Constituyente. Ignacio Ramírez, era un Constituyente que pugnó porque se legislara para evitar la miseria y el

¹⁰ Dávalos José. Op. Cit. Pág. 53.

dolor de los trabajadores, que éstos recibieran un salario justo y participaran de los beneficios de la producción, idea antecesora de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Posteriormente, México sufre un régimen monárquico, como resultado de la imposición de Maximiliano de Habsburgo como emperador; en contradicción con el grupo de hombres que lo había elegido como tal, Maximiliano elaboró una legislación social tendiente al desarrollo de la Nación, pero no sobre la base de la explotación del hombre, sino buscando proteger a campesinos y trabajadores. El Estatuto Provisional del Imperio, en los artículos 69 y 70 correspondientes al capítulo de las garantías individuales, en los que se prohibieron los trabajos gratuitos y forzosos; a causa de que no podían obligarse a los trabajadores a prestar sus servicios indefinidamente; se dispuso que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores.

Expidió una ley la cual fue llamada Ley del Trabajo del Imperio, de fecha 1° de noviembre de 1865, que consignó la libertad de los campesinos de separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran su servicios, una jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo; descanso semanal; pago de salarios en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos; libre acceso a los comerciantes a los centros de trabajo; supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales; escuelas en las haciendas en donde habitaban veinte o más familias; inspección del trabajo; sanciones pecuniarias por violación de las normas y demás sanciones complementarias.¹¹

¹¹ Ibidem. Pág. 54.

1.2.2. Huelgas de Cananea y Río Blanco.

A éstas huelgas, se les ha atribuído una especial importancia, ya que se les considera producto de la expresión del descontento de toda la sociedad mexicana, pero sobre todo de la clase obrera, con el régimen porfirista.

Hasta 1857, no había en México problema obrero, porque en realidad no existía industria, salvo en forma precaria; la industria extractiva (minería), la azucarera en algunas regiones productoras y en forma muy incipiente la de hilados o textil. Durante la vigencia de la Constitución de 1857 se admitió el derecho de asociación, reconocido por su artículo noveno, como consecuencia se podía huelgar, pero no impedir el trabajo de los huelguistas, pues se consideraba como un ataque a su libertad y a la del empresario.

A pesar de la prohibición, que de hecho convertía a los huelguistas en delincuentes al impedir el funcionamiento de las empresas, el año de 1877 vió una importante huelga que afectó a la empresa textil, “La Fama Montañesa”, establecida en Tlalpan, D.F., así como aparecieron otros movimientos similares en Sinaloa, Jalisco y Puebla. Los trabajadores comenzaban a despertar de su letargo para reclamar el reconocimiento de sus derechos, si bien eran reprimidos con dureza y difícilmente alcanzaban alguna mejora en sus condiciones laborales.

A finales del siglo pasado, bajo el período presidencial del Gral. Porfirio Díaz, se había creado una clase dominante y acaparadora de la riqueza, se trataba particularmente de terratenientes, propietarios de las grandes haciendas, aunque la incipiente industria ya comenzaba a extenderse; la textil estaba casi totalmente en manos de españoles y algún francés, ya salía de Puebla y Veracruz y aparecía en otros Estados y el Distrito Federal; la minería estaba totalmente

controlada por los ingleses y norteamericanos; en las zonas productoras de caña de azúcar se creaban los ingenios azucareros.

El Presidente Díaz y su grupo de científicos consideraron conveniente la construcción de los ferrocarriles y éstos sirvieron, además de para unir a varios Estados, para hacer nacer el proletariado obrero.

Pero las disposiciones legales prohibieron la formación de sindicatos y la costumbre social los hacía ver como agitadores peligrosos para la estabilidad y tranquilidad, siendo de esta forma que los promotores pensaron en formar sociedades con el aspecto de mutualidades, que en realidad durante sus reuniones se les orientaba como grupos de defensa y de resistencia.

Estas sociedades mutualistas, que también en algunos lugares se denominaban círculos obreros, contaron con sus principales promotores, los hermanos Flores Magón, los cuales publicaron varios periódicos, siendo los más importantes “Regeneración” que apareció desde agosto de 1900 y “El hijo del Ahuizote” ambos circulaban de mano en mano y a pesar de la escasez de recursos económicos, siempre hubo forma de sacarlos a la luz pública.

En el año de 1906, en Cananea, población del Estado de Sonora, funcionaba la mina Oversighty, propiedad de la empresa llamada “Cananea Consolidated Cooper Co”, S.A., cuyo principal dirigente o administrador era un enorme norteamericano de nombre William Greene, donde prestaban sus servicios numerosos trabajadores. Los puestos principales, no solamente administrativos, sino operativos como mayordomos o capataces, eran desempeñados también por extranjeros, mientras que las labores más duras correspondían a los mexicanos, que percibían los salarios más bajos.

Las condiciones generales eran deplorables y los trabajadores estaban siendo explotados y maltratados constantemente.

Hasta allí había llegado ya “Regeneración” y los trabajadores comenzaban a organizarse; así se fundó (el 16 de enero de 1906), primero; la llamada “Unión Liberal Humanidad”, conformada por Manuel M. Diéguez (quien fungía como Presidente), Francisco M. Ibarra como Vicepresidente y Esteban Baca Calderón como Secretario y poco después, en la parte baja de la explotación minera, en “El Ronquillo” y la “Mesa Grande”, se organizó el “Club Liberal de Cananea” presidida por Lázaro Gutiérrez de Lara, naturalmente estas sociedades funcionaban en una especie de clases destinada a evitar la persecución patronal, así como la del propio Gobierno, que veían en esos grupos el nacimiento de un movimiento contrario a la situación política existente.¹²

Los propietarios de la Mina decidieron para evitar responsabilidades tal vez y para ayudar a algunos mayordomos norteamericanos, celebrar con estos un contrato mediante el cual se convertían en intermediarios, pero con todas las facultades para el manejo de personal, inclusive reducirlo y modificar los salarios. Esto se notificó a algunos de los trabajadores en la noche del 31 de mayo y en la madrugada del 1° de junio de 1906 los trabajadores se amotinaron frente a las oficinas de la mina, antes de la hora de que terminaran sus jornadas; al grito de “Cinco pesos de salario; ocho horas de trabajo”. Los trabajadores mandaron llamar a Baca Calderón y a Manuel M. Diéguez, que trabajaban allí para encabezar el movimiento, ya que también habían sido los organizadores de las

¹² Cantón Moller, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Segunda Edición. Editorial PAC, S.A de C.V, México, D.F., 1991. Pág. 18.

sociedades liberales, y éstos de inmediato se pusieron a la cabeza del grupo. Cuando al amanecer corrió la noticia de la huelga, los trabajadores de otras minas como “El Capote” y la “Demócrata” se unieron al movimiento, así como los que laboraban en la concentradora de metales y en la fundición; pero era total, pues el trato injusto era general. El pliego de peticiones redactado para ser presentado en las pláticas conciliatorias a la parte patronal, se solicitaban tres renglones que tenían la mayor jerarquía jurídica:

- Jornada de ocho horas.
- Salario mínimo
- Limitación de trabajadores extranjeros

Además pidieron la igualdad de capacidades, que los mexicanos tuvieran la misma oportunidad de progreso que los norteamericanos. Mientras la empresa había solicitado por vía telegráfica la presencia del gobernador de Sonora, Rafael Izaba, quién se traslado al lugar acompañado de una fuerte escolta de federales; pero además, Greene había solicitado el apoyo de los soldados conocidos como rangers, soldados rurales de Arizona al mando del Coronel Rynning también se trasladan a Cananea, con notoria violación a la soberanía mexicana.

“Los enfrentamientos ocasionaron numerosas bajas entre los trabajadores que peleaban desarmados contra los federales mandados por el Coronel. Kosterlinski, quien actuaba bajo las ordenes del jefe de la región militar General Luis Torres; en estas condiciones de represión son sometidos los huelguistas,

que no obtienen mejorías aunque dan un ejemplo y señalan un hito en el camino de la Revolución y regresan a sus trabajos bajo el imperio de la fuerza.”¹³

Los que dirigieron el movimiento, fueron presos y trasladados a las mazmorras de Castillo de San Juan de Ulúa, en el Puerto de Veracruz.

En cuanto a la huelga de Río Blanco, ésta tuvo lugar en Orizaba, Veracruz, el día 7 de enero de 1907, debe entenderse más que como un movimiento obrero, como una protesta social, ya que tiene características diferentes a la de Cananea, pues su origen parte de la fundación del “Gran Círculo de Obreros Libres de Río Blanco” con la intervención principal del magonista, José Neira, quien sufrió los acontecimientos de disolución del mismo, pero fue reorganizado por José Morales en el año de 1906.

Para contrarrestar la fuerza que los trabajadores textiles estaban obteniendo, los patrones de la Ciudad de Puebla, organizaban una sociedad patronal con el nombre de Centro Industrial Mexicano, al que se adhieren poco tiempo después los dueños de las fábricas de hilados y tejidos de Veracruz y Tlaxcala, una vez organizados los patrones redactaron un Reglamento de Trabajo para la Industria Textil que no solamente era abusivo en el aspecto laboral, por las jornadas extenuantes y los salarios bajos, las facultades que se arrojaban los patrones para el manejo del personal, sino que inclusive invadían la vida privada de los trabajadores, prohibiéndoles la lectura de libros y periódicos que no estuvieran previamente censurados por los patrones. Naturalmente los trabajadores de Puebla y Tlaxcala lo rechazaron y declararon la huelga general el 4 de diciembre de 1906.

¹³ Ibidem. Pág. 19 y 20.

Con la mediación del Arzobispo de Puebla, los trabajadores solicitan la participación como árbitro de buena fe de alguien en quién confiaban: el Presidente de la República Gral. Porfirio Díaz, pidiéndole que resolviera el conflicto dentro de una brevedad posible.

El laudo Presidencial daba la razón por entero a los patrones; salvo que permitía, bajo la vigilancia del orden y la moral por parte de los administradores, que los trabajadores recibieran en sus casas a las personas que quisieran y que se prohibía el trabajo de niños menores de siete años.

El lunes 7 de enero de 1907, los trabajadores se presentaron ante la fábrica después que sonaron los avisos del silbato llamándolos, pero decidieron no ingresar al trabajo, celebrando ahí mismo un mitin durante el cual manifestaron su inconformidad con el laudo Presidencial.

Siendo así que en esos tiempos se encontraba la tienda de raya instalada frente a la empresa, al ver que los trabajadores se rehusaban a trabajar les niegan la mercancía a las mujeres de los trabajadores, ya que estos les daban dicha mercancía a crédito, son expulsadas de la tienda, esto da origen a que se genere el motín en contra del mismo, el cual culmina con la quema de la tienda de raya.

Los trabajadores y sus mujeres regresaba de Santa Rosa a Nogales, cuando fueron atacados por el 13° Batallón de Infantería, el cual había sido mandado por el Coronel José Ma. Villarreal, quien sin aviso alguno comenzó a disparar, con descargas cerradas, sobre la multitud, muchos murieron y otros fueron apresados, mandándolos a cumplir condenas de trabajos forzados o a la cárcel de San Juan de Ulúa.

1.2.3 Tesis del Partido Liberal Mexicano.

El primero de julio de 1906, el Partido Liberal Mexicano, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa, que contiene el documento pre-revolucionario más importante a favor de un Derecho del Trabajo; en él están delineados los principios e instituciones de nuestra Declaración de Derechos Sociales.

Este documento analiza la situación del país y las condiciones de las clases campesinas y obrera, y concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas político, agrario y de trabajo.

Recalcó la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo; la mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo de los menores de catorce años; jornada máxima de ocho horas; entre otras.

En la década última del régimen del General Porfirio Díaz, un hombre sintió la tragedia de las víctimas de los riesgos del trabajo; el 30 de abril de 1904, a solicitud del gobernador José Vicente Villada, la legislatura del Estado de México dictó una ley, en la que se declaró que en los casos de riesgos de trabajo, debía el patrono prestar la atención médica requerida y pagar el salario de la víctima hasta por tres meses.

El gobernador Bernardo Reyes impulsó fuertemente el desarrollo industrial de Nuevo León, y tuvo también la convicción de que era indispensable una Ley de Accidentes de Trabajo; inspirada en la Ley francesa de 1898, la de 9 de noviembre de 1906 definió al accidente de trabajo, único de los riesgos considerados como aquél que “ocurre a los empleados y operarios en el

desempeño de su trabajo o en ocasión de él”; y fijó indemnizaciones que llegaban al importe de dos años de salario para los casos de incapacidad permanente total.

1.3 Orígenes del Derecho Mexicano del Trabajo antes de la Constitución de 1917.

Como ha quedado asentado, la Tesis del Partido Liberal Mexicano, constituye el documento de mayor importancia, pues es el detonante de los inicios de la Revolución Mexicana, considerada ésta como un fenómeno social que produjo consecuencias muy importantes para el Derecho Laboral. La Revolución fue un movimiento armado en contra de la dictadura del General Porfirio Díaz, que tiene su origen definitivo en el Plan de San Luis (5 de octubre de 1910), mediante el cual Francisco I. Madero da a conocer sus metas inmediatas, que fue la de reprimir y desplazar al régimen porfirista. Tras la muerte de Francisco I. Madero y José María Pino Suárez el 22 de febrero de 1913, la usurpación de Victoriano Huerta, trae como consecuencia, el regreso de las etapas más crueles del régimen porfirista, ya que bajo su gobierno, manda clausurar la “Casa del Obrero Mundial”.

La Casa del Obrero Mundial fue una de las agrupaciones de trabajadores surgida durante la Revolución Mexicana, que agrupó a un número importante de mutualidades, uniones, centros y ligas de trabajadores, (COM), fundada el 22 de septiembre de 1912, fue la primera central sindical, era el único grupo obrero con representación nacional y dicha organización logró dominar el movimiento obrero en México de 1912 a 1918.

Es en el seno de la COM en donde las mutualidades, uniones y demás agrupaciones, se transformaron en auténticos sindicatos. De ahí por ejemplo, que

la Unión de Canteros, la Unión de Operarios Sastres y la Unión del Gremio de Carpinteros, se transformaran en el Sindicato de Canteros, el Sindicato de Operarios Sastres y el Sindicato de Tallistas, Ebanistas y Carpinteros, respectivamente.

La Casa del Obrero Mundial en sus inicios sólo fue un centro aglutinador de uniones y ligas de trabajadores, por lo menos hasta 1914, ya para 1915, su estructura, sus funciones y sus objetivos, pero principalmente su acercamiento con los caudillos de la Revolución le dieron un matiz de corporación sindical.

Así quedó, establecido en el histórico pacto firmado por Venustiano Carranza y la COM el 17 de febrero de 1915, en el cual la Casa del Obrero Mundial se comprometía a acelerar el triunfo en la revolución, para lo que se crearon guarniciones de trabajadores y fueron conocidas como "Batallones Rojos". A cambio de este apoyo, la COM pudo extender su presencia en varias entidades de la República, apareciendo Casas del Obrero Mundial en León, Tampico, Guadalajara, Colima, Monterrey, Tabasco, Tlaxcala, Querétaro, Guanajuato, Aguascalientes y Torreón, entre otras.

Como dato importante, por primera vez en México, el 1º de Mayo de 1913, la COM, se atreve a conmemorar, la muerte de los mártires de Chicago, lo que causa disgusto a Huerta y ordena clausurar la COM el 27 de Mayo de 1914, aprehendiendo a varios dirigentes de dicha casa.

Surge el movimiento constitucionalista encabezado por el Gobernador Constitucional del Estado de Coahuila, Venustiano Carranza, quien emite El Plan de Guadalupe (dónde desconocía a Victoriano Huerta como Presidente de la República), el 26 de marzo de 1913, en la Hacienda de Guadalupe, de dicho

Estado, lugar donde, Carranza, reúne a sus Jefes y Oficiales para incitarlos a derrocar el gobierno de Huerta, la finalidad que se establecía en dicho Plan, fue el hecho de que Carranza, ocupara interinamente el Poder Ejecutivo y que convocara a elecciones generales, una vez que fuese consolidada la paz, pero una vez derrocado Victoriano Huerta, por medio del General Álvaro Obregón, Huerta, abandona el país el 13 de agosto de 1913; y Carranza es proclamado Presidente de la República de manera interina; posterior a éste hecho, hubo una Convención en Aguascalientes, en donde algunos jefes revolucionarios entre ellos Francisco Villa en el Norte y Emiliano Zapata en el Sur, se inconformaron con la designación de Carranza y por tanto, no lo reconocían como Presidente de la República; y en su lugar, nombraron a Eulalio Gutiérrez Ortiz como Presidente, el cual sí fue reconocido por Zapata y Villa. Pronto se presentaron pugnas entre el ejército del Norte (comandado por Francisco Villa) y del Sur (comandado por Emiliano Zapata). Con la ayuda del armamento que los norteamericanos dejaron tras la invasión a Veracruz, Carranza mandó a Álvaro Obregón a enfrentarlos alargando la guerra civil.

El 23 de agosto de 1913, Alberto Fuentes D., gobernador del Estado de Aguascalientes, establece el descanso semanal y la jornada de ocho horas; a su vez el Gobernador de San Luis Potosí General Eulalio Gutiérrez, mediante decreto de fecha 15 de septiembre, instituye el salario mínimo para esa entidad federativa, así como la jornada de trabajo de nueve horas como máximo, el pago del salario en efectivo, prohíbe las tiendas de raya, declara inembargables los salarios, crea el Departamento del Trabajo y determina la irrenunciabilidad de los beneficios concedidos por la propia ley: también el Gobernador de Tabasco, Luis F.

Domínguez, el 19 de septiembre, promulga un decreto, por medio del cual, queda abolida la esclavitud, impone el salario mínimo y se consagra la jornada de ocho horas para los peones del campo.

Además de éstas leyes y decretos, en el movimiento de la Revolución deben mencionarse en forma relevante las siguientes:

En el Estado de Jalisco, encontramos los siguientes antecedentes:

a).- La Ley de Manuel M. Diéguez, de fecha 2 de septiembre de 1914, misma en la que se consignaba el descanso dominical con determinadas excepciones, descanso de los días obligatorios siendo éstos los días 28 de enero, 22 de febrero, 5 de mayo, 18 de julio, 16 de septiembre, 11 de noviembre y 18 de diciembre, vacaciones de ocho días anuales, jornadas u horarios para almacenes de ropa y abarroteras de las 8:00 a las 19:00 horas con dos horas de descanso, establece sanciones para los que trabajan en días de descanso obligatorios y en vacaciones, otorgando el derecho de denunciar a los que violen dicha ley.

b).- La Ley de Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga, de fecha 7 de octubre del año 1914, reglamentando los aspectos principales del contrato individual de trabajo, algunos capítulos de previsión social y creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Para el Estado de Veracruz se encuentran los siguientes antecedentes:

a).- Decreto del Coronel Manuel Pérez Romero, Gobernador del Estado de fecha 4 de octubre del año 1914, en el que se consagra el descanso semanal.

b).- Ley del Trabajo, promulgada por Cándido Aguilar, de fecha 19 de octubre del año 1914, misma que sirvió de base para la legislación futura, destacándose, en la jornada de trabajo, siendo ésta de nueve horas, interrumpida

con descansos para tomar alimentos, el descanso semanal en domingos y días festivos, salario mínimo que podía pagarse en forma diaria, semanal o mensual. La propia Ley, imponía a los patrones la obligación de proporcionar a los obreros enfermos, profesionales o víctimas de accidentes de trabajo, la asistencia médica, medicinas, alimentos y salario, se señalaba además que los trabajadores debían de contar con servicio médico adecuado. De igual forma, imponía a los patrones a proporcionar a los obreros, la creación de escuelas primarias laicas, cuando no existieran escuelas públicas en menos de dos kilómetros del centro de trabajo; impulsó la existencia de Tribunales de Trabajo, denominándolas Juntas de Administración Civil, así como los inspectores de trabajo.

En el Distrito Federal, con fecha 12 de diciembre de 1914, Venustiano Carranza, emite un decreto en el cual, después de exponer las razones, por las que ha de prorrogarse el Plan de Guadalupe, se compromete a expedir y poner en vigor, todas las leyes y disposiciones encaminadas a dar satisfacción a las necesidades, económicas, sociales y políticas del país, efectuándose diversas reformas, previamente por decreto de 17 de octubre de 1913, se anexó a la Secretaría de Gobernación, el Departamento de Trabajo, lo que aunado a la reforma de la fracción X del artículo 72 Constitucional, había otorgado al Congreso facultades para legislar en materia de trabajo, con ese motivo, en 1914 se formuló el Proyecto de Ley denominado de Zubarán, con la participación del Ministro de Gobernación, Licenciado Rafael Zubarán Company y de los Licenciados Santiago Martínez Alomía y Julio Zapata, dicho proyecto fue un intento de reforma a la legislación civil, en el cual se pretendía sustituir el criterio ultra individualista que privaba en el Código Civil, marcando una serie de limitaciones a la voluntad de las

partes, a fin de lograr una relación más justa, entre patrono y trabajador, dicho proyecto quedó cerrado en los moldes del derecho civil, y desde este punto de vista, está muy por detrás de las leyes ya vigentes en esas fechas, en el Estado de Veracruz y Yucatán. Lo más relevante de éste proyecto fue, que se reglamentó el contrato colectivo de trabajo y se reconoció a la asociación profesional, sin que se hiciera referencia alguna al derecho de huelga.

En el Estado de Yucatán, la obra legislativa del general Salvador Alvarado, ha sido una de las más importantes, emanadas de la Revolución, la cual consiste en la promulgación de dos leyes; la primera de fecha 14 de mayo de 1915, en donde se creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. La segunda con fecha 12 de diciembre del mismo año, denominada La Ley de Cinco hermanas, misma que se encontraba integrada por: Leyes Agrarias, de Hacienda, del Catastro, del Municipio Libre y del Trabajo.

Haciendo una síntesis de los datos más relevantes en materia del Trabajo, sobre todo en el Estado de Yucatán, quedaría de la siguiente manera:

a).- La creación y establecimiento de las Juntas de Conciliación, del Tribunal de Arbitraje y del Departamento del Trabajo,

b).- El reconocimiento de las asociaciones profesionales, sentándose las bases de un Sindicalismo Industrial de carácter regional, con registro ante las Juntas de Conciliación.

c).- La reglamentación de los Convenios Industriales, que constituían un contrato de ejecución.

d).- El rechazo de la huelga, salvo situaciones de excepción, como instrumento de lucha, ya que se consideraba mejor solución el arbitraje forzoso.

e).- La regulación de las relaciones individuales de trabajo, de los riesgos profesionales y de la previsión social.

Por último, agregaremos a la lista de antecedentes, al Estado de Coahuila, en donde fue promulgada el 27 de octubre de 1916, la Ley del Trabajo, por el Gobernador del Estado Gustavo Espinoza Mireles, quien reprodujo íntegramente el proyecto de Zubarán, agregando, sólo tres capítulos, sobre participación en los beneficios de las empresas, conciliación y arbitraje y accidentes de trabajo, éste último capítulo fue retomado de la Ley sobre Accidentes de Trabajo de Bernardo Reyes.

En 1916, el Congreso de la Unión se reunió como Constituyente en Querétaro. Carranza buscaba muchas reformas a la Constitución de 1857, que había jurado defender, por lo cual se creó una nueva Constitución, la cual Carranza promulgó el 5 de febrero de 1917. Esta nueva Carta Magna, que sería desde entonces conocida como la Constitución de 1917 introdujo algunos conceptos sociales muy avanzados para su época, como las relaciones obrero-patronales, que quedaron plasmadas en el artículo 123 y las reformas educativa y agraria que quedaron plasmadas en los artículos 3º y 27, respectivamente.

Entretanto Venustiano Carranza crea los **Batallones Rojos** que fueron grupos militares de obreros, para apoyar al Gobierno Constitucionalista para combatir a los campesinos-militares de la División del Norte y del Ejército Libertador del Sur durante la Revolución Mexicana. Los Batallones Rojos fueron originados por un arreglo entre sesenta y tres miembros de la Casa del Obrero Mundial en una sesión secreta realizada el 10 de febrero de 1915 en la Ciudad de México cuando decidieron colaborar con el Primer Jefe del Ejército

Constitucionalista, Venustiano Carranza. Para ello nombraron una comisión que partió al puerto de Veracruz, que era la capital del territorio controlado por el Primer Jefe entre finales de noviembre de 1914 y mediados de 1915, y se firmó un pacto el 17 de febrero de 1915 a pesar del descontento de la mayoría de los miembros de la Casa del Obrero Mundial por ir en contra de su ideología anarcosindicalista. De esta manera, algunos locales de la Casa del Obrero Mundial en la Ciudad de México se convirtieron en cuarteles de reclutamiento al tiempo en que la organización se volvía un poderoso instrumento de afiliación sindical y propaganda carrancista. Sus siete mil afiliados se unieron al Ejército Constitucionalista, y poco después decidieron irse a Orizaba, Veracruz, para que fuera su residencia oficial y el centro de adiestramiento de los Batallones Rojos.

Pero, Venustiano Carranza traiciona a la clase obrera, al emitir el decreto del 1º de agosto de 1916, en el que establecía la pena de muerte para los huelguistas, a pesar de lo anterior, hace suya la Constitución de 1917 en donde queda incluido nuestro artículo 123.

La Constitución Mexicana de 1917, es sin duda, el antecedente principal del Derecho Laboral, ya que es un documento pionero en el cual se reconocen las garantías y los derechos de los trabajadores. Aun con la vigencia de la notable Constitución Liberal de 1917, cualquier relación de prestación de servicios, se entendía más como derivada de un contrato civil, si se suscitaba entre particulares o meramente administrativa, si ocurría con el Estado, quedando los trabajadores sujetos a los injustos vaivenes de la oferta y la demanda sin la mínima protección, ni siquiera en aspectos tan elementales como la jornada, el salario, salubridad e higiene o los accidentes de trabajo.

Según diversos autores, como el Maestro Trueba Urbina, el artículo 123 desde su origen en 1917, abarcaría a toda relación laboral, sin distinguir la persona física o moral a la que se le prestaba el servicio.

Sin embargo, otros juristas consideran que en el texto original del artículo 123 Constitucional no estuvo prevista la regulación de las relaciones laborales del Estado con sus servidores públicos. En este último sentido parecen haberse orientado las diversas reglamentaciones Federales y Estatales posteriores a la citada disposición Constitucional. Así tenemos que la Ley Federal del Trabajo de 1931 estableció en su artículo 2° que las relaciones entre el Estado y sus servidores públicos estarían regidas por las leyes del servicio civil que al efecto se expidiesen. De este modo se abrió el camino para que la Federación en el ámbito de su competencia y los Estados en la suya, pudiesen expedir leyes laborales sobre el servicio que se les presta, ordenamientos conocidos como leyes del servicio o leyes burocráticas, hasta que finalmente en 1960, bajo el régimen de Adolfo López Mateos, se elevaron a rango Constitucional los derechos laborales de los servidores públicos, adicionándose al artículo 123 de la Carta Magna un apartado B, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 5 de diciembre de 1960.

No obstante, esta distinción entre las relaciones laborales que se regulan en dichos apartados del precepto Constitucional mencionado, puede afirmarse que no necesariamente las personas que prestan sus servicios al Estado, son trabajadores al servicio del mismo, dado que en la Administración Pública Federal existen numerosas personas que prestan sus servicios en ésta, sin que sean trabajadores al Servicio del Estado, pues este concepto está limitado a los

trabajadores que se regulan en el Apartado B del mencionado artículo 123 Constitucional y a su Ley Reglamentaria; en tanto que otras cuya relación laboral se da principalmente en la Administración Pública Paraestatal, como las empresas de Participación Estatal y los Organismos Públicos Descentralizados, pertenecen al régimen laboral del apartado A de dicha disposición Constitucional. Situación que analizaremos en el siguiente capítulo del presente trabajo.

1.3.1 Creación del artículo 123 Constitucional apartados A y B

El 26 diciembre de 1916, en la Vigésima Tercera sesión ordinaria, las diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al artículo 5º con normas concretas a favor de los trabajadores. Sin duda el artículo 5º dio origen al nacimiento de nuestro artículo 123 Constitucional. La Comisión dictaminadora del proyecto del artículo 5º, desechó las modificaciones que presentaba Aguilar, Jara y Góngora, relativas al principio de igualdad de salario en igualdad de trabajo, el derecho de recibir indemnizaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, al establecimiento de comités de conciliación y arbitraje para la resolución de los conflictos entre el capital y el trabajo. Las razones por las que fueron desechadas, fue porque eran consideradas ajenas a las garantías individuales, por lo que se incluyó: sólo la jornada de ocho horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y niños y el descanso semanal, lo anterior, al ser sometido al dictamen, se inscribieron 14 oradores, para hablar en su contra, comenzando así el debate más importante en la historia de nuestro derecho del trabajo, ya que la discusión abarcó los días 26, 27 y 28 de diciembre de 1916, entre los oradores que

participaron se encuentran: los Diputados Cravioto, Fernando Lizardi, Von Versen, Marti Palavicini, Fernández Martínez y Mujica, entre otros; abordó la tribuna don Fernando Lizardi para establecer lo siguiente:

“La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, le quedaba al artículo exactamente como un par de pistolas a un Santo Cristo.” La idea era que en la Constitución no podía establecerse ningún precepto reglamentario. ¹⁴

El diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria. Fincó las bases de lo que ahora es el artículo 123 Constitucional: “El artículo 5º (...) debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: descanso semanal, jornada máxima, salario mínimo, higienización de los talleres, fábricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales, de conciliación, de arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, entre otras cosas.

Manjarrez, por su parte, habló de la diferencia entre Revolución Política y Revolución Social, manifestando que en un principio se había peleado sólo por un cambio de gobierno, pero al incorporarse a las fuerzas de la revolución, los obreros, los humildes, la raza, los indios, los yaquis, los tlaxcaltecas, los de la Sierra de Puebla, la lucha se había convertido en una Revolución Social, asimismo puso el ejemplo de la Ley Sonorense que creó la Cámara de Trabajo, solicitando se creara no sólo un artículo, sino todo un capítulo, todo un Título de la Carta Magna, que hiciera más explícita, la situación de los trabajadores.

¹⁴ Carpizo, Jorge: La Constitución Mexicana de 1917. 6ª edición. Editorial Porrúa , México 1983, p. 95

La idea del artículo 123, es que la Constitución debía señalar las leyes fundamentales para que las legislaturas de los Estados expidieran las leyes de trabajo, para que de este modo los derechos de los trabajadores no pasaran inadvertidos. Victoria pensaba, que el derecho del trabajo, debía identificarse con la realidad social y las necesidades de los trabajadores. Las leyes de trabajo debían ser generales, con el objeto que las relaciones colectivas y en las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se establecieran las condiciones específicas de trabajo para las empresas o ramas de la industria. Tras varias discusiones con diversos grupos de diputados, resultó el Proyecto final que fue turnado a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la Asamblea. La comisión no hizo modificaciones de fondo y fue así como el 23 de enero de 1917 el artículo 123 fue aprobado por el Constituyente de Querétaro.

En cuanto al apartado B, el 7 de diciembre de 1959 el Senado, recibió una iniciativa del Presidente de la República, en la que se hacía especial señalamiento de que se pretendía, mantener y consolidar los ideales revolucionarios en lo referido a la justicia social, ya que se quería incorporar a la Constitución los principios de protección para el trabajo de los Servidores del Estado. En dicha iniciativa, se recogen las protecciones establecidas en el Estatuto que estaba en vigor, ya que se reconoce la necesidad del funcionamiento del Tribunal de Arbitraje, aunque se dice asimismo que en el caso de los servidores del Poder Judicial Federal, será el Pleno de la Suprema Corte de Justicia el que debe intervenir, para así salvaguardar su dignidad y decoro como órgano máximo de la justicia en el país.

Hasta el año de 1938, se realizó un análisis de la situación histórica de los servidores públicos y señaló, no obstante los ataques y críticas adversas que recibió la promulgación del estatuto, los veintiún años de vigencia habían ya puesto a la vista que únicamente sirvió para demostrar que sus impugnadores estaban equivocados, que no se estorbó al funcionamiento del Estado y que el reconocimiento de los derechos y deberes de los servidores públicos sirvió para el progreso y la medida en que sus prestaciones y beneficios a los burócratas se robustecían, es así, que hasta el 10 de diciembre de 1959, se aprobó la iniciativa, y el 21 de diciembre de 1959, se sometió a discusión, motivo por el cual se modificó la fracción IX del apartado “B”, señalando la posibilidad del trabajador cesado, de optar entre la reinstalación o el pago de la indemnización y en la parte inicial suprimió la palabra “y empleados”, por considerar que bastaba decir “trabajadores”.¹⁵

El 8 de septiembre de 1960 la Cámara de Senadores, como Cámara de origen hizo el cómputo de los resultados de las Legislaturas Locales y declaró que la reforma Constitucional estaba aprobada, turnando el caso a los Diputados, que como Cámara Revisora, en su sesión del 27 de septiembre de 1960, declaró reformado el artículo 123 Constitucional, con la adición del apartado “B” ya mencionado y se pasó al Ejecutivo para la promulgación, habiéndose hecho la publicación en el Diario Oficial de la Federación el día 5 de diciembre de 1960.¹⁶

Sin embargo, se hizo la publicación el 5 de diciembre, cuando aún no podía considerarse que estaba aplicándose la reforma, ya que no existía Ley

¹⁵Cantón, Moller, Miguel. Op. Cit pág. 83.

¹⁶ Ibidem. Pág. 84

Reglamentaria, por lo tanto hubo la necesidad de una reforma, por un error que se cometió: el 16 de diciembre de 1960, un numeroso grupo de senadores encabezado por el Lic. Manuel Moreno Sánchez, quién era el Jefe del Control Político de esa Cámara y en la que figuraban representantes de gran parte de los Estados de la República, presentó una iniciativa para adicionar la fracción IV del apartado “B” de que nos estamos ocupando, que fue aprobada con dispensa de trámites y turnadas a la Cámara de Diputados.¹⁷

La reforma apareció publicada en el Diario Oficial de la Federación el 27 de noviembre de 1961.

Mientras se elaboraba la Ley Reglamentaria, estuvo en vigor el Estatuto, es decir, hasta el mes de diciembre de 1963.

1.4 Ley Federal del Trabajo de 1931

El 15 de noviembre de 1928, antes de la Reforma Constitucional al artículo 73, fracción X, y párrafo introductorio del 123, se reunió en la Ciudad de México una asamblea obrero-patronal, a la que le fue presentado, por la Secretaría de Gobernación, para su estudio, un proyecto de Código Federal del Trabajo, que es el primer antecedente de la ley de 1931. En el año de 1929 el Presidente Emilio Portes Gil, una vez publicada la reforma Constitucional, envió al Congreso de la Unión un Proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual fue atacado por el movimiento obrero y encontró fuerte oposición en el Congreso, por contener el principio de Sindicalización única y debido a que se asentaba la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, también llamado arbitraje semiobligatorio; aunque las

¹⁷ Ibidem. Pág.87

Juntas debían arbitrar el conflicto, los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo.¹⁸

En el año de 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto al que se le dio el nombre de Ley Federal del Trabajo, el que después de un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

1.5 Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.

“La Ley Federal del trabajo de 1970, tuvo dos anteproyectos como antecedentes de su creación, uno de 1962, el cual es el resultado de un trabajo de dos años, realizado por la Comisión nombrada por el Presidente Adolfo López Mateos e integrada por el Lic. Salomón González, Secretario de Trabajo y Previsión Social, este proyecto exigía para su adopción, de una reforma previa de las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado “A” del artículo 123 Constitucional para que estuviera acorde con la elevación a 14 años de la edad mínima de admisión al trabajo, una más justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos; un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las empresas; la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo, y la ampliación de las ramas industriales, de jurisdicción federal.”¹⁹

¹⁸ Dávalos José. Op. Cit. Pág. 68.

¹⁹ Dávalos José. Op. Cit. Pág. 69

En noviembre de 1962 fueron aprobadas las Reformas Constitucionales antes ya mencionadas. El anteproyecto de Ley quedó en el escritorio del Presidente de la República. Un segundo anteproyecto fue el concluido en el año de 1968, una nueva Comisión, nombrada por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz, fue divulgado entre los sectores interesados para que lo estudiaran y vertieran sus opiniones.²⁰

El 1º de mayo del mismo año, por acuerdo del Ejecutivo, se invitó a las clases sociales a que nombraran representantes para que se reunieran para intercambiar impresiones para una mejor elaboración del proyecto. Después de emitir los sectores interesados sus observaciones, en diciembre de 1968, el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados, una iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo. Se efectuó una segunda discusión segunda discusión con la participación de representantes de trabajadores y patrones. Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial de 1º de abril de 1970 y entró en vigor el 1º de mayo del mismo año.²¹

1.6 Origen de la creación de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje

El origen de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se encuentra en el Decreto del Presidente Venustiano Carranza publicado en el Diario Oficial de fecha 3 de diciembre de 1917, en él señaló la forma de integración de dichas Juntas y las medidas que debían adoptar en los casos de paros empresariales.

²⁰ Idem.

²¹ Idem.

1.7 Origen de la Creación de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

El origen de las Juntas Federales de Conciliación Y Arbitraje se remonta a la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Distrito y territorios Federales, por decreto del Presidente Venustiano Carranza en el Diario Oficial de fecha 3 de diciembre de 1917. Debido al surgimiento de los conflictos de trabajo que iban más allá de la jurisdicción de las Juntas de los Estados y que, por lo mismo, no podían ser resueltos por dichos órganos jurisdiccionales, al trascender sus límites jurisdiccionales. Y en vista de que afectaban dichos conflictos directamente a la economía nacional, revelaron la necesidad de establecer las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje. Por lo tanto, se reglamentó la competencia para resolver los conflictos que surgían en zonas federales, mediante un Decreto del Presidente Plutarco Elías Calles, del 22 de septiembre de 1927, publicado en el Diario Oficial, el 23 del mismo mes y año, expidiéndose el reglamento de las Juntas el 27 de septiembre de 1927, ya que antes de dicho decreto; la Secretaría de Industria, giró una serie de circulares: la de 28 de abril de 1926, previno que los conflictos ferrocarrileros serían resueltos por el Departamento de Trabajo de la Secretaría; la de 5 de marzo de 1927, dispuso que dado que el artículo 27 Constitucional declaraba la jurisdicción federal todas las cuestiones relativas a la industria minera, los conflictos que se suscitaran entre trabajadores y patrones de dicha industria, se resolverían por la Secretaría de Industria; una última circular de 18 de marzo del mismo año, ordenó que, con objeto de uniformar la aplicación de un contrato-ley, firmado entre trabajadores y patrones de la industria textil, el Departamento de Trabajo de la Secretaría resolvería todos los conflictos derivados de dicho instrumento. Todas éstas

circulares llevaron al Ejecutivo de la Unión a expedir, el decreto del 27 de septiembre de 1927, decreto reglamentario de las Leyes de Ferrocarriles, Petróleo y Minería, las cuales hacían imposible la intervención de las autoridades locales.²²

Posteriormente se expidió un reglamento al que sujetó la organización y funcionamiento de las Juntas. Pero el debate quedó clausurado al federalizarse la expedición de la Ley del Trabajo y distribuirse las competencias entre las Juntas Federales y las locales.

1.8.- Antecedentes sobre la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El 28 de diciembre de 1963, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Esta ley separaba en algo la parte técnica de su redacción, la verdad es que era poca la diferencia con el Estatuto que había estado vigente, en lo relativo a protecciones y prestaciones a los servidores públicos. Cabe mencionar que se ha eliminado la relación laboral de los trabajadores de confianza, ya que es únicamente con los trabajadores de “base” que se entiende establecida. Es más grave aún que se pretenda que la relación es con el “titular” de cada dependencia, lo que permitiría suponer que con el cambio del titular podría terminar tal relación, lo que por tanto resulta absurdo; la realidad es que los titulares, que extienden los nombramientos o los firman o autorizan, solamente están actuando como representantes del Ejecutivo, con quién esta establecida la relación, como institución no como persona física, que

²² Ibidem. pág. 67

es precisamente lo que permite legalmente la estabilidad de los trabajadores de base.²³

De cualquier modo, los servidores públicos de la Administración Pública Centralizada o de la Paraestatal son trabajadores de la Administración Pública Federal, aun cuando estén sujetos a diferentes regímenes laborales. Asimismo, también hay personas que prestan sus servicios al Estado a través de mecanismos de derecho privado o de derecho público, lo cual no convierte a dichos particulares en trabajadores de aquel, como acontece cuando los servicios se prestan mediante contratos de prestación de servicios profesionales a fin de que el Estado se beneficie con el arte o ciencia que posean esos profesionales, sin que adquieran la categoría de trabajadores.

Lo mismo ocurre cuando se contratan o se utilizan los servicios de constructores para obras públicas, los cuales quedan sujetos a lo que disponga la Ley de Obras Públicas, es decir, en este caso, tampoco adquieren la calidad de Trabajadores al Servicio del Estado.

1.9.- Antecedentes de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Tal y como se ha ido desarrollando el presente tema de tesis, para lo cual hemos se dividió, la aparición de diversas instituciones, que guardan relación con nuestro tema a lo largo de las etapas históricas en las que comúnmente se suele estudiar. A continuación abordaremos brevemente los antecedentes de los trabajadores al servicio del Estado, en la época colonial; durante ésta época, en relación a la administración de recursos humanos del sector público, no se

²³ Cantón Moller, Miguel. Op. Cit. Pág. 87 y 88.

contaba con una clasificación de puestos, ya que los trabajadores desempeñaban diversas funciones. Para la selección de cualquier persona que quisiera ocupar el puesto de servidor público, como lo señala la autora Margarita Chávez, desde el virrey hasta el último de ellos, se tomaba en cuenta y era requisito indispensable, el tener las siguientes características personales:

- Ser español de nacimiento, para los puestos más importantes (virrey, alcalde, delegado, etc.).
- El criollo sólo tenía acceso a los puestos de menor importancia dentro del gobierno
- El aprendizaje o capacitación de los servidores públicos de la Colonia se daba dentro de la administración pública en forma empírica, por no estar sistematizada la capacitación como tal.

En el México Independiente, también resultó complicado elaborar y aplicar un sistema de administración de personal, ya que fue una época en la que se vivía una cuestión bélica, de agitación y por ende, no existió un sistema para elegir a los servidores públicos y tampoco existía una clasificación de puestos aunque se inician los intentos de establecimiento de los ascensos y promociones, producidos comúnmente, por los golpes de Estado.

No obstante, de que en “Los Sentimientos de la Nación” escritos por José María Morelos y Pavón se consignaran los cimientos de la seguridad social y jurídica de los trabajadores, dada la inestabilidad política reinante, los empleados públicos (sobre todo la clase trabajadora), en ocasiones se quedaban sin cobrar un centavo hasta por meses; y estaban expuestos a ser despedidos en cada cambio de gobierno o golpe de Estado, pues carecían de protección jurídica.

En la época de la Reforma, el Presidente Benito Juárez intentó establecer orden en la función pública y a él, se debe el inicio de la reestructuración de la administración pública lográndolo en cierto modo, la clasificación de puestos, aunque no existió en una forma sistematizada, sí se dieron intentos para lograr su establecimiento, sin embargo, la selección del servidor público no existe, y en 1871, como ya se dijo, comienza a organizarse el Gran Círculo de Obreros que propugnaba por peticiones de tipo laboral; posteriormente, surge la Asociación Mutualista de Empleos Públicos, que como es de suponer y como lo establece su propia denominación, se trata de una mutualidad, en donde los trabajadores aportan cuotas y ellos mismos reciben todos igual auxilio en caso de necesidad. Durante el Porfiriato, en el año de 1908 John Kenneth escribía: El soborno es una institución establecida en las oficinas públicas mexicanas, y reconocido como un derecho que corresponde al funcionario que ocupa el puesto. Es además una institución respetada, hay dos funciones principales adscritas a cada puesto público. Una de ellas es un privilegio y la otra un deber. El privilegio consiste en usar las facultades especiales del puesto para amasar una fortuna personal; el deber consiste en impedir a la gente emprender cualquier clase de actividad que pueda poner en peligro la estabilidad del régimen existente.²⁴

Andrés Molina Enríquez, al analizar el sistema de Díaz, en 1908, lo resumió en una frase: “amistad personal”. En este sistema de amigos, los gobernadores estaban ligados al Presidente, los jefes políticos a los gobernadores y los Presidentes Municipales a los jefes políticos”.²⁵

²⁴ Cfr. http://www.antorcha.net./biblioteca_virtual/historia/turner./8.htm/

²⁵ Idem.

Con el tiempo Porfirio Díaz se rodeó de intelectuales y pseudo intelectuales positivistas conocidos con el nombre de científicos, los cuales influyen en las actividades de su gobierno, y por ende, en la administración de personal. Así para el proceso de selección, y con influencia de José Yves Limantour, Díaz estableció la carrera de empleados en la Escuela de Contaduría y Administración que deberían cursar los aspirantes a empleo públicos.²⁶

Para la capacitación se dieron los primeros intentos por establecer un sistema de capacitación, sin cristalizar en nada concreto. Para el sistema de ascensos y/o promociones se publicó un trabajo titulado “Guía práctica del Empleado de la República Mexicana”, en el cual se avizoran algunos lineamientos de lo que actualmente conocemos como sistema de méritos, base y sustento del ascenso y la promoción (...) pensión y jubilación, el servidor público no tenía seguridad social o derecho a una vejez digna y tranquila por jubilación.

En el año de 1911, fue presentado en la Cámara de Diputados por Justo Sierra y Tomás Berlanga, el proyecto de Ley del Servicio Civil, el cual sólo quedó en precedente para la diputación de 1917.

Actualmente, el papel que debe desempeñar el Estado mexicano, se encuentra especificado en el artículo 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que a la letra dice:

“Corresponde al Estado la rectoría del desarrollo nacional para garantizar que éste sea integral, que fortalezca la soberanía de la Nación y su régimen democrático y que, mediante el fomento del crecimiento económico y el empleo y una más justa distribución del ingreso y la riqueza, permita el pleno ejercicio de la

²⁶ idem

libertad y la dignidad de los individuos, grupos y clases sociales, cuya seguridad protege esta constitución...” Es hasta el año de 1938, en donde, mediante decreto del 5 de diciembre, el Presidente Lázaro Cárdenas expide el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los poderes de la Unión, en cumplimiento de lo dispuesto en la fracción primera del Artículo 89 de la Constitución Política Federal; la cual en sus Títulos Tercero y Cuarto, plasma lo concerniente al derecho y la obligación a la capacitación, a los ascensos y promociones.

El 9 de abril de 1965, se creó en la Secretaría de la Presidencia, la Comisión de Administración Pública cuyos objetivos eran entre otros: Coordinar la acción y el proceso de Desarrollo Económico y Social del país, con justicia social y lograr la mejor preparación del personal gubernamental.”

En 1983, se creó, en materia federal, la Dirección General de Servicio Civil, la cual debía determinar las políticas sobre relaciones laborales del personal del gobierno, dedicándose principalmente a solucionar la rigidez de los sindicatos y a ordenar las actividades de los altos funcionarios públicos. De igual forma y para complementar la actividad para el servicio civil de carrera, se creó la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil en el mismo año, que se integró con la Secretaría de la Contraloría General de la Federación, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la Secretaría del Trabajo, la Secretaría de Programación y Presupuesto, la Secretaría de Educación Pública y el Secretario General de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), dicha Comisión era presidida por la Secretaría de Programación y Presupuesto y tenía a su cargo entre otras cosas la de promover la realización de programas específicos del servicio civil de carrera.

De todo lo anterior se concluye que: “El Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión”, constituye el único antecedente de lo que sería el servicio civil en México. Después se crearon el apartado B del artículo 123 de la Constitución Política Federal y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. El Servicio civil en materia federal sólo incluye a los trabajadores de base.

Actualmente el Estado, para prestar los diversos servicios a los ciudadanos, requiere del concurso de personas, de muy diferente capacidad y preparación, ya que los trabajos a desempeñar son muy diferentes, lo que lleva implícito las diferentes capacidades y preparación, que deben de cubrir los aspirantes a ocupar los diferentes cargos o actividades, por ello, resulta necesaria la preparación de los funcionarios para la realización de dichas actividades, que, generalmente son conocidas como burocráticas, es por ello que existen diversas acepciones o interpretaciones a este término, una de ellas designa a una organización compleja, ya que aún en las grandes empresas se habla de su trabajo burocrático, otra forma de conceptuarlo es el trabajo que se desempeña en oficinas o bien para aludir a personas que están en el servicio público como un grupo. Derivado de lo anterior, el maestro Víctor A. Thompson dice: “la burocracia es una organización compuesta por una jerarquía de autoridad altamente elaborada que se superpone a una también compleja división del trabajo”.²⁷

Como ya quedó asentado, la relación entre el Estado y los individuos que prestaban sus servicios a éste, era en un principio por voluntad de los soberanos que seleccionaban a los servidores por ser encargados de atender a los propios

²⁷ Ibidem. Pág.75.

intereses de los monarcas, por supuesto que las personas que prestaban sus servicios sabían que su paso por el empleo era transitorio y eventual; carecían de protecciones personales y estabilidad, por lo que por ese inconveniente surgen medidas de defensas y autodefensa.

Así comenzaron las pequeñas organizaciones que hoy consideraríamos relacionadas con la seguridad social, poco después en la etapa de la Reforma aparecen algunas ventajas más encaminadas al bienestar del Servidor Público y su familia, pero no eran relaciones que fueran consideradas reguladas por el Derecho del Trabajo, y mucho menos, podían tener estabilidad, en el empleo.

Es por ello, que conforme el paso del tiempo y las reformas que se suscitaron se fue dando paso a lo que hoy conocemos como el apartado "B", del artículo 123 Constitucional, donde los Trabajadores al Servicio del Estado, lograron ser reconocidos como trabajadores, es decir, como individuos que desempeñaban en forma subordinada una labor para el Estado; y no sólo eso sino que también, lograron obtener una estabilidad, y con ello, el reconocimiento de sus derechos, dando forma a lo que hoy es nuestra legislación laboral

CAPITULO II.

CONCEPTOS GENERALES DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

APARTADO A Y B Y SU FUNDAMENTO JURÍDICO.

2.1.- CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO.

A partir de que se crea nuestra legislación laboral, se ha buscado la denominación correcta o ideal, en la cual queden englobados todos los elementos que se derivan de las relaciones laborales, a continuación haremos referencia sólo a algunas de ellas: Derecho Obrero, Legislación Industrial, Derecho Social, Nuevo Derecho, Derecho Profesional, etcétera. Por lo que hace al primer concepto es erróneo, en virtud de que su contexto, sólo es aplicable a los obreros, dejando fuera a otra clase de trabajadores, además deja también fuera la figura patronal, en lo referente a la segunda denominación, no puede ser considerada legislación porque éste término se refiere al conjunto de leyes que han sido producto de un proceso legislativo, por lo que consideramos que no es aplicable a nuestra materia, en cuanto a Derecho Social, si bien es cierto, nuestra materia forma parte de él, también lo es, que el Derecho Social es más amplio, pues abarca más materias. Por otra parte tampoco se le puede denominar Nuevo Derecho, pues a pesar de haber surgido en el siglo XX, la regulación de la prestación de un trabajo personal y subordinado, así como las consecuencias jurídicas que se derivan de dicho vínculo jurídico, eso no implica que sea nuevo; en lo relacionado con Derecho Profesional, al igual que las anteriores abarca únicamente un solo aspecto de las relaciones de trabajo, excluyéndose a todo tipo de trabajadores que no sean profesionista y al mismo patrón.

De todo lo anterior, concluimos que la denominación correcta es Derecho del Trabajo, en virtud de que en ésta denominación quedan inmersos todos los conceptos inherentes a nuestra materia, y que se derivan de las relaciones laborales. Al respecto, el maestro Néstor de Buen establece que ha tenido mayor aceptación entre los tratadistas; “en rigor, no es una denominación plenamente satisfactoria, al menos en el estado actual de la Ley y de la doctrina, ya que sus disposiciones no comprenden a todas las actividades en que puede manifestarse el trabajo... A pesar de ello, no cabe duda de que el concepto “Derecho del Trabajo” es el que más se aproxima al contenido de la disciplina y si hoy se produce el fenómeno de que el continente sea mayor que el contenido, no dudamos que, en fuerza de la expansión del Derecho Laboral, la coincidencia entre ambos llegue a ser plena en poco tiempo”.²⁸

Para el maestro Sánchez Alvarado fue considerado de la siguiente manera; “El Derecho del Trabajo tiende a regular toda prestación de servicios, dado su carácter expansivo, según señala el artículo 123, en su apartado A, de la Constitución:”...El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expandir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

“A’ Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

²⁸ De Buen Lozano, Néstor: Derecho del Trabajo. Tomo I, 4a edición, editorial Porrúa México, 1981, p. 16.

Siendo de esta forma que Sánchez Alvarado, llega a la conclusión de que el Derecho del Trabajo rige cualquier prestación de servicios, cuando se preste mediante un contrato de trabajo.”²⁹

Por su parte, el maestro Trueba Urbina concibe al derecho del trabajo como “un conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.”³⁰

Alfredo Sánchez Alvarado, dice que “Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan, en sus aspectos individuales y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino”.³¹

Néstor de Buen dice que “Derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directamente o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.³²

²⁹ Sánchez Alvarado, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Vol. 1, México, 1996, pág. 31.

³⁰ Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 6a. Edición. Editorial Porrúa, México, 1981, pág. 132.

³¹ Sánchez Alvarado, Alfredo. Op cit. pág. 36

³² De Buen Lozano, Néstor. Op. cit. pág. 131.

2.1.2 Trabajo.

En el Diccionario de Derecho Laboral, de Guillermo Cabanellas de Torres, se señala respecto de la palabra trabajo, ... que éste vocablo (y sus próximos parientes, el travail francés, el travaglio italiano y el trabalho portugués) deriva de alguna voz latina, con idea de sujeción y de pena. Para unos proviene de trabs (viga, traba), porque el trabajo es la traba o sujeción del hombre; asimismo proviene del latín Tripaliare, tripalium que era un yugo hecho con tres palos, con lo cuales se amarraban a los esclavos.

El artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo en su párrafo segundo establece lo siguiente:

“... se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

2.1.3 Trabajador.

Las personas que se encargan de prestar sus servicios son consideradas de diversas formas como lo es: obrero, operario, asalariado, jornalero, entre otros. El trabajador es la persona física que, con apego a las disposiciones de la ley, entregan su fuerza de trabajo a otra.

En la Ley de 1931 en el artículo 3° se señalaba como trabajador a toda persona que prestaba a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo.³³

³³ De Buen Lozano, Néstor: Derecho del Trabajo. T. I. Décimo Sexta edición. Editorial Porrúa. México, 2004. pág. 492.

Actualmente en la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8°, se establece lo siguiente:

“Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado...” Los trabajadores también establecen entre sí una clasificación, de las cuales podemos ver que tienen características que hacen sean diferentes uno del otro.

Antes de la Reforma Constitucional de 1962, que restableció, parcialmente, el principio de la estabilidad en el empleo, en realidad la importancia del concepto era relativa, y sólo afectaba a las relaciones colectivas, en medida de que el patrón se reservaba siempre del derecho de nombrar al personal de confianza en lo cual no podía formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores (art. 237). A partir de 1962, el hecho de que un trabajador fuera calificado como de confianza, adquirió una especial importancia, en razón de que la fracción XXII, del inciso “A”, del artículo 123 Constitucional se permitió eximir al patrón, en algunos casos, de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización y el artículo 124, fracción IV de la ley de 1931, al reglamentar esa disposición, se incluyó entre los casos de excepción a los trabajadores de confianza.³⁴

En relación a los **trabajadores de confianza**, primeramente anotaremos el concepto que se encuentra vertido en el artículo 9 de la Ley Federal del trabajo, mismo que a la letra dice: “La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto.

³⁴ De Buen Lozano, Néstor: Derecho del Trabajo, 4ª edición. Op. Cit., p. 497.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”.

En segundo lugar, y tomando como base lo anterior, se deduce que los trabajadores de confianza, tienen esa denominación en base a sus funciones. Los cuales se encuentran regulados en la Ley Federal del Trabajo, Título Sexto, Capítulo II, bajo el rubro de “Trabajos Especiales” en sus artículos 181 y 182 en la cual se establece como sigue:

“Artículo 181.- Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen.

Artículo 182. Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.”

Para poder determinar cuando se ésta en presencia de una función de confianza, tendremos que recurrir siempre al contenido de los artículos 9° y 11°. A continuación nos permitimos transcribir el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo: “Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.”

Para el maestro Mario de la Cueva, lo anterior significa, que las labores de confianza son trabajos que desempeñan únicamente aquellas personas que se encuentran en contacto inmediato y directo con el patrón, que saben de sus

problemas y de sus preocupaciones, que conocen diariamente los secretos de la empresa y que escuchan las conversaciones más íntimas”.

La función del trabajador de confianza al señalar “debe hablarse de empleados de confianza cuando está en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores”.³⁵

Del concepto de relación de trabajo contenida en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo se derivan los sujetos del derecho del trabajo, los cuales son:

Sujetos individuales:

- a).-Trabajador,
- b).-Trabajador de confianza,
- c).-Patrón,
- d).-Representante del patrón,
- e).-Intermediario
- f).-Empresa o establecimiento

Sujetos colectivos:

- a).-Sindicatos,
- b).-Federación
- c).-Confederación, todos éstos sujetos colectivos pueden ser tanto patronales como de trabajadores.

³⁵ Ibidem., págs. 155 y 159.

De lo anterior, se desprende, que los sujetos de la relación laboral pueden ser, tanto individuales, como colectivos.

En lo referente a la coalición, ésta no cuenta con capacidad ni legitimación para ejercitar ciertos derechos, por tanto no es considerada un sujeto de la relación de trabajo, ya que, la coalición de los trabajadores, de conformidad con el artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo establece “Es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes” aun cuando gramaticalmente se entiende por coalición como “confederación, liga, unión” y que expresa la idea de convenio, por tanto, la coalición refleja una situación intermedia entre el sujeto individual: trabajador y el sujeto colectivo: sindicato, cabe hacer la aclaración de que, para efectos de la huelga, el sindicato es una coalición permanente.

2.1.4 Patrón.

La Ley Federal del Trabajo define al patrón en el artículo 10, primer párrafo, en la forma siguiente: “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”. La Ley de 1931; conceptuaba al patrón en función de la previa existencia de un contrato de trabajo; decía: “Patrón es toda persona física o Jurídica (este término es más apropiado que el actual “moral”) que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo”; en cambio la actual definición establece lo siguiente en los artículos 21 y 26:

“Artículo 21.- Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y que lo recibe.

Artículo 26.- La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad”.

Asimismo, el maestro Sánchez Alvarado ofrece el concepto de patrón como sigue:

“La persona física o jurídico- colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada”.³⁶

Por su parte el maestro Néstor de Buen, se limita a dar un ligero esbozo del concepto de patrón, al indicar que “patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución”.³⁷

Es importante mencionar que también se encuentra establecido dentro de los tipos de patrones, al intermediario el cual es considerado como “la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón” (Artículo 12).

Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón (empresa o establecimiento) es decir, el intermediario no recibe el trabajo de la persona contratada.

En realidad la intermediación se puede dar de dos hipótesis distintas en las cuales la primera establece a un tercero, ajeno a la relación laboral, la cual sirve de conducto para que esta se establezca en forma directa entre dos personas.

³⁶ Sánchez Alvarado, Alfredo. Op. cit., pág. 299.

³⁷ De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. 4ª Edición. Op. cit., pág. 453.

La fracción XXV del apartado “A” del artículo 123 Constitucional expresa “El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular”.

La segunda hipótesis, muy socorrida en la industria de la construcción, el intermediario actúa a nombre propio y crea en él y los trabajadores una relación directa, generalmente con el ánimo de evitar a la empresa principal las responsabilidades derivadas de la ley.

Se expresa en el artículo 14, fracción II de la Ley: “los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores”.

Los trabajadores que presten servicios a un patrón a través de un intermediario, prestarán su trabajo en las mismas condiciones y tendrán los mismos derechos que corresponden a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en las empresas beneficiarias.

2.2 Relación Laboral.

En el año de 1938, se desató una lucha que giró en torno a dos cuestiones fundamentales, la primera de ellas consistía en la decisión respecto de sí, atendiendo a la naturaleza jurídica de la relación de trabajo humano, podía quedar sometida su prestación a la idea de las reglas que se aplican a todo contrato; y la segunda se refería a sí en la vida de las relaciones de trabajo de los países

capitalistas tiene que existir un acuerdo previo de voluntades, sin el cual la prestación de trabajo no podía cobrar la existencia jurídica.³⁸

Para dilucidar lo anterior, realizaremos un breve análisis del porque la relación de trabajo es sui generis, es decir, el porqué no puede ni debe aplicársele las reglas de los contratos civiles. Comencemos por analizar el contenido del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, que es el precepto legal en donde se encuentra la naturaleza jurídica de la relación de trabajo, mismo que a la letra dice: “...Se entiende por relación de trabajo, *cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario...*”, tomando como base este precepto tenemos como elemento esencial para que nazca la relación laboral, es la prestación de un trabajo personal subordinado, por lo tanto, puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, la única condición sine qua non, es que ese trabajo sea personal y subordinado, ya que si no es así, no podrá aplicarse el estatuto objetivo que es el La Ley Federal del Trabajo o la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y todos los derechos y obligaciones que se generan para los sujetos que la integran, que en este caso son patrón y trabajador, independientemente de la voluntad de ambos sujetos de la relación de trabajo, ya que tanto sus derechos como sus obligaciones se encuentran preestablecidas en la Ley Federal del Trabajo.

³⁸ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo I. Decimasexta edición. Editorial Porrúa. México, 1999. pág. 186.

De la Cueva añade: para que se constituya la relación de trabajo no necesariamente debe darse el acuerdo de voluntades; en las empresas donde rige un Contrato Colectivo de Trabajo con la cláusula de ingreso, en realidad no se toma en consideración la voluntad del patrono y los sindicatos están facultados para ocupar las plazas vacantes de la negociación, aun en contra de la voluntad del patrono en casos específicos.³⁹

La relación de trabajo se conforma con los siguientes elementos:

- El trabajador siempre será una persona física.
- Esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral.
- El servicio ha de ser de manera personal.
- El servicio ha de ser de manera subordinada.
- Mediante el pago de un salario.

La calidad de trabajador se atribuye a un individuo, desde el momento en que desempeña un trabajo, que es propiamente la condición indispensable, que ese trabajo sea desempeñado por él mismo, en forma personal y no por conducto de otra persona; ya que si el servicio se presta por conducto de otra persona se puede estar ante la figura del intermediario.

La prestación del servicio debe ser de manera subordinada, esto es, que debe realizarse bajo el poder jurídico de mando por parte del patrón, correlativo al deber de obediencia por parte de los trabajadores, a cuya autoridad estarán sometidos los trabajadores.

³⁹ Ibidem., p.190

El artículo 27 de la Ley Federal del Trabajo establece “Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento”. Por tanto, aunque no exista contrato, las prestaciones que se derivan de la relación de trabajo son ciertas, pues aunque no consten por escrito la ley las prevé. En consecuencia el consentimiento en materia laboral puede ser tácito pues se genera con la simple prestación del trabajo personal subordinado.

En cuanto a la duración de las relaciones de trabajo pueden encontrarse diversas como:

- Indeterminado
- Individual
- Por obra o por tiempo determinado.

Lo anterior se encuentra perfectamente establecido en el artículo 35: “Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado”. De la transcripción de éste precepto inferimos que la regla general, es que la relación de trabajo es por tiempo indeterminado y las excepciones son por obra o por tiempo determinado. No obstante, el trabajador puede dar por terminada la relación laboral sin poder ser obligado por el patrón a seguir prestando su trabajo, siempre y cuando no lo haga antes de transcurrir el primer año de servicios, para evitar incurrir en el supuesto del artículo 32 en el

sentido de que “el incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona”. Al respecto, el artículo 40 de la Ley en comento, dispone: “Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año”.

La **relación por obra determinada** atiende a la temporalidad del objeto de la relación laboral, una vez realizado, produce la extinción de la relación laboral y no se entenderá como despido cuando la empresa deje de ocupar al trabajador y tampoco incurrirá en responsabilidad. Así lo dispone el artículo 39 de la Ley: “Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia”. Asimismo el artículo 36 establece que “el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

La relación por tiempo determinado en su artículo 37 se establece que únicamente puede estipularse en los siguientes casos:

I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.

II.- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.

III.- Los demás previstos en los artículos 193, 195, fracción IV y 305, como lo es el contrato por viaje en los buques y la actuación de un artista de una o varias temporadas.

2.2.1 Contrato individual de Trabajo

“...Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario...” (Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, segundo párrafo). Asimismo dicho precepto legal, en la parte final establece: “La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.” Por tanto, si se actualiza la hipótesis de prestar un trabajo personal subordinado a otra persona y la de pagar un salario, no importando qué denominación se le dé a aquélla, existe una relación de trabajo y por ende, se sujetarán a las normas laborales; en conclusión, ésta última es el género y el contrato de trabajo puede ser considerada la especie, finalmente, ambos producirán los mismos efectos legales. El contrato surte todos los efectos legales, independientemente de que por culpa del patrón no se lleve a cabo la prestación del servicio. El contrato individual del trabajo puede considerarse como el acuerdo de voluntades que surge entre el patrón y el trabajador.⁴⁰

Respecto a lo antes mencionado, el maestro Mario de la Cueva sostiene: “Sabemos que la relación jurídica nace por el hecho de la prestación de trabajo personal subordinado; por lo tanto, para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador o un patrono, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se hayan determinado el monto y la forma del pago del salario. De lo que deducimos que el salario, es un elemento constitutivo de la relación.”

⁴⁰ Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 22° edición. Editorial Porrúa. México, 2001. pág. 30.

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 dicho contrato, 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. La anterior disposición también está expuesta en la Ley, pero adquiere máxima relevancia cuando se le consagra como una garantía constitucional. El constituyente ha puesto tanto énfasis, en esta idea, que la reitera, cuando consignó en el artículo 123 el derecho al trabajo: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil” (adición del 19 de diciembre de 1978).⁴¹

Dentro de las relaciones de trabajo, se encuentra implícito la coalición de los trabajadores, las cuales en su artículo 354 de la Ley Federal del Trabajo, reconoce la libertad de coalición para los trabajadores, siendo así que en el artículo 355 de la ley anteriormente citada, ésta es considerada como el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes. Sin embargo, en el artículo 356, establece que un sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

⁴¹ Cfr. <http://www.jurídicas.unam.mx/publica/rev/boletín/cont./92/art./art5.htm>.

2.2.2 Tipos de Contratos Individuales de Trabajo.

Los contratos pueden dividirse en contratos por tiempo determinado e indeterminado.

Aunado a esto, las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado, por falta de estipulación expresa, se debe entender que la relación será por tiempo indeterminado. (Artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo)

Existe el **contrato por tiempo indeterminado**, mientras subsista la capacidad física y mental del trabajador para prestar su servicio. El trabajador puede dar por terminada la relación laboral sin poder ser obligado por el patrón a seguir prestando su trabajo, siempre y cuando no lo haga antes de transcurrir el primer año de servicios, para evitar incurrir en el supuesto del artículo 32 en el sentido de que “el incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona”; al respecto el artículo 40 dispone: “Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año”.

El contrato por **obra determinada** atiende a la temporalidad del objeto de la relación laboral, una vez realizado, produce la extinción de la relación laboral y no se entenderá como despido cuando la empresa deje de ocupar al trabajador y tampoco incurrirá en responsabilidad.

Así lo dispone el artículo 39 de la Ley: “Si vencido el término que hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedara prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia”.

El artículo 36 establece que “el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

La relación por tiempo determinado en su artículo 37 se establece que puede únicamente estipularse en los siguientes casos:

I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.

II.- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.

III.- Los demás previstos en los artículos 193, 195, fracción IV y 305, como lo es el contrato por viaje en los buques y la actuación de un artista de una o varias temporadas.

2.3 Jornada Laboral

Se entiende por jornada de trabajo el lapso de tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible, jurídicamente, para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material, lo anterior encuentra sustento en lo que establece el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo.

Por su parte en el artículo 59 del mismo ordenamiento legal, establece que: “El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente”.

La jornada de trabajo diario se encuentra en el artículo 123 de la Constitución, asimismo también se puede encontrar en el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, en la cual se autoriza el reparto de 48 horas de trabajo a la semana.

La ley exige que la jornada de trabajo quede debidamente especificada en el contrato de trabajo, debiendo ponerse de acuerdo el patrón y el trabajador para que así quede un convenio de la jornada la cual el trabajador tendrá que prestar su fuerza de trabajo día con día, esto es un elemento indispensable para poder determinar el salario.

Siendo de esta forma se establecen los horarios durante los cuales deben entenderse se dará la prestación del trabajo, siendo así de la siguiente manera:

Diurna: es la jornada de trabajo comprendida entre las seis y las veinte horas. Máxima de 8 horas

Nocturna: es la jornada comprendida de las veinte a las seis horas. Máxima 7 horas

Mixta.- Esta abarca parte de las dos anteriores, es decir comprende periodos de trabajo diurno y nocturno, siempre que el periodo nocturno, sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres horas y media o más, se reputará como jornada nocturna. (artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo), es decir siete horas y media.

De acuerdo al artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores pueden ponerse de acuerdo con su patrón, para repartirse las horas de trabajo en la semana de cuarenta y ocho horas, a fin de que esto permita al obrero tener un reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Algunos sindicatos lograron que hubiera un descanso por todo el sábado o durante la tarde de ese día, repartiendo la jornada de lunes a viernes en períodos de más de ocho horas, sin pasar de nueve y media horas diarias.

Las jornadas legales se refieren a trabajo efectivo, salvo el período destinado para el almuerzo que estableció, para el D.F., el decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de mayo de 1944, expedido por el entonces Presidente de la República, Manuel Ávila Camacho, como legislación de emergencia y después aceptado por el Congreso de la Unión, como legislación ordinaria.

En la ley actual se contiene el artículo 63 que dispone para el caso de jornada continua de trabajo, se conceda al trabajador un descanso de media hora por lo menos. En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el artículo 123, consagra, los principios que el Congreso Constituyente consideró como fundamentales para la organización del trabajo en México, concretamente la fracción XI establece que es el trabajo extraordinario: “Cuando por circunstancias extraordinarias deben aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más fijado por las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de 16 años, no serán admitidos en esta clase de trabajos”.

En el año de 1925, la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, formuló una minuta de proyecto de Ley Reglamentaria al artículo 123 Constitucional, después de estudiar una jornada ordinaria de trabajo con un límite

de ocho horas diarias para la diurna y de siete para la nocturna o mixta, en la cual expresó en el artículo 66:

“Cuando por circunstancias extraordinarias el patrón tenga imprescindible necesidad de que todos o algunos de sus trabajadores presten sus servicios después de la jornada ordinaria establecida en el contrato de trabajo, los trabajadores podrán aceptarlo libremente; pero ambas partes, bajo su responsabilidad, los cuales se sujetaran a las siguientes reglas:

La prolongación de la jornada, que motive el trabajo extraordinario, en ningún caso podrá ser mayor de tres horas diarias no podrá excederse de tres días consecutivos.

Cuando el trabajo extraordinario tenga que ejecutarse por más de tres días el patrono lo hará de conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje para que esta, previa investigación que haga, dentro de las siguientes 48 horas, declare si se autoriza o no, que se siga prolongando la jornada diaria, mientras no le sea notificado al patrón el laudo de la Junta, los trabajadores podrán seguir prestando sus servicios extraordinarios.

El tiempo que se empleen los trabajadores en la jornada extraordinaria, solo podrán ejecutarlo los hombres y mujeres mayores de 16 años.

Íntegramente fue aceptado este artículo por la Comisión del Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Senadores, según dictamen del 1 de diciembre de 1925, pero no llegó a tener fuerza de ley.

2.4 Salario

El principio de igualdad se puede dividir en dos subprincipios que son:

- Para trabajo igual, salario igual, y
- Para trabajo igual, prestaciones iguales.

Ambos pueden estar comprendidos en lo establecido en los artículos 82 y 84 de la Ley Federal del Trabajo:

“Artículo 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

“Artículo 84.- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

“Artículo 5º Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

XI.- Un salario menor al que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad”.

Artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo.-“Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.”

Artículo 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, deben corresponder salario igual”.

Los plazos que se fijan para el pago de salarios, en regla general se estima una semana, pues se supone que siendo el ingreso principal con el que cuenta el trabajador, no sería posible dejar que transcurran mayor número de días.

Se acepta el pago quincenal para los trabajadores que desempeñen trabajos intelectuales y para los domésticos, para los primeros se supone son de mayor cultura y tiene por ello un sentido de previsión mayor y respecto de los últimos porque, normalmente, el patrón le suministra alimentos.

El lugar de pago debe ser el centro del trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 108 de la Ley Federal del Trabajo. Además debe efectuarse en días laborales, el cual será fijado por convenio entre el patrón y el trabajador. Asimismo el pago debe efectuarse en día laborable ya sea durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación. (Art.109 de la L.F.T.).

Se entiende por salario mínimo, la cantidad menor, que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, este salario mínimo, debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el ordenamiento material, social y cultural, y para promover la educación obligatoria de los hijos.

Hay dos tipos de salarios mínimos, que son:

a).-Salario mínimo general: Se determina para una o varias áreas geográficas que pueden extenderse a una o más entidades federativas.

b).-Salario mínimo profesional: Se determina para una rama específica de actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales.

2.5 Naturaleza Jurídica del Derecho de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La distinción entre los dos tipos de servicios quedó perfectamente hecha en la iniciativa de reforma que creó el apartado "B": "Es cierto que la relación jurídica que une a los trabajadores en general con sus respectivos patronos, es de distinta naturaleza que la liga a los servidores públicos con el Estado, puesto que aquellos laboran para empresas con fines de lucro o de satisfacción personal, mientras que éstos trabajan para instituciones de interés general, constituyéndose en íntimos colaboradores en el ejercicio de la función pública.

Pero también es cierto que el trabajo no es una simple mercancía, sino que forma parte especial de la dignidad del hombre, de ahí que deba ser siempre titulado.⁴²

Es por ello que en el apartado "B", el fin que se persigue es de interés general; los burócratas como realizadores de la tarea pública, son el factor primordial para el buen funcionamiento del aparato gubernamental, y la eficacia de su actuación coadyuva para que el Estado logre sus funciones como tutelador del interés social.

El proyecto de Código Federal del Trabajo, presentado en julio de 1929 por Emilio Portes Gil, contenía uno de los primeros intentos por reglamentar las relaciones laborales de la Federación, Estados y Municipios con sus trabajadores al disponer en el artículo 3º que: "Estarán sujetos a las disposiciones del presente

⁴² Citado por Serra Rojas, Andrés. Derecho Administrativo. T.I. 11ª Edición. Editorial Porrúa. México, 1982., pág. 381.

código todos los patronos y trabajadores, inclusive del Estado, cuando tiene a su cargo empresas o servicios que puedan ser desempeñados por particulares”.

La ley Federal del Trabajo de 1931 dispuso en el artículo 2° que: “Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del Servicio Civil que expidan.” No se determinó el órgano competente para expedir esas leyes, y se pensó que se trataba de una relación propia del derecho administrativo. Los Burócratas vivían una situación de indefinición legal, incluso la Suprema Corte no aceptaba la idea del Estado como figura patronal, de ahí que estableció criterios en el sentido de que los burócratas no gozaban de los privilegios que concedían el artículo 123 en virtud de tener finalidades diferentes.

El Presidente Lázaro Cárdenas, promulgó el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, publicado en el Diario Oficial de 5 de diciembre de 1938, el que tuvo como antecedentes un proyecto de Ley del Servicio Civil, elaborado por el Partido Nacional Revolucionario en 1935, éste estatuto, reconoció una serie de principios que salvaguardaban la calidad de trabajadores de los burócratas, así por ejemplo contenía los derechos de sindicalización, de huelga, con las modalidades propias del servicio, de antigüedad, la creación de un Tribunal apto para conocer de los conflictos que se suscitaban.

Es en 1959 cuando, como resultado de la presión ejercida por la clase burocrática para que sus relaciones laborales se elevaran a rango Constitucional, el Presidente Adolfo López Mateos, presentó una iniciativa de reformas al artículo 123 Constitucional, en la cual señalaba “... *con la preocupación de mantener y consolidar los ideales revolucionarios, cuyo legado hemos recibido con plena*

*conciencia y responsabilidad por todo lo que representa para el progreso de México dentro de la justicia social, en el Informe que rindió ante el H. Congreso de la Unión el día 1° de septiembre último se permitió anunciar que oportunamente propondría a su elevada consideración, el Proyecto de Reformas a la Constitución General de la República tendiente a incorporar en ella los principios de protección para el trabajo de los servidores del Estado. Los trabajadores al servicio del Estado por diversas y conocidas circunstancias, no habían disfrutado de todas las garantías sociales que el artículo 123 de la Constitución General de la República consigna para los demás trabajadores...”*⁴³ Se consideró improrrogable conceder a los servidores públicos el goce de las garantías laborales con las diferencias que resultaran de la distinta situación jurídica que guardan respecto de los trabajadores en general. El decreto contenía la reforma, luego de ser aprobado, se publicó en el Diario Oficial de 5 de diciembre de 1960. La reforma consistió en agregar 14 fracciones al artículo 123, las que formaron el apartado “B” y, en consecuencia, las 31 fracciones que integraban el texto previo a la reforma, constituyeron el apartado “A”. El resultado de la reforma constitucional fue la expedición de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado “B”, publicada en el Diario Oficial de 28 de diciembre de 1963.

⁴³ Citada por Noriega Cantú, Alfonso: A quién corresponde la facultad para Legislar...Revista de la Facultad de Derecho. T. XXVII, Nos. 107-108. México, diciembre de 1977, p. 772.

2.6 Concepto de Trabajador al Servicio del Estado.

A lo largo del desarrollo de nuestro tema de tesis, hemos vertido diversos conceptos básicos aplicables al Derecho del trabajo, entre ellos, se encuentra el concepto de trabajador, ahora en base a dichos conceptos proporcionaremos, el de Trabajador al Servicio del Estado:

Es aquella persona física, que presta sus servicios de manera subordinada, ya sea intelectual o material, en favor del Estado, en sus diferentes dependencias u organismos, cuyos ámbitos competenciales, son de orden: el federal, estatal o municipal, mediante el pago de un salario o sueldo.

Actualmente, el Estado, para poder dar el servicio a los ciudadanos, en sus diferentes dependencias y organismos, requiere realizar el concurso de personas que cuenten con capacidad y preparación, que vaya acordes al puesto vacante que se va a ocupar, ya que los trabajos a realizar son muy diversos, desde los funcionarios que requieren de preparación técnica, como economistas, abogados, médicos o profesores, hasta labores manuales de apoyo, como secretarias archivistas, entre otras actividades. Todas estas actividades se conocen como burocráticas. El término derivado de “Burocracia”, es utilizado en forma peyorativa, como una crítica a lo que se hace complicado o lento.

Este término deriva de la raíz latina, tal vez también tomada del griego, “Burrus”, que significa un color oscuro; durante el siglo XVIII en Francia las oficinas de los escribanos se cubrían con una tela oscura, “Bure”, de donde vino a llamar a los más importantes “Bureau”. Al parecer un Ministro Francés utilizó la

palabra “Bureaucratie” para designar a las oficinas gubernamentales y desde allí se generalizó el uso al mundo en general.⁴⁴

2.7 Nomenclatura y naturaleza de las relaciones Jurídicas entre el Estado y sus Trabajadores.

Las relaciones entre el Estado y quienes le prestan servicios debe de regirse en alguna forma; en un principio fue únicamente la voluntad de los soberanos, que seleccionaban a los servidores por ser encargados de atender a los propios intereses de los monarcas; así sucedía en la época colonial en nuestro país. Después, como la relación iba caminando, tratando ya de atender a los intereses del pueblo, los servidores públicos fueron especializándose, pero estaban sujetos a la política.

En la etapa de la Reforma aparecen algunas ventajas mas encaminadas al bienestar del servidor público y su familia, pero en relación con su condición de empleado, es decir con su estabilidad. Y es hasta 1925 que aparece una organización oficial al servicio de los burócratas, la Dirección de Pensiones Civiles de Retiro; en 1928 los maestros logran el Seguro Federal del Magisterio, de tipo mutualista. Es así que cuando fue Presidente Constitucional Sustituto el Gral. Abelardo L. Rodríguez, dictó el Acuerdo sobre la Organización y Funcionamiento del Servicio Civil, el cual fue publicado en el Diario Oficial el jueves 12 de abril de 1934. Este acuerdo tuvo carácter expresamente transitorio, por que así lo dispuso el artículo 2º transitorio del propio acuerdo, que señalaba su vigencia hasta el 30 de noviembre de 1934. Esto, según la exposición de motivos, para dar libertad al

⁴⁴ Cantón, Moller, Miguel. Op. Cit pág. 74

nuevo Presidente de actuar como mejor conviniera a su criterio. En septiembre de 1932, el Gral. Rodríguez, dictó un acuerdo en el sentido de que los empleados del poder Ejecutivo no fueran removidos de su cargo sino por justa causa; ahora con el acuerdo relativo a la organización del servicio civil, perfeccionaba su acción y daba el antecedente más cercano para la posterior promulgación del Estatuto.

El acuerdo sobre la organización y funcionamiento del Servicio Civil, establece la forma de su aplicación de la siguiente manera:

El primero se refería a la aplicación para todas las personas que desempeñen cargos, empleos o comisiones dependientes del Poder Ejecutivo de la Unión, que no tuvieran carácter militar y además señalaba a quienes quedaban excluidos de dicho acuerdo, que venían a ser los altos empleados y los de confianza, así como los supernumerarios y los de contrato.

El segundo debían funcionar en las Secretarías y Departamentos del Estado y demás dependencias que tendrían funciones muy importantes referidas principalmente a la selección de personal y algunos efectos escalafonarios, dentro de ellas estarían debidamente representados los empleados.

El tercero señalaba las categorías y los casos de preferencias.

El cuatro referido a las vacaciones, licencias y permisos.

El quinto recompensas y ascensos.

El sexto los derechos y obligaciones del personal comprendido en el servicio civil.

El séptimo establecía las sanciones aplicables y la forma para ello.

El octavo la forma de separación del servicio civil.

El interés de los servidores públicos se manifestaba cada vez más para lograr seguridad, estabilidad y beneficios de su empleo, es así que se adhieren a los obreros en la lucha por el mejoramiento de la clase trabajadora y toman parte de la Confederación de Trabajadores de México, de la que resulta Secretario General el Lic. Vicente Lombardo Toledano, pero los trabajadores del Estado no consolidaban todavía sus sindicatos y no pudieron actuar verdaderamente dentro de la CTM, como en un principio pretendieron.

Los promotores de la organización sindical burocrática logran la celebración del Congreso Unidad del 30 de Agosto al 4 de septiembre de 1936 y se crea la Federación Nacional de Trabajadores del Estado.

Mientras que la lucha política continúa y por fin con el Presidente de la República, que entonces lo era el Gral. Lázaro Cárdenas, se logra que se presenten ante el Congreso de la Unión una iniciativa de Estatuto para los trabajadores que prestan servicios al poder público. El Estatuto fue promulgado por el Presidente Cárdenas, el cual fue publicado en el Diario Oficial del 5 de diciembre de 1938. Los trabajadores al servicio del Estado habían obtenido el reconocimiento de sus derechos laborales. Este Estatuto ayudó a regular las relaciones entre el estado y sus trabajadores, creando los antecedentes y dando lugar a la jurisprudencia relativa, sirvió de muy buena base para poder elevar los derechos de la burocracia a nivel Constitucional, al crearse el apartado "B" del artículo 123 Constitucional, dicho estatuto tuvo vigor tal y como lo expidió el Presidente Lázaro Cárdenas hasta el año de 1941, en este año el Presidente de la República, que como ya era el Gral. Manuel Ávila Camacho, promulgó un nuevo

Estatuto, pero podemos decir que en realidad se trató únicamente de una reforma al que estaba vigente.⁴⁵

2.8 Integración del Derecho Burocrático.

En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no existe disposición expresa al respecto, por lo que se tiene que acudir a las fuentes relativas, es decir a las disposiciones legales supletorias, en este caso a la Ley Federal del Trabajo, que en su artículo 689 señala que son partes en el proceso las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico y ejerciten acciones u opongan excepciones. Es por ello que en los conflictos colectivos quien ejercita acciones es el sindicato. Siendo de esta forma que se encuentra en la legislación vigente una disposición que nos induce a concluir que en las cuestiones colectivas, quienes son parte: es el sindicato y no los trabajadores, cuando al referirse a la competencia del Tribunal Federal de Conciliación; señala que conoce de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio.

Aunado a esto, es importante referir que el trabajo burocrático se integra de la siguiente forma:

El derecho de asociación incluye la formación de los sindicatos de trabajadores al servicio del Estado, así como la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.

⁴⁵ Cfr. <http://www.juridicas.unam.mx./publica/librev/rev/boletín/cont./13/art/art.4pdf>

Aún no se ha podido celebrar un Contrato Colectivo de Trabajo, es por ello que en su lugar se inscriben las Condiciones Generales de Trabajo, las cuales son dictadas por el Titular respectivo.

La costumbre ha hecho que se establezcan Reglamentos Interiores de Trabajo, de esta forma señala la forma de desarrollo de las labores en determinadas áreas o secciones.

La huelga también es considerada, pero las características de los objetivos que se le autoriza buscar y el arbitraje previo sobre su legalidad, existe una dificultad, para llevar a cabo un movimiento de esta naturaleza.

2.9 Autonomía del Derecho Burocrático.

Si bien es cierto, las relaciones entre el Estado y quienes le prestan servicios debe de regirse en alguna forma; en un principio fue únicamente la voluntad de los soberanos, que seleccionaban a los servidores por ser encargados de atender a los propios intereses de los monarcas; así sucedía en la época colonial en nuestro país. Después, como la relación iba caminando, tratando ya de atender a los intereses del pueblo, los servidores públicos fueron especializándose, pero estaban sujetos a la política.

Sin embargo, el interés de los servidores públicos se manifestaba cada vez más para lograr seguridad, estabilidad y beneficios de su empleo, es así que se adhieren a los obreros en la lucha por el mejoramiento de la clase trabajadora.

En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no existe una posición expresa al respecto, por lo que se tiene que acudir a las fuentes relativas,

es decir a las disposiciones legales supletorias, en este caso a la Ley Federal del Trabajo.

Aunado a ello y tomando en consideración que la autonomía del derecho burocrático radica en cuestión del artículo 123 de la Constitución, esto es que se considera al apartado “A”, como los derechos de los trabajadores, pero al no haber contemplado los trabajadores que prestan sus servicios al Estado en cualquiera de sus dependencias, se hace el apartado “B”, esto con el fin de que este contenga los derechos y obligaciones de los trabajadores al servicio del Estado. Es por ello que en base a esta situación se van realizando los diversos cambios en nuestra legislación laboral, haciendo existente la distinción entre los dos tipos de servicios que prestan cada uno de los trabajadores en sus diversos ámbitos, quedando con ello perfectamente establecida en la iniciativa de reforma que creó el apartado “B”, es por ello que la relación jurídica que une a los trabajadores en general con sus respectivos patrones, es de distinta naturaleza que la liga a los servidores públicos con el Estado, aunado a ello que en su apartado “A”, el fin que se persigue es económico, pues los sujetos tienen una conciencia de clase desarrollada, en base a la cual buscan el logro de sus intereses.

Sin embargo el apartado “B”, persigue el interés general; pues si bien es cierto los burócratas son realizadores de tareas públicas, y por tanto son factor primordial para el buen funcionamiento del apartado gubernamental, y la eficiencia de su actuación para que el Estado logre sus funciones como tutelar del interés social.

Es por ello que se considera que por tanto al realizarse el apartado “B” se hace de manera autónoma la regulación de los derechos de los trabajadores que

prestan sus servicios al Estado, considerando que de manera supletoria se relaciona y se aplica la Ley Federal del Trabajo, sólo de esta forma, se tiene contemplado que los derechos de los trabajadores quedan a salvo y podrá darse una mejor solución a los conflictos establecidos a los trabajadores de esta rama.

Siendo así, se establece que surge por la necesidad de regular a los trabajadores que se encuentran al servicio del Estado, ya que ellos, también desean tener una estabilidad y al no estar regulados ante el artículo 123 Constitucional apartado "A", comienzan a establecer diversas reformas, hasta que de manera definitiva se puede obtener una serie de normas que ayude a su estabilidad como trabajadores al servicio del Estado, ya que como hemos establecido el apartado "A" solo regula a los trabajadores que se encuentran al servicio de las diversas empresas y que por este medio obtiene la seguridad laboral, así como una serie de remuneraciones que obtienen por la prestación de sus servicios.

En conclusión la autonomía del Derecho Burocrático, radica en la naturaleza jurídica de las relaciones laborales y de la solución de los conflictos que se generan en ambos apartados "A" y "B."

CAPITULO III.

FUNCIONES Y ORGANIGRAMA DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

3.1. ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO.

Resulta de vital importancia conocer todas y cada una de las funciones que desempeña el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es por ello que a continuación realizamos la transcripción de los artículos correspondientes del Reglamento Interior de Trabajo, en donde se establece la organización y funcionamiento de dicho Tribunal.

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

Artículo 2. - Para los efectos del presente Reglamento, se entenderá por:

I.- El Tribunal: El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje;

II. - El Pleno: El Pleno del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje;

III.- El Presidente del Tribunal: El Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje;

IV.- Los Presidentes del las Salas: Los Presidentes de las Salas que integran el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje;

V.- Los Magistrados Representantes: Los Magistrados Representantes del Gobierno Federal y de los Trabajadores;

VI.- La Ley: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado;

VII.- Las Condiciones: Condiciones Generales del Trabajo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje;

VIII.- La Ley de Responsabilidades: Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos; y

IX. - El Boletín: Boletín Laboral Burocrático.”

Se establece que 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 y podrá ser Colegiado y funcionará en Pleno y en Salas, de acuerdo con el artículo 3° y 4° del Reglamento Interior de Trabajo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Todos los asuntos de que son competencia del Tribunal cuentan con los siguientes órganos, unidades y una coordinación; para la debida solución de los conflictos laborales.

El Pleno del Tribunal;

El Presidente del Tribunal;

Las Salas;

Los Presidentes de las Salas;

Los Magistrados Representantes;

La Secretaría General de Acuerdos;

Las Secretarías Generales Auxiliares;

Las Unidad es Técnicas;
La Dirección General de Administración;
La Controlaría Interna;
La Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al
Servicio del Estado;
La Unidad de Conciliadores;
La Coordinación de Actividades Procesales;
La Unidad de Actuarios;
La Unidad de Amparos;
La Unidad de Informática Jurídica;
La Unidad de Archivo;
El Boletín Laboral Burocrático.

De lo anterior, se desprende que en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su TÍTULO SÉPTIMO, CAPÍTULO I, se encuentra el funcionamiento del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Aunado a lo anterior, se entenderá que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, será colegiado, funcionará en Pleno y Salas, se integrará cuando menos con tres Salas, con las que podrán aumentarse cuando así se requiera. Cada Sala estará integrada por tres Magistrados, 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 nombraran los dos primeros y que fungirá como Presidente de la Sala. De acuerdo a lo establecido en el artículo 118 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Asimismo, tomando en cuenta lo establecido en el artículo 118 de la Ley Burocrática, a partir del 03 noviembre de dos mil seis, para poder repartir la carga de trabajo y evitar un rezago de la misma, se agregó al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, una Cuarta 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 forma igual que las Salas, según lo establecido en el artículo 118 de la Ley citada con antelación.

Es de hacer notar que 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.

Para la designación de nuevos Magistrados si quedan vacantes, se seguirá el procedimiento indicado en el artículo 118.

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 la de los demás Magistrados por la persona que señale quien haya hecho la designación original, de acuerdo al artículo 119 de la ley multicitada.

El Presidente del Tribunal y los presidentes de la Sala y Sala Auxiliar, durarán en su cargo seis años, mientras que los Magistrados representantes del Gobierno Federal y de los Trabajadores al Servicio del Estado, podrán ser

removidos libremente por quienes los designaron, esto se encuentra establecido en el artículo 120 del mismo ordenamiento legal.

Como podemos ver en esta parte de la investigación, la organización y funcionamiento que hay en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se encuentran los conceptos básicos con los que podemos identificar cada uno de las partes integrantes, es por ello que para efecto de esta investigación se entenderá que se quedara de la misma forma, ya que la propuesta que se hace no modifica en este sentido la organización y funcionamiento.

3.2. EL PLENO.

En cuanto a ¿Qué es el Pleno del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje?, ¿Cómo se integra? y ¿Cuáles son sus funciones? Éstas se encuentran establecidas en el CAPÍTULO II del Reglamento Interior de Trabajo, mismo del que transcribiremos los siguientes artículos, por su importancia:

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

Artículo 7. - El Pleno se Integra con el Presidente del Tribunal quien lo preside y los Magistrados de las Salas.”

En su artículo 8° se establece las actividades que le corresponde realizar, a dicho Pleno, mismo que a la letra dice:

“Artículo 8. - Al Pleno corresponde:

I.- Determinar, en función de las necesidades del servicio, la ampliación del número de Salas, Unidades Administrativas y Departamentos que requiera la operación del Tribunal;

II.- Conocer y aprobar en su caso el Informe Anual de Actividades del Presidente del Tribunal;

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

IV.- Imponer a los servidores públicos del Tribunal las correcciones disciplinadas por faltas que se cometan en el desempeño de sus funciones, así como las sanciones que procedan en términos de las quejas o denuncias que presenten los particulares por conducto de la Contraloría Interna del Tribunal;

V.- Fijar el calendario oficial de labores del Tribunal, procurando hacerlo coincidir con el Poder Judicial de la Federación; y

VI.- Las demás atribuciones que le confieran las disposiciones legales aplicables.

Artículo 9.- El Pleno para funcionar requiere la presencia del Presidente del Tribunal y de la mayoría de los Magistrados. Los acuerdos se tomarán por el voto nominal de todos los presentes, incluyendo al Presidente; en caso de empate, el voto del Presidente será de calidad.

Artículo 10. - Las sesiones del Pleno serán ordinarias y extraordinarias. Las ordinarias se celebraran semanalmente los martes y el orden del día lo formulará el Presidente del Tribunal, el que se dará a conocer a los Magistrados cuando menos con veinticuatro horas de anticipación y tendrá efectos de citatorio. Las extraordinarias se celebrarán en cualquier tiempo y deberán ser convocadas por el Presidente del Tribunal y el orden del día se dará a conocer según la urgencia del caso y tendrá los efectos señalados.

Artículo 11.- A las sesiones del Pleno se llevará la documentación de los asuntos a tratar, de conformidad con el orden del día.

Artículo 12.- Las sesiones del Pleno serán presididas por el Presidente del Tribunal, quien dirigirá los debates y preguntará si están suficientemente discutidos los asuntos para someterlos a votación.

Artículo 13. - Las disposiciones y lineamientos de orden técnico, jurídico y administrativo que para el mejor despacho de los asuntos emita el Pleno o el Presidente del Tribunal, deberán ser comunicados por escrito al personal de las Salas, Unidades Administrativas y Departamentos del Tribunal por conducto del Secretario General de Acuerdos o del Director General de Administración, según corresponda, quienes vigilarán su aplicación.

Artículo 14.- En el Pleno, el Secretario General de Acuerdos del Tribunal actuará como Secretario del mismo y en su ausencia lo sustituirá quien designe el Presidente del Tribunal, con el acuerdo del Pleno.

Artículo 15.- El Secretario del Pleno tendrá las siguientes facultades y atribuciones:

I.- Pasar lista de asistencia de los integrantes del Pleno;

II.- Certificar el quórum legal para la celebración del Pleno, registrar la votación emitida y asentar en el acta el sentido de los acuerdos o resoluciones dictados dando fe de los mismos;

III.- Dar lectura a los documentos relacionados con los asuntos que se traten en la sesión, cuando se requiera;

IV.- Levantar el acta correspondiente de la sesión del Pleno, entregando una copia de la misma a cada uno de los Magistrados en la sesión siguiente, para su aprobación y firma correspondientes;

V.- Agregar al expediente que corresponda el acuerdo respectivo;

VI.- Dar a conocer a los Presidentes de las Salas, por escrito, los acuerdos del Pleno tendientes a uniformar los criterios de carácter procesal y administrativo, a fin de que los hagan extensivos al personal de las mismas y vigilen su correcta aplicación; y

*VII.- Las demás que le confiera expresamente el Pleno del Tribunal.*⁴⁶

De lo anterior, inferimos que el Pleno es parte fundamental para la toma de las decisiones, pues si bien es cierto, que aquí se reúnen los Magistrados de cada Sala con el fin de poder llegar a un acuerdo respecto a todos y cada unos de los conflictos laborales que se encuentran en la Sala, es decir que se reúnen para ver como se resuelven los conflictos laborales, revisan los acuerdos, laudos, proyectos, dan su punto de vista y emiten su voto, el voto puede ser por unanimidad, mayoría de votos o en su defecto no pueden estar de acuerdo y pueden dar voto en contra, después de realizado el voto y escuchar la opinión de todos los integrantes del Pleno se procede a firmar, con el fin de dar fe y dejar asentada la aceptación del asunto en comento.

Es por ello que para efecto de nuestra investigación se considera que para efecto de nuestro proyecto no se verá afectado esta parte, es por ello que esta seguirá conservándose.

⁴⁶ Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Reglamento Interior del Trabajo. Diario Oficial, 29 de septiembre de 2000. Pág.2

3.3 PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

Ahora mencionaremos las funciones que tiene el Presidente, es por ello que a continuación, transcribiremos, el CAPÍTULO III del Reglamento Interior de Trabajo multicitado, en el que se establece lo siguiente:

“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 representante del Tribunal, dirige su administración, preside las sesiones del Pleno y vigila que se cumplan las resoluciones del mismo.

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

I.- Ejercer la representación del Tribunal y otorgar en la persona que se considere conveniente poder legal para su representación;

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

III.- Presidir las sesiones del Pleno;

IV.- Cuidar el orden y la disciplina del personal del Tribunal por conducto de los Presidentes de Sala, del Secretario General de Acuerdos, así como del Director General de Administración;

V.- Conceder licencias al personal del Tribunal por conducto del Director General de Administración, tomando en consideración la opinión de los titulares de las Unidades Administrativas correspondientes;

VI.- Imponer las medidas disciplinarias conducentes a los servidores públicos del Tribunal, por conducto de los Presidentes de Sala y demás Jefes de Unidades Administrativas, en los términos legales conducentes;

VII.- Asignar los expedientes en forma equitativa a cada una de las Salas y, en su caso, reasignarlos;

VIII. - Vigilar que se cumplan los laudos y las resoluciones dictadas por el Pleno y las Salas del Tribunal;

IX.- Vigilar el correcto funcionamiento de las Salas y demás Unidades Administrativas, dictando en su caso las medidas conducentes para corregir cualquier anomalía;

X.- Rendir los Informes relativos a los amparos que se Interpongan en contra de los laudos y de las resoluciones dictadas por el Pleno;

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

XII.- Nombrar al personal que deba representar al Tribunal ante las Comisiones Mixtas de Escalafón, de Capacitación y Adiestramiento para la Productividad, de Seguridad e Higiene y de Becas;

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

XIV.- Las demás que le confieran las leyes.

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

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

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

III.- Proponer la creación de nuevas plazas; y

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

Artículo 19.- El Presidente del Tribunal será sustituido en sus faltas temporales y en las definitivas en tanto se expide un nuevo nombramiento, por el Secretario General de Acuerdos.⁴⁷

Respecto a lo anteriormente plasmado, se debe entender que todas y cada una de las facultades que cumple el Presidente del Tribunal, adquieren relevancia y como es de esperarse para efecto del proyecto que se propone en esta tesis, esta parte del Reglamento Interior del Trabajo permanecerá intacta, esto con el fin de seguir conservando cada uno de los lineamientos plasmados.

⁴⁷ Ibidem. Pág. 3

3.4 DE LAS SALAS.

En el CAPÍTULO IV, del ordenamiento legal ya multicitado, se establece todo lo conducente a las Salas, mismo que a la letra dice:

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

Artículo 21. - El Tribunal funcionará, por lo menos, con tres 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 Proyectistas, así como el personal de apoyo administrativo que sea necesario para atender el volumen de asuntos.

Artículo 24. - Las faltas temporales de los Presidentes de las Salas serán cubiertas por el Secretario General Auxiliar y en su ausencia por el Jefe de la Unidad Técnica y éste a su vez será sustituido por el Secretario que designo el Presidente de la Sala con acuerdo del Pleno de la misma.”⁴⁸

Podemos decir que las Salas tienen una composición en común, esto para el mejor funcionamiento e impartición de justicia, pues si bien es cierto, para efecto

⁴⁸ Ibidem. Pág. 4

de que el Tribunal pueda funcionar, debe tener el personal administrativo necesario, así obtienen las mismas facultades todas y cada una de las Salas, por ello como se manifiesta en su artículo 21 de este Reglamento, que por acuerdo del Pleno estas podrán aumentarse cuando así se requiera, circunstancia por la cual se agregó una Cuarta Sala, para poder ayudar con el rezago importante de expedientes laborales que día con día va aumentando.

3.5 DE LOS PRESIDENTES DE LAS SALAS.

A continuación nos permitimos transcribir el CAPÍTULO V del Reglamento ya multicitado, en donde se mencionan las facultades y atribuciones de los Presidentes de las Salas:

“Artículo 25.- Sin perjuicio 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 vigilar 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 el 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 casos 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 laudos, de conformidad con lo dispuesto en 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, para 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.*⁴⁹

Para efecto de los Presidentes de las Salas, se entiende que estos tiene la facultad y la responsabilidad de vigilar cada uno de los movimientos establecidos dentro de las Salas que tengan a su cargo, manteniendo el orden y estabilidad a cada uno de los asuntos laborales que se encuentren en responsabilidad de la Sala, procurando que se lleve a cabo el procedimiento establecido dentro de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por ello para efecto de nuestro tema de investigación en esta tesis, se debe entender que este no se modificará conservándose tal y como hasta ahora se encuentra plasmado.

⁴⁹ Idem.

3.6. DE LOS MAGISTRADOS REPRESENTANTES DEL GOBIERNO FEDERAL Y DE LOS TRABAJADORES.

En el CAPÍTULO VI del Reglamento, al que hemos hecho alusión durante todo el presente capítulo, se establecen las facultades y atribuciones de estos funcionarios:

“Artículo 26.- Sin perjuicio 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 plenarios 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 los encomienden el Presidente de la Sala y el Presidente del Tribunal.⁵⁰

Por tal motivo, es importante la presencia de los Magistrados, pues estos emitirán sus respectivos puntos de vista de los asuntos laborales en cuestión, aclarando que estos se llevaran a cabo en Pleno, de esta forma se puede encontrar una estabilidad en la manera de impartir justicia, pues si bien es cierto,

⁵⁰ Idem.

el Magistrado Presidente funge como árbitro entre ambos representantes del Gobierno y de los Trabajadores, transmitiendo una lluvia de ideas para resolver los conflictos laborales, ampliando la visión y criterio de los proyectos de laudo, cuestión por la cual se conservará lo plasmado en este CAPÍTULO VI del Reglamento en comento.

3.7 DE LAS UNIDADES JURÍDICAS Y ADMINISTRATIVAS DE LAS SECRETARÍA GENERAL DE ACUERDOS.

En el TÍTULO SEGUNDO, CAPÍTULO I, del Reglamento mencionado con antelación, se establece en relación a este tema, lo siguiente:

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

I.- Cuidar el correcto desarrollo de los procedimientos jurisdiccionales en los asuntos de la competencia del Pleno del Tribunal;

II. - Dar cuenta diariamente al Presidente del Tribunal de los asuntos que se reciban, para su asignación y despacho;

III.- Coadyuvar al desarrollo eficiente de los juicios que se tramitan, cuya competencia corresponda al Pleno del Tribunal;

IV.- Proporcionar apoyo al personal jurídico en los procedimientos jurisdiccionales que se tramiten;

V.- Llevar el control y dar trámite a los asuntos de carácter colectivo o sindical;

VI.- *Integrar y registrar libro de los apoderados y representantes de los titulares de las dependencias que lo soliciten ante el Tribunal;*

VII.- *Para efectos de la uniformidad de criterios de carácter jurídico, recopilará en forma permanente las tesis, ejecutorias, precedentes del Tribunal y toda Información relativa a la competencia de éste, que estará a disposición tanto del Pleno como de las Salas para su consulta;*

VIII.- *Dar fe de las actuaciones y diligencias en que intervenga en los términos de la Ley y de este Reglamento;*

IX.- *Expedir cuando proceda certificaciones sobre constancias que obren en los expedientes de la competencia del Pleno, así como del Presidente del Tribunal;*

X.- *Presentar al Presidente del Tribunal todas aquellas propuestas que tengan por objeto el mejor desempeño de las labores del área a su cargo;*

XI. - *Presentar mensualmente al Presidente del Tribunal los Informes de los resultados logrados y del funcionamiento de su área;*

XII.- *Notificar oportunamente por estrados y a través del Boletín los acuerdos, resoluciones, calendarios de labores, así como los días de suspensión y los periodos de vacaciones, que ordene el Pleno y el Presidente del Tribunal;*

XIII.- *Dictar y en su caso autorizar con su firma la correspondencia del Tribunal que no esté reservada al Presidente, a los Presidentes de Salas o diversas autoridades del Tribunal;*

XIV.- *Recibir en custodia los documentos que amparen valores relacionados con los juicios seguidos ante este Tribunal, autorizando con su firma*

los endosos respectivos y haciendo entrega de éstos, en cumplimiento de los acuerdos dictados en los mismos;

XV.- Gestionar la publicación en el Boletín, así como en el Diario Oficial de la Federación de aquellos avisos, acuerdos, resoluciones y documentos que ordenen el Pleno y el Presidente del Tribunal; y

XVI.- Coordinar con la Unidad de Amparos los proyectos, resoluciones, así como los informes previos y justificados respecto de los juicios de amparo interpuestos en contra de las resoluciones del Pleno y del Presidente del Tribunal, cuidando que dichas actividades se realicen en los términos legales conducentes;

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

Artículo 28. - Las faltas temporales del Secretario General de Acuerdos, serán cubiertas por quien designe el Presidente del Tribunal, con el acuerdo del Pleno.”⁵¹

En esta área se desempeñan diversas actividades de las cuales depende parte del funcionamiento jurisdiccional que existe en el Tribunal, las más comunes son los avisos, acuerdos, resoluciones que ordene el Pleno y el Presidente, así como el Boletín que comúnmente ayuda a las partes del proceso laboral en cuestión, pues de esta forma se pueden enterar de la información vital de su procedimiento, es por ello que para efecto de esta propuesta de un Tribunal Autónomo no afecta, motivo por el cual este no se altera.

⁵¹ Ibidem. Pág. 5.

3.8 DE LAS SECRETARIAS GENERALES AUXILIARES.

En el CAPÍTULO II del ordenamiento legal en cita, se establece lo siguiente, en todo lo relativo a las Secretarías Generales Auxiliares:

“Artículo 29.- 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;

IV.- 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;

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 Secretaria General de Acuerdos para ser guardia y custodia.*⁵²

El Secretario General Auxiliar es el que se encarga de cuidar el correcto desarrollo de los asuntos laborales, así como supervisar a los Secretarios de audiencias y de acuerdos, esto con el fin de que exista una impartición de justicia eficaz, además de que en la práctica se encarga de recalificar las preguntas que se encuentren en confusión o carecen de certeza jurídica, como las funciones son significativas para esta investigación no resultan objeto de modificación alguna.

3.9.- DE LAS UNIDADES TECNICAS.

El mismo ordenamiento legal, en su CAPÍTULO III, hace mención a lo siguiente:

“Artículo 30.- Al Jefe de la Unidad Técnica corresponde:

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

⁵² Ibidem. Pág. 6

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

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

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

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

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

VII.- Las demás atribuciones que le confiera el Presidente de la Sala.”⁵³

En esta área el Técnico se encarga de supervisar a los proyectistas, unidad de amparos, es decir términos que se susciten así como cumplimientos de ejecutoria, los cuales en ocasiones tienen hasta un término de 24 horas, así como realizar el informe de la Sala, de esta forma se mantiene un orden y supervisión de los expedientes laborales, como se puede ver es importante mencionar que todos y cada uno de las tareas que se desempeñan por parte de los integrantes del Tribunal son importantes, pues de estos se puede obtener una mejor resolución de los juicios laborales de cada sala que integra este Tribunal.

⁵³ Idem.

3.10. DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN.

El CAPÍTULO IV, del citado cuerpo legal, establece las facultades y atribuciones de la Dirección General de Administración, lo siguiente:

“Artículo 31.- Al Director General de Administración le corresponde Intervenir en la adopción de medidas técnico-administrativas tendientes a optimizar la organización y el funcionamiento del Tribunal, así como en la determinación y aplicación 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;

III.- Dirigir la elaboración de los Manuales de Organización, Procedimientos 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 y 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.” ⁵⁴

En esta investigación de tesis, se considera que esta área es de importancia para el Tribunal, por lo tanto se pretende conservar como hasta ahora se encuentra plasmado en el Reglamento Interior de Trabajo.

3.11 DE LA CONTRALORÍA INTERNA.

El CAPÍTULO V, del ordenamiento legal al cual hemos hecho referencia, es el encargado de regular todo lo concerniente a la Contraloría Interna, el cual a continuación se transcribe:

“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.”⁵⁵

*“Artículo 34.- El Contralor Interno Informará mensualmente al Presidente del Tribunal del resultado de las actividades realizadas en su área”*⁵⁶

⁵⁴ Ibidem. Pág. 7.

⁵⁵ Idem.

⁵⁶ Idem.

La función del Controlador Interno además de recibir las quejas y denuncias, hace las indagaciones necesarias para la investigación del caso en el que intervenga, ya que es muy dado que los trabajadores del Tribunal, por ser trabajadores al servicio del Estado, es decir son funcionarios públicos pueden tener este tipo de problemas, es por ello que para efectos del Tribunal este es importante y al igual que todos los que forman parte de éste, no se modifica con el proyecto que se propone en este trabajo de tesis.

3.12 DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DE LOS TRABAJADORES.

El capítulo VI del Reglamento Interior de Trabajo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, establece lo siguiente:

“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, eficacia 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, cumplan 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.⁵⁷

La Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores es el área que se encarga de designar un abogado de oficio a favor del trabajador, para que lo pueda representar adecuadamente, en su juicio laboral de manera gratuita, este servicio es puesto por el Tribunal. Por ende para esta investigación se pretende conservar como actualmente se encuentra preestablecido.

3.13 DE LA UNIDAD DE CONCILIADORES.

Para los efectos conducentes de la Unidad de Conciliadores, encontramos lo preceptuado en el CAPÍTULO VII del Reglamento Interior de Trabajo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual a la letra dice:

“Artículo 36.- Sin perjuicio de las facultades y atribuciones que le confieren la Ley y demás disposiciones legales aplicables, el Jefe de la Unidad de Conciliadores le corresponde:

⁵⁷ Idem.

I.- Representar oficialmente a la Unidad de Funcionarios Conciliadores ante las autoridades del Tribunal;

II. - Proponer las medidas jurídicas y administrativas necesarias para el mejor funcionamiento de Unidad 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;

IV.- Firmar toda correspondencia inherente a sus funciones;

V.- Distribuir en la 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.⁵⁸

Esta área tiene facultades y atribuciones, de las cuales se proponen las medidas jurídicas y administrativas para mejorar su funcionamiento, circunstancia por la cual en este tema de tesis se propone que se conserve.

3.14 DE LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES PROCESALES.

En el CAPÍTULO VIII, del Reglamento Interior de Trabajo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la Coordinación de Actividades Procesales, establece lo siguiente:

⁵⁸ Idem.

“Artículo 37.- Al Jefe de la Coordinación de Actividades Procésales le corresponde:

I.- Coadyuvar con los Presidentes de las Salas y con la Secretaría General de Acuerdos en la diligenciación 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 le fueren encomendados; y

VI. - Las demás que le encomiende el Presidente del Tribunal.”⁵⁹

Esta área se encargara de todo lo relativo a los exhortos, así como la designación de los peritos que sean necesarios para el desahogo de las pruebas, todo lo referente a la publicación de Boletín Laboral, así como coordinar con el Jefe de actuarios para un mejor desempeño de las labores que en conjunto realizan con los expedientes que se encuentran en diversas salas, con el fin de ayudar a realizar las diligencias necesarias que ayuden al desahogo de todas y cada una de las partes.

Para efecto de este tema de investigación, este no cambiará en lo referente a su funcionamiento relativo para el Tribunal, pero se mejorara con la propuesta, pues los asuntos laborales ya no se verán estancados en el procedimiento

⁵⁹ Ibidem. Pág.8.

procesal dando una celeridad al procedimiento, al hacer que los exhortos sean menos y los Tribunales Locales tengan las facultades de realizar las diligencias en el lugar donde se presento el asunto laboral en cuestión.

3.15.- DE LA UNIDAD DE ACTUARIOS.

En el Reglamento Interior de Trabajo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en su CAPÍTULO IX, menciona lo siguiente:

“Artículo 38.- Sin perjuicio de las facultades y atribuciones que lo 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.”⁶⁰

En esta área de actuarios se llevan a cabo todas las diligencias que tiene que ver con el desahogo de las inspecciones, cotejos que se lleven en el domicilio donde se encuentren los originales, todo lo que se tenga que notificar, pues aquí se encuentra el personal calificado para salir del Tribunal y llevar a cabo todas esas diligencias que se deban llevar, es por ello que esta área del Tribunal no se modificará en lo absoluto y seguirá conservando sus facultades.

⁶⁰ Idem.

3.16 DE LA UNIDAD DE AMPAROS.

Dentro del Reglamento Interior de Trabajo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, concretamente, el CAPÍTULO X, corresponde a la regulación de la Unidad de Amparos, en donde se establece lo siguiente:

“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 jurisprudencia 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 dicha actividad al Presidente del Tribunal, Presidentes de Sala y Secretario General de Acuerdos;*

VI.- *Llevar un libro de registros 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.”⁶¹

En esta área como se puede apreciar es donde se llevan a cabo el control de los amparos interpuestos, así como de los sentidos de las resoluciones, para efecto de este trabajo de investigación no se modifica ni cambia su estructura.

3.17 DE LA UNIDAD DE ARCHIVO.

El CAPÍTULO XI, del mismo ordenamiento legal en cita, se establece todo lo que guarda relación respecto de la Unidad de archivo, mismo que a la letra dice:

“Artículo 40.- Sin perjuicio de los facultades y atribuciones que lo 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 el resultado de las actividades realizadas en su área; y

VI.- Las demás que le encomiende el Presidente del Tribunal.”⁶²

⁶¹ Idem.

⁶² Idem.

El área de archivo es el que guarda y custodia los expedientes después y durante el procedimiento, estos son turnados a este cuando se requiere que los formen, ahí les realizan las carátulas, también los glosan con otros, es decir son acumulados, cuando son totalmente concluidos son guardados ahí y se encargan de la seguridad de los documentos que así lo requieran, pues en algunas ocasiones es necesario guardar los documentos en el secreto y estos son enviados al archivo para conservarlos y cuidar que no salgan del secreto.

Es por ello que en la propuesta de un Tribunal Autónomo, este conservará su funcionalidad y estructura.

3.18 DE LA UNIDAD DE INFORMATICA JURÍDICA.

El Reglamento Interior de Trabajo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en su CAPÍTULO XII, regula lo relativo a este tema y establece lo siguiente:

“Artículo 41.- Al Jefe de la Unidad de Informática Jurídica le corresponde:

I.- Aplicar los programas de la técnica Informática en los procedimientos laborales 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.- Resguardar toda la información propia de las actividades que realiza el Tribunal; y

IX.- Las demás que le confiera el Presidente del Tribunal.”⁶³

Esta área se encarga de mantener los equipos de cómputo, así como los programas necesarios para que la información que se maneja sea confiable, no obstante cuida y resguarda todos y cada uno de los movimientos de área de un expediente y otro, es decir se hace un informe pormenorizado en el cual se encuentra la fecha exacta en al cual el expediente fue movido de un área a otra y quien es el responsable de tal movimiento, esto con el fin de no perder de vista ningún expediente que se encuentre dentro del Tribunal.

Por lo cual seguirá conservando sus facultades y su estructura.

⁶³ Ibidem. pág. 9

3.19 DEL BOLETÍN LABORAL BUROCRÁTICO.

En el CAPÍTULO XIII, del ordenamiento legal ya multicitado, se establece lo siguiente:

“Artículo 42.- El Tribunal publicará diariamente su Boletín Laboral Burocrático. El Presidente del Tribunal coordinará las actividades del mismo.

Artículo 43.- El 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 estrados 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, rubrica del Secretario General de Acuerdos, o de los Secretarios Generales Auxiliares de Sala en su caso y demás datos relativos.”

De todo lo anteriormente transcrito, es obvio la existencia de deficiencias que tiene el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para efecto de su organización y funcionamiento, lo que nos hace pensar en el poco alcance jurídico que tiene para hacer cumplir sus resoluciones, pues carece de jurisdicción, por no contar con la facultad de poder ejecutar sus propias resoluciones, por ello se le denomina laudos, los cuales son cumplimentados, pero no con el mismo carácter de un órgano que perteneciese al Poder Judicial de la Federación, en términos del

artículo 13 y 94 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, motivo por el cual se propone que para que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, tenga plena jurisdicción y capacidad para dar cumplimiento a las resoluciones que éste emite, se de origen a la creación del Tribunal Autónomo Federal de Conciliación y Arbitraje, tema que se analizará en el último capítulo del presente trabajo.

A continuación transcribiremos lo que preceptúan los artículos en comento.

“Artículo 13. Nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni por tribunales especiales. Ninguna persona o corporación puede tener fuero, ni gozar más emolumentos que los que sean compensación de servicios públicos y estén fijados por la ley. Subsiste el fuero de guerra para los delitos y faltas contra la disciplina militar; pero los tribunales militares en ningún caso y por ningún motivo podrán extender su jurisdicción sobre personas que no pertenezcan al Ejército. Cuando en un delito o falta del orden militar estuviere complicado un paisano, conocerá del caso la autoridad civil que corresponda.”⁶⁴

“Artículo 94. Se deposita el ejercicio del Poder Judicial de la Federación en una Suprema Corte de Justicia, en un Tribunal Electoral, en Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito y en Juzgados de Distrito.

La administración, vigilancia y disciplina del Poder Judicial de la Federación, con excepción de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, estarán a cargo del Consejo de la Judicatura Federal en los términos que, conforme a las bases que señala esta Constitución, establezcan las leyes.

⁶⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Alco, México, 2009 Pág. 13.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación se compondrá de once Ministros y funcionará en Pleno o en Salas.

En los términos que la ley disponga las sesiones del Pleno y de las Salas serán públicas, y por excepción secretas en los casos en que así lo exijan la moral o el interés público.

La competencia de la Suprema Corte, su funcionamiento en Pleno y Salas, la competencia de los Tribunales de Circuito, de los Juzgados de Distrito y del Tribunal Electoral, así como las responsabilidades en que incurran los servidores públicos del Poder Judicial de la Federación, se regirán por lo que dispongan las leyes, de conformidad con las bases que esta Constitución establece.

El Consejo de la Judicatura Federal determinará el número, división en circuitos, competencia territorial y, en su caso, especialización por materia, de los Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito y de los Juzgados de Distrito.

El Pleno de la Suprema Corte de Justicia estará facultado para expedir acuerdos generales, a fin de lograr una adecuada distribución entre las Salas de los asuntos que compete conocer a la Corte, así como remitir a los Tribunales Colegiados de Circuito, para mayor prontitud en el despacho de los asuntos, aquéllos en los que hubiera establecido jurisprudencia o los que, conforme a los referidos acuerdos, la propia corte determine para una mejor impartición de justicia. Dichos acuerdos surtirán efectos después de publicados.

La ley fijará los términos en que sea obligatoria la jurisprudencia que establezcan los tribunales del Poder Judicial de la Federación sobre interpretación de la Constitución, leyes y reglamentos federales o locales y tratados

internacionales celebrados por el Estado Mexicano, así como los requisitos para su interrupción y modificación.

La remuneración que perciban por sus servicios los Ministros de la Suprema Corte, los Magistrados de Circuito, los Jueces de Distrito y los Consejeros de la Judicatura Federal, así como los Magistrados Electorales, no podrá ser disminuida durante su encargo.

Los Ministros de la Suprema Corte de Justicia durarán en su encargo quince años, sólo podrán ser removidos del mismo en los términos del Título Cuarto de esta Constitución y, al vencimiento de su período, tendrán derecho a un haber por retiro.

Ninguna persona que haya sido Ministro podrá ser nombrada para un nuevo período, salvo que hubiera ejercido el cargo con el carácter de provisional o interino.⁶⁵

En base a lo anterior, es que se propone lograr que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, tenga las facultades necesarias para poder llevar a cabo las resoluciones de los asuntos laborales de los cuales tiene conocimiento, originando que pueda expedir acuerdos generales para dar mayor prontitud a los asuntos, asimismo la inmediatez y celeridad para una mejor impartición de justicia.

De lo anterior, se realizará un cuadro comparativo, en la cual se establecerá un organigrama, donde se hará notar la estructura del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, establecido como institución y otro en el cual haremos notar la composición del mismo en la práctica.

⁶⁵ Ibidem. Págs. 56 y 57

Organigrama del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

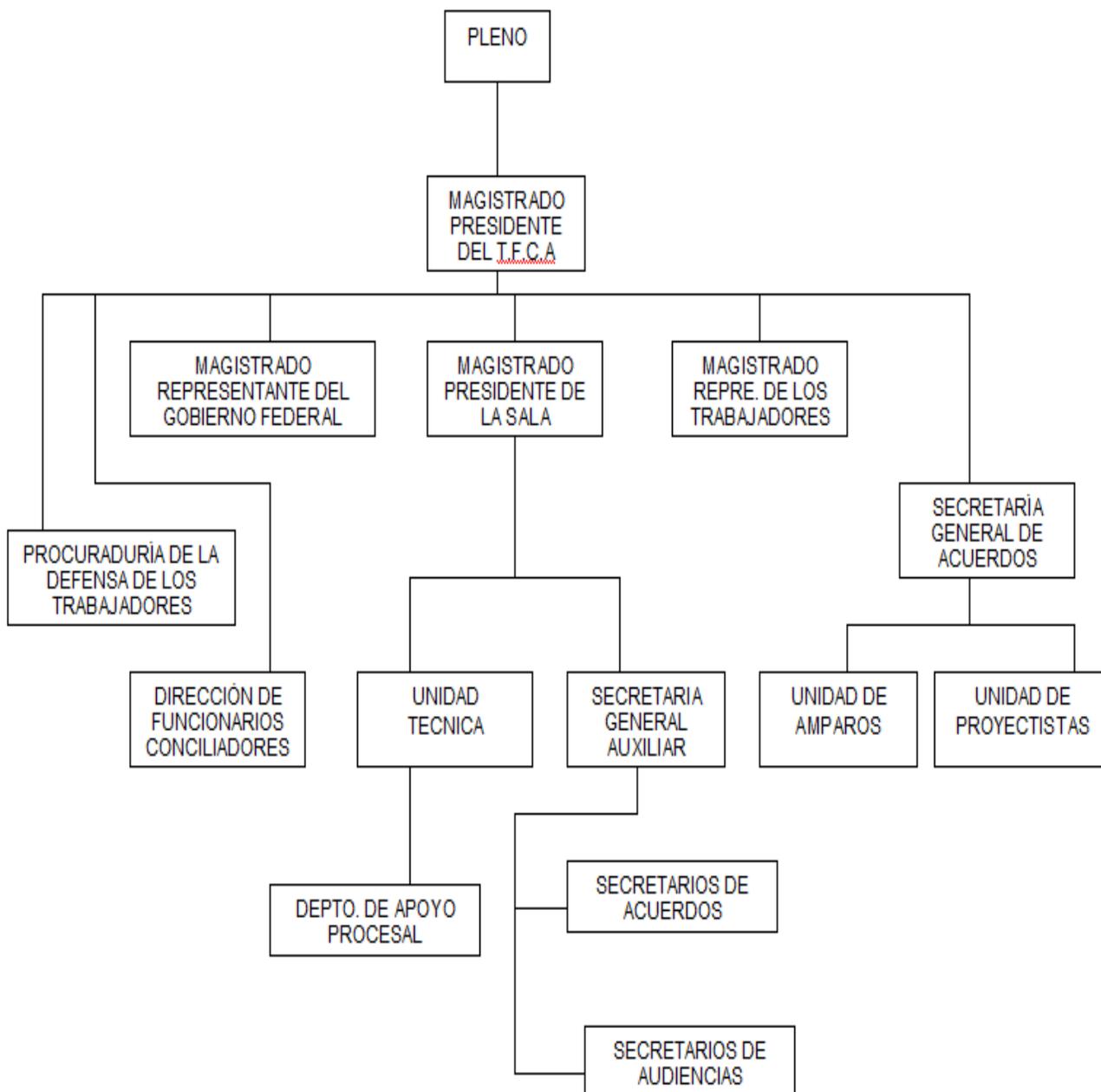


FIG. 1.- www.tfca.gob.mx

Para efectos de la práctica actual, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se compone de la siguiente manera:

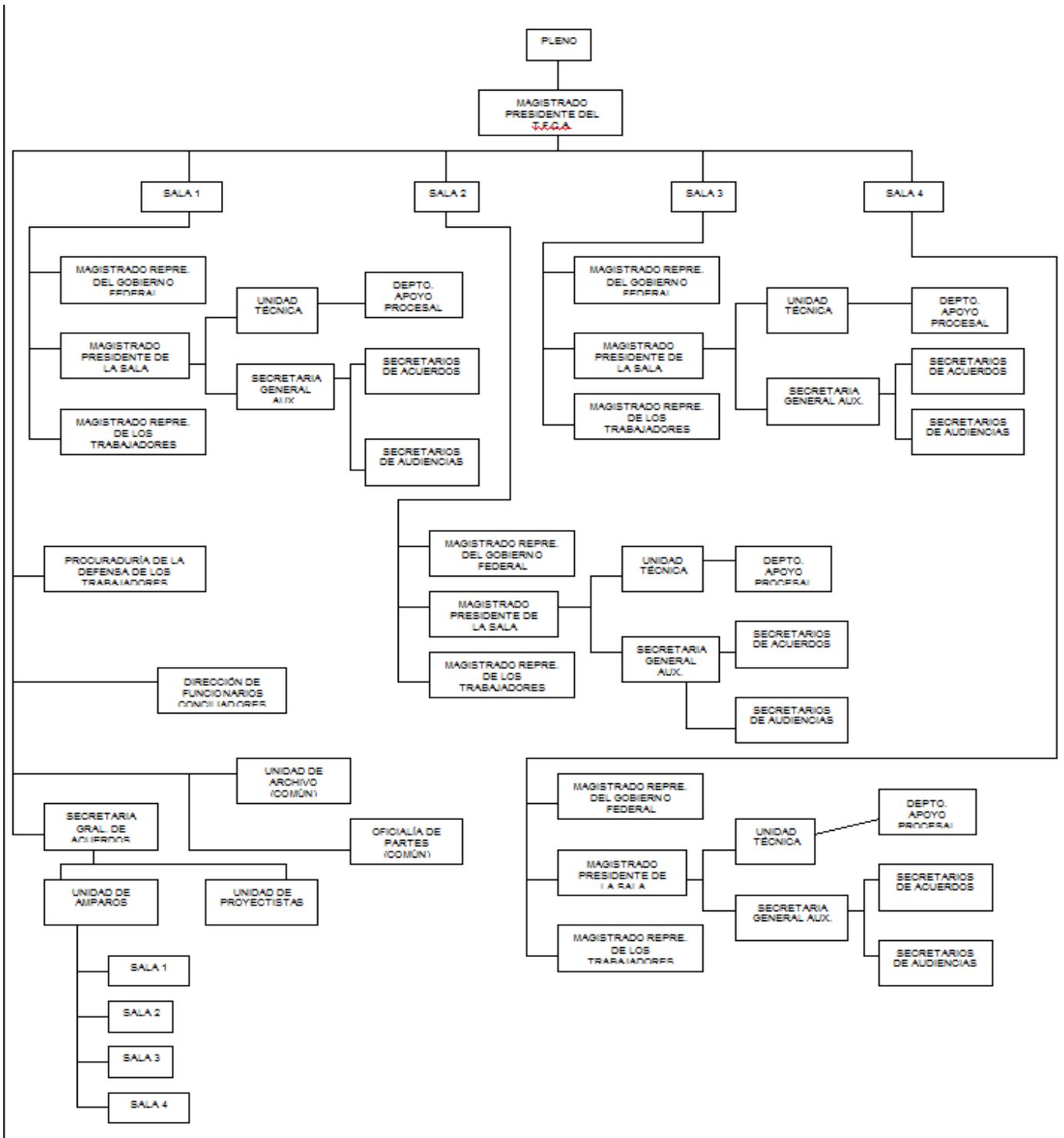


FIG. 2.

Derivado de lo anterior, podemos observar que la composición del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, cambia en lo referente al organigrama oficial, el cual esta marcado en la figura 1, respecto del organigrama realizado en la figura 2, la cual marca la diferencia pues se muestra como se compone cada una de las Salas existentes en la actualidad en el Tribunal, esto es para efecto de la practica.

Al respecto, es importante hacer notar que como ya se estableció con anterioridad todas y cada una de las áreas del Tribunal resultan necesarias, además de ser importantes por las facultades que a cada una les confiere y que ayudan a dar un mejor funcionamiento del mismo, logrando una mejor impartición de justicia.

Sin embargo, es de hacerse notar que en este trabajo de investigación se hará notar en su Capítulo V, la problemática que se encuentra en el Tribunal, con la intención de realizar una comparación de las cuales se deriven las causas que hacen que el procedimiento pierda su celeridad, ocasionando grandes rezagos de trabajo, los cuales afectan seriamente no solo a los trabajadores, sino también al Estado, pues los gastos que se generan dentro del procedimiento se hacen mayores con el paso del tiempo.

Es por ello, que a continuación se hace un cuadro comparativo, con el objeto hacer notar las diferencias que derivan de lo que actualmente es el Tribunal y lo que sucedería con la propuesta de un Tribunal Autónomo, pues más adelante se desarrollará lo concerniente al tema de investigación.

CUADRO COMPARATIVO.

En este cuadro se muestra los pro que habrían al implementarse el Tribunal Autónomo, así como los contra que se encuentran actualmente en el Tribunal existente.

Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje	Tribunal Autónomo Federal de Conciliación y Arbitraje
Depende de la Secretaría de Gobernación	Dependería de la Corte
Realizan exhortos los cuales retardan la celeridad del procedimiento	Se realizarían menos exhortos.
Los Tribunales Locales ya no realizarían los exhortos para efecto de la diligenciación de pruebas	Los Tribunales cambian su Competencia de Local a Federal
	Al convertirse los Tribunales Locales en Federales, los asuntos ya no se radicarían en el Distrito Federal, ya que se resolverían en el lugar que donde ocurrieron los hechos.
	Ya no habría rezago en la resolución de los asuntos laborales a causa de los exhortos.
Actualmente se realizan proyectos de laudos para determinar a favor de quien se ha concluido el asunto laboral	Al volverse autónomo tendrá la facultad de emitir resoluciones con el carácter de sentencias
	El Tribunal adquiere por consecuencia patrimonio y personalidad jurídica propia.

CAPITULO IV

PROCEDIMIENTO LABORAL ANTE AL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

4.1. PRINCIPIOS PROCESALES

Iniciaremos haciendo un breve esbozo de lo que es un procedimiento, al respecto, la Real Academia de la Lengua Española, es clara al definir al procedimiento, como un conjunto de pasos a seguir, por ello este concepto es inconfundible. Dicho de otra forma, el procedimiento, es el mecanismo mediante el cual se desarrollan todas y cada una de las fases del proceso, el cual se encuentra debidamente regulado en el ordenamiento legal de la materia de que se trate.

El Proceso, es una relación jurídica, autónoma y compleja, de naturaleza variable, que se desarrolla de situación en situación, mediante hechos y actos jurídicos, conforme a determinadas reglas de procedimiento, y que tiene como finalidad la resolución jurisdiccional del litigio.

En base a lo establecido en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 11 el cual dice a la letra lo siguiente:

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

Aunado a lo anterior, en cuanto a los principios procesales, se aplica supletoriamente la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 685 establece lo siguiente:

“Artículo 685.- El proceso del derecho del trabajo será publico, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte (...) tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuesto por el trabajo, (...) en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga...”⁶⁶

A continuación mencionaremos los principios de la interpretación y aplicación en el Derecho del Trabajo y que son:

1.-Principio de la norma más favorable:

Este principio es aquel en el cual se hace el uso de la norma más favorable al trabajador, esto sin dejar en estado de indefensión a la clase más desprotegida.

2.-Principio de justicia social

Este principio es aquel que hace referencia a la justicia que se debe de realizar durante el procedimiento para dar una mejor impartición de la misma.

3.-Principio de equidad

El principio hace referencia a la estabilidad en la impartición de justicia, pues si bien es cierto se debe dar a ambas partes, de forma equilibrada.

⁶⁶ Ley Federal del Trabajo, Editorial Alco, México, 2006. Pág. 259.

4.-Principio de buena fe

El principio de buena fe, hace referencia a que la buena fe se debe de dar en la impartición de justicia, durante el procedimiento, esto es que sea de manera honesta.

5.-Principio de irrenunciabilidad de derechos.

Este principio hace referencia a efecto de que las partes tienen un derecho y a este no se puede renunciar, pues son derechos inherentes a ellos, al formar parte del asunto procesal.

4.2. DE LA CAPACIDAD Y PERSONALIDAD

Asimismo, de acuerdo a los artículos establecidos en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, respecto a la capacidad y personalidad se menciona lo siguiente:

“Artículo 126.- De acuerdo al procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no se requiere forma o solemnidad especial en la promoción o intervención de las partes.”⁶⁷

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

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

Artículo 135.- Los trabajadores podrán comparecer acompañados de los asesores que a su interés convenga.”⁶⁸

⁶⁷ Ley del ISSSTE y Leyes Complementarias. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Editorial Juriediciones. México, 2009. Pág. 39.

A lo que se refiere la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no es otra cosa que a la capacidad procesal, entendida ésta, como el derecho que tiene toda persona física o moral de comparecer a juicio siempre y cuando este en pleno ejercicio de sus derechos civiles, por ende, sólo puede comparecer a juicio en calidad de actor, demandado o tercero, siempre que se acredite su interés jurídico en el juicio.

Se entiende por interés jurídico a la legitimación procesal, activa o pasiva, la primera se refiere a la idoneidad para actuar en el proceso como actor o como demandado y por ende, ejercitar acción u oponer excepciones, para hacer efectiva la titularidad de sus derechos frente a terceros o autoridades.

Asimismo, de manera supletoria en el artículo 692, de la Ley Federal del Trabajo, se establece lo siguiente:

“Artículo 692.- Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

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

I.- Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta: (...).⁶⁹

⁶⁸ Ibidem. Pág.43

⁶⁹ Ley Federal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 260.

4.3. DE LOS INCIDENTES

Un incidente es, en derecho, una cuestión accesoria a un procedimiento judicial. Es un litigio accesorio con ocasión de un juicio, que normalmente versa sobre circunstancias de orden procesal.

Requisitos para ser considerado incidente:

- 1º Debe existir un proceso principal,
- 2º Debe suscitarse una cuestión accesoria vinculada a la principal,
- 3º Que la cuestión accesoria no sea de mero trámite,
- 4º Se requiere pronunciamiento especial del tribunal.

Características de los incidentes:

Se promueven, tramitan y fallan en el mismo tribunal que conoce la causa principal (principio de extensión).

La ley establece una tramitación propia que puede ser general o especial según el tipo de incidente.

Se puede suscitar en cualquier tipo de proceso.

Se resuelve mediante una sentencia interlocutoria, siempre que establezca derechos permanentes para las partes o sirva de base para la dictación de una sentencia definitiva, si no tiene este carácter será un simple auto.

En el procedimiento laboral, seguido ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo a su artículo 141 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece lo siguiente:

“Artículo 141.- Los incidentes que se susciten con motivo de la personalidad de las partes o de sus representantes, de la competencia del

Tribunal, del interés de tercero, de la nulidad de actuaciones u otros motivos, serán resueltos de plano.”⁷⁰

4.4 DE LA CADUCIDAD

La caducidad, es una figura jurídica, mediante la cual, ante la existencia de una situación donde el sujeto tiene potestad de ejercer un derecho que tendrá efectos jurídicos, no lo hace dentro de un lapso perentorio y pierde el derecho a entablar la acción correspondiente.

La caducidad se compone de dos aspectos:

- a).- La no actividad, es la inacción del sujeto para ejercer su derecho en tiempo, es decir, dentro del plazo y la única forma de evitarla es ejercitando el derecho formalmente ante la instancia judicial competente.
- b).- El plazo, que es la duración del término.

Por tanto, la figura de la caducidad se presenta en el proceso laboral, 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, esto de acuerdo al artículo 136 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

“Artículo 140, primer párrafo, último renglón.- El Tribunal, de oficio o a petición de parte, una vez transcurrido este término, declarará la caducidad.”⁷¹

⁷⁰ Ley del ISSSTE y Complementarias. Ob. Cit. Pág. 44.

⁷¹ Ibidem. Pág.43

Cabe hacer la aclaración de que en materia laboral no se aplican los términos de preclusión y caducidad en forma correcta, pues como es bien sabido lo primera de ellas se refiere a la pérdida de un derecho procesal por el simple transcurso del tiempo y la caducidad se genera por la inactividad procesal de alguna de las partes concretamente de la parte actora.

También sabemos que no operará la caducidad, cuando el término transcurra, por el desahogo de diligencias que deban practicarse fuera del local del Tribunal o por estar pendientes de recibirse informes o copias certificadas que hayan sido solicitadas, de acuerdo al artículo 140, segundo párrafo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Se tendrá por desistida de la acción y de la demanda intentada, a toda persona que no tenga promoción alguna en el término de tres meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. El tribunal, de oficio o a petición de parte, una vez transcurrido este término, declarará la caducidad, establecido en el artículo 140, párrafo primero, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

4.5 DE LAS NOTIFICACIONES

De acuerdo al artículo 142, se establece lo siguiente:

“Artículo 142.- La demanda, la citación para absolver posiciones, la declaratoria de caducidad, el laudo y los acuerdos con apercibimiento, se

*notificarán personalmente a las partes. Las demás notificaciones se harán por estrados.*⁷²

La notificación es un acto jurídico procesal, que en todas las legislaciones se reviste de especiales formalidades. En su acepción etimológica, notificación proviene de la voz notificare derivada de notus "conocido" y de facere "hacer", en síntesis, quiere decir hacer conocer.

Notificar —según el maestro Rafael de Pina Vara— "es un acto mediante el cual, con las formalidades legales preestablecidas, se hace saber una resolución judicial o administrativa a la persona a quien se reconoce como interesada en su conocimiento o se le requiere para que cumpla un acto procesal". Podemos inferir de la definición anterior una de las características esenciales de las notificaciones es que son actos legales cuyo propósito es hacer saber una resolución a una persona.

El Tribunal, se vale de ésta figura jurídico procesal, para emplazar a juicio a la (s) parte demandada(s), y tan luego como reciba la contestación de la demanda o una vez transcurrido el plazo para contestarla, ordenará la práctica de las diligencias que fueren necesarias y citará a las partes y, en su caso, a los testigos y peritos, para la audiencia de pruebas, también mediante la figura de la notificación, la cual esta establecida en el artículo 131, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

⁷² Ibidem. Pág. 44.

4.6 PRESCRIPCIÓN Y TÉRMINOS.

La prescripción es la pérdida de un derecho sustantivo por no haberlo ejercitado en tiempo o durante el término. Como ya ha quedado mencionado el plazo es la duración del término y éste es el último día del plazo, por ende, el término contiene al plazo.

Tratándose del procedimiento laboral ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando sea recibida la primera promoción relativa al conflicto, el Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, citará a las partes dentro de las veinticuatro horas siguientes a una audiencia de conciliación, la cual deberá llevarse a cabo dentro del término de tres días contados a partir de la citación, establecido en el artículo 125, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Asimismo en las controversias relativas a la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores, se da un término de tres días siguientes a la presentación de la demanda para correr el traslado de la misma al demandado, quien dispondrá de nueve días hábiles para contestar por escrito, posteriormente una vez que han sido reunidas las pruebas que se hubiesen presentado con la demanda y la contestación, el Tribunal citará a audiencia de celebración dentro de los quince días siguientes y se dictará los puntos resolutivos del laudo, la cual se engrosará dentro de los cinco días siguientes a la fecha de celebración de la audiencia, salvo en caso de que el Tribunal requiera la práctica de otras diligencias para mejor proveer, en cuyo caso se ordenará que se lleve a cabo y una vez desahogadas se dictará el laudo dentro de los quince días.

Aunado a lo anterior, se considera que esta parte establecida en la Ley citada, no se lleva a cabo en la práctica, pues es considerada como letra muerta, ya que en la práctica por el exceso de trabajo no es llevado a cabo.

De acuerdo a las audiencias, a petición de parte, formulada dentro de las veinticuatro horas siguientes, estas resoluciones serán revisadas por el Pleno o por las Salas respectivas, establecido en el artículo 128, primer párrafo, último renglón de la ley citada.

Para los efectos de la contestación de la demanda se presentaran en un término que no exceda de cinco días, contados a partir del siguiente a la fecha de su notificación, conforme al artículo 130, primer párrafo, de la ley en comento.

Cuando el domicilio del demandado se encuentre fuera del lugar en que radica el Tribunal, se ampliará el término en un día más por cada 40 kms. de distancia o fracción que exceda de la mitad, la cual se establece a la letra en el artículo 130, párrafo segundo, de la ley citada.

Se tendrá por desistida de la acción y de la demanda intentada, a toda persona que no haga promoción alguna en el término de tres meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento, de acuerdo al artículo 140, primer párrafo de la ley citada con antelación.

Todos los términos correrán a partir del día hábil siguiente a aquel en que se haga el emplazamiento, citación o notificación, y se contará en ellos el día del vencimiento, señalado en el artículo 142, párrafo segundo, de la Ley multicitada.

4.7 DE LA DEMANDA Y CONTESTACIÓN.

Procedimentalmente hablando, la litis o conflicto nace a la vida jurídica a partir del emplazamiento, pero se materializa hasta el momento en que se produce la contestación a la demanda que es donde se fija la litis. Por tanto, 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 las que se recibirán las pruebas y alegatos de las partes, y se pronunciará resolución, salvo cuando a juicio del propio Tribunal se requerirá la práctica de otras diligencias, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo, y una vez desahogadas, se dictará laudo. Esto de acuerdo al artículo 127 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Cabe destacar que en la práctica los Titulares tienen ocho días, los trabajadores cuando son demandados o actúan como tales, tienen un término de nueve días, si transcurre el término sin promoción alguna, opera la caducidad, y se contradice con el artículo por que al operar la caducidad por consiguiente caen en contradicción.

Aunado a esto la demanda deberá contener el nombre y domicilio del reclamante, el nombre y domicilio del demandante, el objeto de la demanda, una relación de hechos, y la indicación del lugar en que pueden obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiere aportar directamente y la indicación del lugar en que puedan obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiere aportar directamente

y que tengan objeto la verificación de los hechos en que funde su demanda, y las diligencias cuya práctica solicite con el mismo fin.

A la demanda acompañará las pruebas de que disponga y los documentos que acrediten la personalidad de su representante, si no concurre personalmente. De acuerdo a lo establecido en el artículo 129 de la ley citada.

Asimismo la contestación de la demanda se presentará en un término que no exceda de cinco días, contados a partir del día siguiente a la fecha de su notificación; deberá referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, y ofrecer pruebas. El cual hace mención en el artículo 130 de la ley multicitada.

Cuando a su vez se trata de una controversia que versa sobre la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores antes el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, este presentará por escrito su demanda, acompañada del acta administrativa y de los documentos, dentro de los tres días siguientes a la presentación de la demanda se correrá traslado de la misma al demandado, para que conteste por escrito acompañado de las pruebas que obren en su poder, donde señalará el domicilio de los documentos que no posea.

4.8 DE LAS PRUEBAS.

Atendiendo a la significación gramatical la palabra “Prueba” corresponde a la acción de probar. A su vez, la expresión “probar” deriva del latín “probare” que, en el significado forense se refiere a justificar la veracidad de los hechos en que se funda un derecho de alguna de las partes en un proceso. Por tanto, “prueba es la

justificación de la veracidad de los hechos en que se fundan las pretensiones y los derechos de las partes en un proceso instaurado ante un órgano que desempeñará una función jurisdiccional desde el punto de vista material. A través de la prueba se pretende la demostración de algo, la comprobación de la veracidad de lo sostenido.

Ante todo debemos notar que la prueba tiende a demostrar hechos constitutivos de la demanda o de la contestación. Pero precisamente como probar es una carga, la parte que no prueba, pierde; o al menos, el hecho no probado debe considerarse como inexistente, el hecho no probado es como si no se hubiese propuesto.

“Deben de excluirse de esta carga los hechos concordantemente admitidos por las partes o como suelen llamarse *pacifici in causa*, así como los hechos notorios.”⁷³

Así las cosas; tenemos que el concepto de “Prueba” atiende al instrumento con el cual se pretende lograr el cercioramiento del juzgador sobre los hechos objeto de prueba. Este instrumento puede consistir en objetos materiales, documentos, fotografías, etc., o en conductas humanas realizadas bajo ciertas condiciones, declaraciones de testigos, dictámenes periciales, inspecciones judiciales, etc.

La demostración se dirige a la autoridad que conozca del juicio o conflicto, con el objeto de que éste, se forme un juicio exacto de la verdad de los hechos controvertidos. En otras palabras los litigantes deben de convencer al juez y para

⁷³ Becerra Bautista, José; *La Teoría General del Proceso aplicada al Proceso Civil del Distrito Federal*, Editorial Porrúa, México 1993, pp. 67,68.

ello la ley establece un sistema de normas jurídicas que regulan la prueba en general y establece a que medios de prueba es lícito recurrir, el procedimiento que debe seguirse para ofrecerlas y desahogarlas y el valor o eficacia de las pruebas rendidas en el proceso.

“Onus Probandi, conocida como la carga de la prueba, es la necesidad que tienen las partes e demostrar los hechos constitutivos de sus pretensiones; el actor de su acción y el demandado de sus excepciones.”⁷⁴ Por lo que, el objeto directo e inmediato de las pruebas es el de la demostración de los acontecimientos que aducen como básicos de las partes y que tuvieron lugar antes de que se planteara la demanda.

Recordemos que en materia laboral a nivel federal se rompen los cánones del derecho civil y aún los cánones del derecho procesal laboral a nivel local, en el sentido de que en materia federal, se deben de ofrecer desde el escrito inicial de demanda las pruebas que el trabajador estime pertinentes.

En cuanto a los medios de prueba, tomamos en consideración lo establecido en el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se aplica de manera supletoria lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, de la siguiente manera:

Para efecto de que en el proceso sean admisibles los medios de prueba, estos no deben ser contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

- I. Confesional;
- II. Documental;

⁷⁴ Torres Estrada Alejandro, El Proceso Ordinario Civil, Editorial Oxford University Press, México 2008 pág. 97.

III. Testimonial;

IV. Pericial;

V. Inspección;

VI. Presuncional;

VII. Instrumental de actuaciones; y

VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia. Establecido en el artículo 776 de la ley citada.

De esta forma las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes. De conformidad con el artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo.

Es por ello que las pruebas deberán ofrecerse en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos. Según lo establecido en el artículo 778 de la Ley citada.

Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo. Estipulado en el artículo 780 de la ley en comento.

También las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, y examinar los documentos y objetos que se exhiban, de acuerdo a lo establecido en el artículo 781 de la Ley multicitada.

Se podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la

verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate, según lo establecido en el artículo 782 de la ley citada con anterioridad.

Sin embargo, toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, está obligada a aportarlos, cuando sea requerida por la Autoridad, una vez hecho esto se eximirá que la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- Fecha de ingreso del trabajador;
- Antigüedad del trabajador;
- Faltas de asistencia del trabajador;
- Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta Ley;
- Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- El contrato de trabajo;
- Duración de la jornada de trabajo;

- Pagos de días de descanso y obligatorios;
- Disfrute y pago de las vacaciones;
- Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- Monto y pago del salario;
- Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
- Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

Lo anterior previamente establecido de acuerdo a los artículos 783 y 784 de la Ley Federal del Trabajo, como ya se dijo, aplicado supletoriamente.

Sin embargo, en caso de que alguna persona no puede, por enfermedad u otro motivo justificado, concurrir al local de la misma, para absolver posiciones o contestar un interrogatorio; previa comprobación del hecho, mediante certificado médico u otra constancia fehaciente que se exhiba, bajo protesta de decir verdad, ésta señalará nueva fecha para el desahogo de la prueba correspondiente; y de subsistir el impedimento, el médico deberá comparecer, dentro de los cinco días siguientes, a ratificar el documento en cuyo caso, la Autoridad correspondiente deberá trasladarse al lugar donde aquélla se encuentre para el desahogo de la diligencia. De conformidad con el artículo 785 de la ley citada con anterioridad.

Por otra parte, para efecto de la prueba confesional cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones. Cuando se trata de personas morales la confesional se desahogará por conducto de su representante legal; salvo el caso en que las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores,

gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos. De conformidad a los artículos 786 y 787 de la ley en comento.

Asimismo la Autoridad correspondiente ordenará se cite a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados, apercibiéndolos de que si no concurren el día y hora señalados, se les tendrá por confesos de las posiciones que se les articulen. Establecido en el artículo 788 de la ley citada.

Para el caso de que la persona citada para absolver posiciones, no concurre en la fecha y hora señalada, se le declarará confesa de las posiciones que se hubieren articulado y calificado de legales. Estipulado en el artículo 789, de la ley multicitada.

Para efecto del desahogo de la prueba confesional se observarán las normas siguientes:

- a) Podrán formularse en forma oral o por escrito, que exhiba la parte interesada en el momento de la audiencia;
- b) Se formularán libremente, pero deberán concretarse a los hechos controvertidos; no deberán ser insidiosas o inútiles. Son insidiosas las posiciones que tiendan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, para obtener una confesión contraria a la verdad; son inútiles aquellas que versan sobre hechos que hayan sido previamente confesados o que no están en contradicción con alguna

prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no exista controversia;

- c) El absolvente bajo protesta de decir verdad, responderá por sí mismo, de palabra, sin la presencia de su asesor, ni ser asistido por persona alguna. No podrá valerse de borrador de respuestas pero se le permitirá que consulte simples notas o apuntes, si el Tribunal, después de tomar conocimiento de ellos, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria;
- d) Cuando las posiciones se formulen oralmente, se harán constar textualmente en el acta respectiva; cuando sean formuladas por escrito, éste se mandará agregar a los autos y deberá ser firmado por el articulante y el absolvente;
- e) Serán calificadas previamente, y cuando no reúnan los requisitos a que se refiere al inciso b), establecido con antelación a este mismo, el Tribunal las desechará asentando en autos el fundamento y motivo concreto en que apoye su resolución;
- f) El absolvente contestará las posiciones afirmando o negando; pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que le pida el Tribunal; las respuestas también se harán constar textualmente en el acta respectiva; y
- g) En el caso de que el absolvente se niega a responder o sus respuestas son evasivas, el Tribunal de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en ello.

Lo anterior de conformidad con lo establecido en el artículo 790 de la Federal del Trabajo.

Para el caso de que la persona que deba absolver posiciones tiene su residencia fuera del lugar donde se encuentre el Tribunal, ésta libraré exhorto, acompañando, en sobre cerrado y sellado, el pliego de posiciones previamente calificado; del que deberá sacarse una copia que se guardará en el secreto del Tribunal. La Autoridad exhortada recibirá la confesional en los términos en que se lo solicite el Tribunal exhortante. Según lo establecido en el artículo 791 de la Ley citada.

Aunado a lo anterior, se tendrán por confesión expresa y espontánea, las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule el articulante. Mencionado en el artículo 792 de la Ley multicitada.

Cuando la persona a quien se señale para absolver posiciones sobre hechos propios, ya no labore para la empresa o establecimiento, previa comprobación del hecho el oferente de la prueba será requerido para que proporcione el domicilio donde deba ser citada. En caso de que el oferente ignore el domicilio, lo hará del conocimiento de al Tribunal antes de la fecha señalada para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas y podrá solicitar a la empresa que proporcione el último domicilio que tenga registrado de dicha persona. En caso de que la persona citada no concurre el día y hora señalados, el Tribunal lo hará presentar por la policía. Lo anterior se encuentra contenido en los artículos 793 y 794 de la ley multicitada con anterioridad.

Para efecto de las documentales, se entiende que son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones.

Los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización.

Son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas con anterioridad, esto de conformidad con lo establecido por los artículos 795 y 796 de la ley mencionada con anterioridad.

Los originales de los documentos privados se presentarán por la parte oferente que los tenga en su poder; si éstos se objetan en cuanto a contenido y firma se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento; en caso de no ser objetados, la oferente podrá solicitar la devolución del original, previa copia certificada en autos. según lo establecido en el artículo 797 de la ley citada con antelación.

De acuerdo al artículo 804, de la ley en comento, se establece que el patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

- Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable;
- Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;
- Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;

- Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley; y
- Los demás que señalen las leyes.
- Los documentos señalados por la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las leyes que los rijan.

Para efecto de la prueba confesional se establecen los requisitos en el artículo 813 de la ley en comento, donde se establece lo siguiente:

I. Solo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar;

II. Indicará los nombres y domicilios de los testigos; cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse al Tribunal que los cite, señalando la causa o motivo justificados que le impidan presentarlos directamente;

III. Si el testigo radica fuera del lugar de residencia del Tribunal, el oferente deberá al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se declarará desierta. Asimismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado; y

IV. Cuando el testigo sea alto funcionario público, a juicio del Tribunal, podrá rendir su declaración por medio de oficio, observándose lo dispuesto en este artículo en lo que sea aplicable.

En caso de que el se encuentra en lo establecido por la fracción II del artículo anterior, ordenará se cite al testigo para que rinda su declaración, en la hora y día que al efecto se señale, con el apercibimiento de ser presentado por conducto de la Policía. De conformidad por el artículo 814 de la ley citada.

En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:

I. El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, salvo lo dispuesto en el artículo 813, y el Tribunal procederá a recibir su testimonio;

II. El testigo deberá identificarse ante el Tribunal cuando así lo pidan las partes y si no puede hacerlo en el momento de la audiencia, se le concederá tres días para ello;

III. Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueran ofrecidos. Los interrogatorios se formularán oralmente, salvo lo dispuesto en las fracciones III y IV del artículo 813 de esta Ley;

IV. Después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurren los testigos falsos, se hará constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que se trabaja y a continuación se procederá a tomar su declaración;

V. Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente. El Tribunal admitirá aquellas que tengan relación directa con el asunto de que se

trata y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la contestación;

VI. Primero interrogará el oferente de la prueba y posteriormente a las demás partes. El Tribunal, cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo;

VII. Las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente unas y otras;

VIII. Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, y la Autoridad deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven ya en sí; y

IX. El testigo, enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la contengan y así se hará constar por el Secretario; si no sabe o no puede leer o firmar la declaración, le será leída por el Secretario e imprimirá su huella digital y una vez ratificada, no podrá variarse ni en la substancia ni en la redacción. Para efectos del artículo 815 de la ley mencionada con anterioridad.

Si el testigo no habla el idioma español rendirá su declaración por medio de intérprete, que será nombrado por el Tribunal, el que protestará su fiel desempeño. Cuando el testigo lo pidiere, además de asentarse su declaración en español, deberá escribirse en su propio idioma, por él o por el intérprete. Dispuesto en el artículo 816 de la ley citada.

Se girara correspondiente exhorto para desahogar la prueba testimonial, acompañará el interrogatorio con las preguntas calificadas, e indicará a la autoridad exhortada, los nombres de las personas que tienen facultad para intervenir en la diligencia. Previamente establecido en el artículo 817 de la ley citada.

Para los efectos de las objeciones o tachas a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la Junta. De acuerdo a lo previsto en el artículo 818 de la Ley citada.

Cuando se objetare de falso a un testigo, la autoridad recibirá las pruebas en la audiencia de desahogo de pruebas.

En caso de que el testigo que dejare de concurrir a la audiencia, no obstante haber sido citado legalmente, se le hará efectivo el apercibimiento decretado, y el Tribunal dictará las medidas necesarias para que comparezca a rendir su declaración, el día y hora señalados, esto se encuentra previsto en el artículo 819 de la Ley citada.

Un solo testigo podrá formar convicción, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara, si se encuentran los siguientes aspectos:

1.-Que fue el único que se percató de los hechos;

2.-Que la declaración no se encuentre en oposición con otras pruebas que obren en autos.

3.-Que concurren en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad.

De lo anterior establecido por la Ley Federal de los Trabajadores, artículo 820.

Sin embargo, para la prueba pericial se entiende que está versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica, o arte. No obstante, los únicos que podrán llevarla a la práctica son llamados peritos, los cuales deben tener conocimiento en la ciencia, técnica, o arte sobre el cual debe versar su dictamen;

si la profesión o el arte estuvieren legalmente reglamentados, los peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la Ley, lo anterior se encuentra establecido en los artículos 821 y 822 de la ley multicitada.

Para estos efectos, las pruebas periciales deberán ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes; mientras que el Tribunal nombrará los peritos que correspondan al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:

1.- Si no hiciera nombramiento de perito;

2.- Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen

3.- Cuando el trabajador lo solicita, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes.

Aunado a lo anterior, el desahogo de la prueba pericial contendrá las disposiciones siguientes:

1.- Cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia, salvo el caso previsto en el artículo anterior;

2.- Los peritos protestarán de desempeñar su cargo con arreglo a la Ley e inmediatamente rendirán su dictamen; a menos que por causa justificada soliciten se señale nueva fecha para rendir su dictamen;

3.- La prueba se desahogará con el perito que concurra, salvo el caso de lo previsto en el punto anterior, el Tribunal señalará nueva fecha, y dictará las medidas necesarias para que comparezca el perito;

4.- Las partes y los miembros del Tribunal podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen conveniente.

5.- En caso de existir discrepancia en los dictámenes, el Tribunal designará un perito tercero.

Lo anterior se encuentra previsto en el artículo 825 de la Ley en comento.

En cuanto al perito tercero en discordia que designe el Tribunal debe excusarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que se notifique su nombramiento, siempre que concurra alguna de las causas siguientes:

1.- Tengan parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las partes.

2.- Tengan el mismo parentesco, dentro del segundo grado, con el representante legal, abogado o procurador de cualquiera de las partes.

3.- Tengan interés personal directo o indirecto en el juicio.

4.- Alguno de los litigantes o abogados haya sido denunciante, querellante o acusador del funcionario de que se trate, de su cónyuge o se haya constituido en parte en causa criminal, seguida contra cualquiera de ellos; siempre que se haya ejercitado la acción penal correspondiente.

5.- Sea apoderado o defensor de alguna de las partes o perito o testigo, en el mismo juicio, o haber emitido opinión sobre el mismo.

6.- Sea socio, arrendatario, trabajador o patrón o que dependa económicamente de alguna de las partes o de sus representantes.

7.- Sea tutor o curador, o haber estado bajo la tutela o curatela de las partes o de sus representantes.

8.- Sea deudor, acreedor, heredero o legatario de cualquiera de las partes o de sus representantes.

La Junta calificará de plano la excusa y, declarada procedente, se nombrará nuevo perito.

Respecto a la prueba de la Inspección, la parte que la ofrezca, deberá precisar el objeto materia de la misma; el lugar donde debe practicarse; los períodos que abarcará y los objetos y documentos que deben ser examinados. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma.

Una vez admitida la prueba de inspección por el Tribunal, deberá señalar día, hora y lugar para su desahogo; si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la autoridad la apercibirá que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se tratan de probar. Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia se aplicarán los medios de apremio que procedan.

De tal forma, el desahogo de la prueba de inspección se observarán las reglas siguientes:

1.- El actuario, para el desahogo de la prueba, se ceñirá estrictamente a lo ordenado por el Tribunal.

2.- El actuario requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse.

3.- Las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes.

4.- De la diligencia se levantará acta circunstanciada, que firmarán los que en ella intervengan y la cual se agregará al expediente, previa razón en autos.

Lo anterior se encuentra fundado en los artículos 827 y 828 de la Ley que en este tema nos acontece.

La Presunción se entiende, como la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

Podemos encontrar que hay presunción legal cuando la Ley la establece expresamente; hay presunción humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquél.

Aunado a lo anterior, el que tiene a su favor una presunción legal, sólo está obligado a probar el hecho en que la funda.

También, las presunciones legales y humanas, admiten prueba en contrario.

Y las partes al ofrecer la prueba presuncional, indicarán en qué consiste y lo que se acredita con ella.

De acuerdo a lo establecido en los artículos 830 a 834 de la ley en comento.

De acuerdo a lo establecido para la prueba determinada instrumental se considera a está como el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio.

Para tal efecto, el Tribunal estará obligado a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio.

Lo anterior se encuentra establecido en los artículos 835 y 836 de la ley multicitada.

Cuando se trata de resolver controversias relativas a la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores ante el Tribunal Federal de

Conciliación y Arbitraje, una vez que se encuentra la demanda presentada con todos los requisitos indispensables, se solicita en ese mismo acto el desahogo de las demás pruebas que sea posible rendir durante la audiencia, en caso de que no se cuenten con los documentos y una vez proporcionado el lugar donde se encuentran se propone la practica de pruebas durante la audiencia, en la cual se desahogaran dichas pruebas.

El día y hora de la audiencia de abrirá el período de recepción de pruebas; el Tribunal calificará las mismas, admitiendo las que estime pertinentes y desechando aquellas que resulten notoriamente inconducentes o contrarias a la moral o al derecho o que no tengan relación con la litis.

Acto continuo se señalará el orden de su desahogo, primero las del actor y después las del demandado, en la forma y términos que el Tribunal estime oportuno, tomando en cuenta la naturaleza de las mismas y procurando la celeridad en el procedimiento.

En la audiencia solo se aceptarán las pruebas ofrecidas previamente, a no ser que se refieran a hechos supervenientes en cuyo caso dará vista a la contraria, o que tenga por objeto probar las tachas contra testigo, o se trate de la confesional, siempre y cuando se ofrezcan antes de cerrarse la audiencia. Previsto en el artículo 133 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El tribunal apreciará en conciencia las pruebas que se le presenten, sin sujetarse a reglas fijas para su estimación, y resolverá los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada, debiendo expresar en su laudo las consideraciones en que funde su decisión. De acuerdo al artículo 137 de la ley citada con anterioridad.

4.9 DE LAS RESOLUCIONES LABORALES

Los miembros del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no podrán ser recusados. Esto previsto en el artículo 145 de la ley mencionada con anterioridad.

Las resoluciones dictadas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje serán inapelables y deberán ser cumplidas, desde luego, por las autoridades correspondientes.

Pronunciando el laudo, el Tribunal lo notificará a las partes. Mencionado en el artículo 146 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

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. Se establece en el artículo 147 de la ley citada.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tiene la obligación de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos y, a ese efecto, dictará todas las medidas necesarias en la forma y términos que a su juicio sean procedentes. La cual se encuentra prevista en el artículo 150 de la ley multicitada.

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, el fallo a su favor, se constituya en el domicilio de la demandada y la requiera para que cumpla la resolución. De acuerdo a lo establecido en el artículo 151 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

4.10 DE LAS MEDIDAS DE APREMIO DE LA EJECUCIÓN DE LOS LAUDOS

El Tribunal sancionará las faltas de respeto que se le cometan, ya sea por escrito o en cualquiera otra formas sanciones consistirán en amonestaciones o multa. Esta no excederá de cincuenta pesos y tratándose de trabajadores ni de quinientos tratándose de funcionarios. De acuerdo al artículo 143 de la Ley en comento.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no podrán condenar al pago de costas. Establecido en el artículo 144 de la Ley citada.

El Tribunal, para hacer cumplir sus determinaciones, podrá imponer multas hasta de mil pesos. Conforme a lo establecido en el artículo 148 de la ley antes referida.

Las multas se harán efectivas por la Tesorería General de la Federación, para lo cual el Tribunal girará el oficio correspondiente. La Tesorería informará al Tribunal de haber hecho efectiva la multa, señalando los datos relativos que acrediten su cobro. Lo anterior de acuerdo al artículo 149 de la Ley multicitada.

CAPITULO V

PROPUESTA PARA LA CREACIÓN DEL TRIBUNAL AUTÓNOMO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

5.1. PROBLEMÁTICA EXISTENTE EN EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

La ley positiva, siempre es perfectible por ser producto de la actividad humana, por tanto, todos los ordenamientos legales no son inmutables, sino dinámicos, por ello, dichos ordenamientos deben cambiar al ritmo que cambia la sociedad; no olvidemos que la ley en virtud de la finalidad que persigue debe ser el conjunto de reglas que haga preservar la estabilidad jurídica y como consecuencia la seguridad jurídica y el estado de derecho, por lo que siempre debe existir la adecuación de la ley a los mandatos constitucionales, la imparcialidad y la buena organización de la justicia, pues resulta legítimo un cambio de la ley cuando éste va encaminado a obtener el bien común.

Recordemos que la eficacia jurídica de la ley se mide por su aplicabilidad, en el caso que nos ocupa la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en un sentido estricto carece de la eficacia, ya que sus resoluciones son LAUDOS y no SENTENCIAS, lo que resulta incongruente con los principios y valores jurídicos contenidos en nuestra Carta Magna, conforme lo establecido en el artículo 17 de la ley antes referida, en la cual establece que se emitirán las sentencias correspondientes mediante Tribunales previamente establecidos.

La problemática que se genera actualmente en nuestra sociedad en el ámbito laboral es de índole económico en relación con la clase trabajadora, ya que cuando sus juicios son de competencia federal, tienen que trasladarse hasta el Distrito Federal, para efecto de tramitar su juicio en contra de alguna dependencia gubernamental lo que implica gastos que dicha clase trabajadora no puede en muchas ocasiones solventar, ya que no cuenta con los medios económicos suficientes para así poder recibir justicia en la solución de su juicio.

El derecho tiende a cambiar de acuerdo a las circunstancias apremiantes que la misma sociedad genera a través de las diversas relaciones jurídicas así como de las problemáticas jurídicas que se dan al momento de la aplicación de la norma jurídica al caso concreto controvertido. En el presente caso, es necesario que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje sea incorporado al Poder Judicial Federal, en razón a su propia naturaleza jurídica, pues es un organismo que actualmente depende presupuestamente de la Secretaría de Gobernación y por ende al Derecho Administrativo, siendo que debería estar inmerso dentro del Poder Judicial y no Ejecutivo, lo anterior se propone tomando en consideración que el derecho laboral ha ido cambiando al igual que todas y cada una de las ramas del derecho, lo que implica que surjan diversas problemáticas, las cuales aun cuando se ha hecho todo lo posible para poder hacer el uso adecuado de la misma, por medio de sus leyes, reglamentos y todas aquellas normas que regulan cada una de las mismas, para llevar a cabo el mejor desempeño, eficacia y probidad posible, dicho fin no se ha logrado.

La problemática que existe actualmente en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, radica en que muchas de las diligencias que se llevan a

cabo en los juicios laborales a nivel Federal, se encuentran en distintos Estados de la República, por ende al encontrarse de manera centralizada, todos esos asuntos llegan a nuestro Tribunal, ocasionando que las personas que entablan sus juicios laborales en contra de las diferentes Dependencias del Gobierno, terminen haciendo todas y cada una de las fases del procedimiento en el Distrito Federal, por ello se propone la autonomía del Tribunal pero con sus sedes en cada entidad federativa, tal y como se encuentran actualmente.

Aunado a esto, es por ello que muchas personas tienen que viajar hasta esta localidad, para poder agilizar sus trámites, presentar promociones, dar seguimiento a su asunto, inclusive llevar sus audiencias, generando los gastos innecesarios.

Por otra parte, es importante mencionar que las autoridades competentes de esta Institución, trata de hacer lo posible para llevar a cabo con probidad, honradez, todas y cada una de las partes del procedimiento, para hacer eficazmente su trabajo, de evitar los gastos innecesarios para ambas partes.

De esta forma probaremos el aprovechamiento que se podrá obtener si se llegase a realizar el proyecto de la propuesta de la “Creación del Tribunal Autónomo Federal de Conciliación y Arbitraje”, no sólo esto cambiaría la forma de llevar su procedimiento, también ayudaría a que se ahorraría tiempo en cumplir las diligencias, además será benéfico para el propio Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, pues al quitar la carga de trabajo excesiva que se encuentra en nuestra actualidad, además de que la misma obtendría las facultades con las que no cuenta ayudando a dar una eficacia jurídica para resolver de los asuntos laborales de los cuales tiene conocimiento.

5.2. PROBLEMAS DE TEMPORALIDAD EN LOS EXHORTOS.

La problemática de los exhortos se genera cuando desde el momento en que el asunto laboral en cuestión pertenece a otro Estado distinto del Distrito Federal, pues eso implica que el conocimiento de algunas diligencias se lleva a cabo en el Estado de origen del problema laboral al cual se atiende en ese momento. De ahí se deriva el hecho de que el Secretario de Audiencias quien tiene a su cargo el asunto laboral se vea en la forzosa necesidad de realizar las diversas diligencias, como por ejemplo: el emplazamiento, la prueba confesional, la prueba testimonial, etc., vía exhorto, dando como resultado el atraso en la impartición de justicia lo que causa detrimento a la clase trabajadora en diversos campos, pero el principal es en relación como ya se indicó en conseguir la solución a su problema jurídico y las erogaciones económicas que tiene que efectuar para obtener la solución a su problema. Así tenemos que cuando se trata del desahogo de la prueba **confesional**, el Secretario de Audiencias ordena realizar por vía oficio, el desahogo de la misma.

Otra situación que acontece es el hecho de que en la audiencia de ley , se estila en la práctica jurídica que los apoderados de las partes y por así convenir a sus intereses se comprometen a presentar recíprocamente a su patrocinado, para que absuelvan respectivamente la prueba confesional ofrecida y debidamente admitida con anterioridad, motivo por el cual, en ese mismo instante, en el acta donde consta la audiencia se establece que las partes se comprometen a presentar el día y hora que señale el tribunal para el desahogo de la Confesional,

lo anterior por economía procesal, y así evitar el retraso del procedimiento, por un lapso aproximado de dos meses.

De lo anterior, no obstante que la confesión es personalísima como lo establece el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, esta circunstancia la llevan a cabo las partes con el fin de llevar a cabo la celeridad del procedimiento, sin embargo no puede ser coaccionada u obligada la parte actora a que se presente ante el tribunal si este tiene su domicilio fuera de la jurisdicción del mismo, por lo cual se debe de girar el exhorto respectivo con las formalidades que establece los artículos 753 al 757 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, en el cual se encuentran las base a para girar los exhortos quedando bajo su más estricta responsabilidad la autoridad exhortante para el desahogo de la confesional o de las demás pruebas que se gire siendo en la práctica jurídica que el término que establece el artículo 758 de la ley antes invocada no puede llevarse a cabo derivado de las cargas de trabajo que la misma autoridad exhortada tiene a su encargo y despacho convirtiéndose esto en un tiempo muy amplio para desahogar las pruebas, que en ocasiones trasciende a más de un año.

En el caso de que el apoderado de la parte demandada, no acceda, a comprometerse a presentar a su patrocinado el día y hora señalados por el Tribunal, tendrá que continuar el procedimiento y por tanto, el apoderado del demandado, deberá de presentar su pliego de posiciones por escrito, para que por medio del exhorto, se pida a la Autoridad competente de la localidad que se encuentre más cercana al domicilio del absolvente, diligencie el exhorto correspondiente en auxilio de las labores del Tribunal Federal de Conciliación y

Arbitraje, para lo cual deberá realizar en sus instalaciones, el desahogo de la prueba confesional, la cual, una vez desahogada, la autoridad exhortada, tendrá que regresar por esa misma vía, a las instalaciones del Tribunal, dicho exhorto debidamente diligenciado en sus términos, quedando de esta forma asentada en autos de la audiencia de ley, lo que corresponde al desahogo de la prueba, anexando todos y cada uno de los documentos que componen el mismo, para constancia legal.

En caso de que el exhorto no sea devuelto debidamente diligenciado, a la brevedad posible y se llegue la fecha que señalo el H. Tribunal, para el desahogo de la prueba en comento, en el acta de la audiencia respectiva se hará constar por parte del encargado de la misma Oficialía del H. Tribunal, el hecho de que no ha llegado ninguna promoción a la oficina que se encuentra a su cargo, que contenga la diligencia ordenada en autos vía exhorto, dando fe de lo anterior con una constancia realizada, de esta forma el Secretario de Audiencias, para que en ese instante se proceda a ordenar se realice un oficio recordatorio dirigido de nueva cuenta a la Autoridad a la que le fue solicitado su auxilio, para el desahogo de la prueba en comento, señalándose así nueva fecha para celebrar dicha diligencia en un tiempo prudente o estimado en el cual se pueda cumplimentar el exhorto correspondiente por parte de la Autoridad exhortada.

Resulta obvio que todo lo anteriormente expuestos, genera serios detrimentos a las partes, de índole diverso, pues como ya lo hemos indicado con antelación, el procedimiento puede ser retardado por un tiempo aproximado de más de cuatro y hasta seis meses. Frecuentemente en la práctica jurídica la

mayoría de las veces resulta que nunca se llega a realizar el desahogo de la prueba confesional debido a diversos motivos como son:

a).-Que la parte absolvente ya no viva en el domicilio indicado, en cuyo caso vista la razón asentada por el C. Actuario, el Secretario de Audiencias le dará vista al oferente de la prueba a efecto de que señale un nuevo domicilio en donde pueda ser localizado el absolvente, aquí se pueden derivar varias situaciones tales como: el hecho de que el oferente ya no cuente con más datos que puedan llevar a la localización del absolvente en cuyo caso, el oferente de la prueba, la mayoría de las veces opta por desistirse de la prueba, para que el Tribunal pueda estar en aptitud de emitir el Laudo correspondiente y no prolongar el tiempo para la conclusión del juicio.

b) También puede ocurrir que el absolvente haya fallecido, lo que obviamente genera la imposibilidad de su desahogo, esto ocasiona que se quede por concluida la materia de la litis.

Tratándose del desahogo de la prueba **testimonial**, ocurren una situaciones similares a las acontecidas en la prueba confesional, pues el Secretario de Audiencias que conoce del asunto laboral, en el desempeño de sus labores como servidor público, trata de llevar a cabo el mayor desahogo de pruebas posibles, con el fin de evitar que los expedientes tarden más en ser definitivamente concluidos, es por ello, que en cuestión del desahogo de la prueba testimonial suelen darse diversos conflictos que pueden ocasionar el rezago, además de una carga excesiva de trabajo para el Tribunal.

Toda vez que la prueba testimonial tiene parte de los conflictos planteados en la prueba anterior, se acontece que los apoderados de las partes en cuestión

pueden por mutuo consentimiento comprometerse a presentar a sus respectivos testigos el día y hora señalada para que tenga verificativo el desahogo de dicha probanza, con el objetivo de lograr la economía procesal y evitar el retraso del juicio y su respectiva resolución, cuando tal situación acontece, entonces el Secretario de Audiencias puede llevar a cabo la audiencia de ley, desahogando en ese mismo instante, dicha probanza.

Sin embargo en ocasiones se procede al desahogo de dicha prueba por medio de exhorto, el cual es emitido a la autoridad que se encuentre en el domicilio más cercano de los testigos en la cual se pueden derivar diversas situaciones como son:

a).- El hecho de que no vivan en el domicilio señalado por el oferente de la prueba, para este efecto se da vista al oferente para que manifieste lo que a su derecho corresponda y lo que puede solicitar dicho oferente es que se gire oficio a la Secretaría correspondiente en donde el testigo labora o laboraba a efecto de que rindan el informe de cual es el último domicilio que tienen registrado en sus archivos, en consecuencia es necesario establecer que en la mayoría de las ocasiones suelen tener el mismo domicilio que fue señalado por el oferente de manera inicial, por ende optan por desistirse de la prueba, al encontrarse imposibilitados para localizar el paradero de los testigos.

b) También puede ocurrir que el o los testigos hayan fallecido, lo que obviamente genera la imposibilidad de su desahogo, esto ocasiona que exista el detrimento de las pruebas, pues al momento de llegar a la conclusión y la realización del laudo correspondiente, pierda los elementos necesarios para dar una mejor impartición de justicia.

c). -Asimismo cuando se localiza al testigo en el domicilio señalado por el oferente y es debidamente notificado por la autoridad local que le corresponde y que se encuentra auxiliando al Tribunal, en dicha notificación se le indicará el día y hora que debe de presentar ante dicha autoridad a efecto de que se lleve a cabo el desahogo de la prueba testimonial, para lo cual el pliego de preguntas que como anexo se incluyó en el exhorto correspondiente, preguntas que fueron previamente calificadas de legales por parte del secretario de Audiencias del Tribunal de origen, el cual una vez llevada a cabo dicha diligencia en la sede de la autoridad exhortada, ésta enviará al tribunal exhortante el exhorto debidamente diligenciado, para que se proceda a acordar lo conducente y conforme a la ley en el citado expediente, es por ello, que como lo hemos mencionado, la Autoridad tarda mucho en llegar a concluir esta diligencia, pues el paso del tiempo solo ocasiona el retraso del juicio y obviamente la conclusión del juicio

Existen otros factores que inciden en el retraso del procedimiento en el juicio como son: los **cotejos o inspecciones**, en los cuales el Secretario de Audiencias procede a solicitar por medio del exhorto correspondiente al Tribunal Local que se encuentre más cercano al domicilio de donde se deba llevar a cabo dicha diligencia, para que este a su vez solicite a un C. Actuario, se presente al domicilio señalado para el desahogo correspondiente de dicha prueba, una vez que se encuentre en el domicilio señalado a la hora y día, procederá a levantar la constancia correspondiente, dando fe de los hechos que se presentaron en el transcurso del desahogo respectivo de la prueba, posteriormente, una vez realizada la diligencia y no importando cual fuese la respuesta obtenida, el Tribunal exhortado procederá nuevamente por medio de exhorto y agregando la

constancia de fe de hechos que se llevó a cabo durante el desahogo de dicha prueba, para que cuando este llegue al domicilio del Tribunal exhortante, se pueda anexar al expediente, aclarando que quedará debidamente plasmado en la audiencia respectiva lo señalado por el C. Actuario del Tribunal exhortado.

Como se puede observar de lo anteriormente plasmado, se pueden crear ciertas dificultades al tratar de llevar a cabo el desahogo de la prueba, presentándose los siguientes inconvenientes:

a).- Para efecto del desahogo de dicha prueba de cotejos puede presentarse la dificultad de que al constituirse el C. Actuario en el domicilio señalado para tal efecto, no se cuente con los documentos materia de cotejo;

b).- También suele suceder que los documentos no se encuentran en el domicilio indicado, en virtud de que las oficinas o el lugar donde se pretende llevar a cabo el desahogo de dicha diligencia, cambio de domicilio.

Aunado a lo anterior, en caso de que el Tribunal exhortado vuelva a girar el debido exhorto, para efecto de que el Tribunal exhortante gire sus instrucciones de nueva cuenta, agregando para ello, un nuevo domicilio, llevándose a cabo la debida diligenciación. También puede ocurrir que el oferente opte por desistirse de la prueba, y de esta forma se evitaría el rezago y atrasos de su asunto laboral.

En obvio de repeticiones es importante destacar que todas estas circunstancias perjudican el estado procesal de los asuntos laborales, ya que pueden verse afectados al retrasar el procedimiento laboral, razón por la cual no se aprovecha tiempo valioso, que podría ser óptimo para el desahogo de otras pruebas fundamentales, para dar la debida conclusión al asunto, dando origen a una ineficacia jurídica y una tardía impartición de justicia.

4.3. GASTOS DE VIÁTICOS DE LOS TRABAJADORES ACTORES.

En esta parte es importante mencionar que tiene mucha relación con el hecho anterior, referente a los exhortos, pues si bien es cierto que muchos de los asuntos pertenecen a otras entidades o Estados de la República, asimismo son estos los que implican el mayor problema para los trabajadores que llevan a cabo el asunto laboral en cuestión.

Aunado a esto, muchos de los trabajadores que se encuentran en conflictos laborales en los diversos Estados de la República Mexicana e inclusive fronteras, tienen que acudir al Distrito Federal, esto con el fin de poder dar el seguimiento o iniciar el procedimiento laboral necesario, en ese momento implica que los trabajadores tienen que gastar sus pocos recursos económicos para poder trasladarse.

Como bien se sabe, en pocas ocasiones o en los pocos casos los trabajadores que tienen su asunto laboral en el Distrito Federal, acuden a lo que nosotros conocemos como el área de Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores, la cual se encuentra integrada por abogados y licenciados de oficio, los cuales dan el servicio gratuito a los trabajadores que no cuentan con los recursos necesarios para pagar por los servicios de un licenciado o abogado.

Para este efecto y por tal causa, muchos de los trabajadores recurren al servicio anteriormente mencionado, pero como es de esperarse otros tanto no acuden a este servicio, pues prefieren contratar los servicios de alguien de su localidad, es aquí donde comienza nuestra problemática, ya que por tal motivo

esto ocasiona que cada vez que se tenga una audiencia o diligencia, en su mejor caso el abogado, licenciado o apoderado de conocer el asunto tiene que venir al Distrito Federal, para presentarse al Tribunal y poder llevar a cabo su diligencia, ocasionado gastos de viáticos, como lo es el pasaje de ida y vuelta, hospedaje, comidas, pasajes de transporte público, etc.

Existen casos en los que los trabajadores que vienen de otros Estados, para llevar a cabo alguna diligencia en su asunto laboral se ven afectados seriamente, ya que puede darse la situación que implique la abstención de realizar una inspección, cotejo, alguna cédula de notificación, acuerdos, entre otros, que implican la perdida innecesaria de la audiencia, así que se les da otra fecha y se ven en la necesidad de volver a regresar tal vez quince días después.

Esto ocasiona gastos de hospedaje, comidas, transporte, dependiendo de que personas se encuentren, tal vez venga el interesado o trabajador con su apoderado, o quizás sólo el apoderado.

Como se puede observar estas cuestiones para muchos son irrelevantes, pero el que se encuentra afectado en su economía y en gastos innecesarios es el trabajador o interesado que se encuentra involucrado en el asunto laboral.

Por otra parte, debemos entender que el trabajador en ocasiones lucha para que se le paguen sus salarios caídos por despido injustificado, aunado a esto se considera que el tiene que pagar los servicios y no obstante aun así pagar los viáticos necesarios durante años, por que todo depende de cuanto tarde en concluir su juicio y no sólo eso, sino el hecho de que se emita el laudo correspondiente, para determinar si realmente se han comprobado los extremos

de su acción, para que el Estado sea condenado al pago de todas y cada una de las prestaciones reclamadas en su escrito inicial de demanda.

Es demasiado el tiempo que se puede llevar el asunto laboral en cuestión y mucho más los gastos a los que se ven sometidos los actores o trabajadores, que en la mayoría de los casos están desempleados y están peleando por las pensiones.

No sólo los trabajadores se encuentran en esa situación de retraso en el procedimiento, pues si bien es cierto, el mismo Tribunal tiene conflictos para poder realizar sus diligencias, esto sucede, como ya lo indicamos, especialmente, cuando se realizan exhortos, es claro que al realizarse este procedimiento en lo que llega al Estado correspondiente y dependiendo de la diligencia encomendada es el tiempo que tarda, esto puede implicar que el cumplimiento de lo ordenado en dicho exhorto o diligencia, se retarde meses o inclusive años, pues como ya ha quedado plasmado con anterioridad, se han dado casos en los cuales, al mandar lo documentos necesarios para diligenciar una confesional o testimonial; cuando buscan a los testigos u actores, se da la circunstancia de que éstos ya son finados o no se encuentran en el domicilio establecido, inclusive ya no trabajan en el lugar indicado; esto ocasiona que se tarde el procedimiento y por tanto el procedimiento se ve seriamente afectado.

Por tales motivos, nos atrevemos a proponer la creación de un “Tribunal Federal Autónomo de Conciliación y Arbitraje”, porque con ello se evitaría el gasto económico excesivo para las partes contendientes, ya que los trabajadores no se encontrarían en la necesidad de tener que trasladarse hasta el Distrito Federal a continuar con la tramitación de su juicio, pues los Tribunales Locales, ya tendrían

la competencia federal en cada una de las entidades y luego entonces podrán conocer de los conflictos que se susciten en la entidad de que se trate, esto daría una mejor impartición de justicia y evitaríamos el rezago innecesario de tantos asuntos laborales que llevan mucho tiempo en la espera de una ejecución de laudo correspondiente.

4.4 LOS BENEFICIOS EN LA CARGA DE TRABAJO PARA LOS TRIBUNALES LOCALES DE LOS ESTADOS EN LA REPÚBLICA MEXICANA.

Como ya lo hemos mencionado con anterioridad los beneficios que se obtendrían con la propuesta de la creación del “Tribunal Federal Autónomo de Conciliación y Arbitraje”, radican no sólo a favor de los trabajadores, sino también a favor del Estado, quienes realizan los gastos a efecto de poder lograr la diligenciación de las pruebas, así como también evitaría el exceso de trabajo, que surge de la poca rapidez con la que se llevan a cabo tales asuntos laborales.

Los beneficios no sólo alcanzarían al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ya que al crearse el proyecto de un Tribunal Autónomo, se le otorgaría la competencia federal a lo que actualmente son los Tribunales Locales para que éstos tengan la facultad de conocer de los asuntos laborales que el hoy Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje conoce.

Como consecuencia de lo anterior es imperante que solo se aplique una ley burocrática a nivel Federal por un Tribunal debidamente establecido y autónomo sin que se deje en estado de indefensión a la clase desprotegida como son los trabajadores.

Derivado de lo anterior este trabajo de investigación pretende dar las bases para la creación de un solo Tribunal de Arbitraje con carácter de autónomo utilizando para su apoyo y funcionamiento los Tribunales Estatales que existen en el territorio nacional con el fin de promover la descentralización administrativa para evitar el traslado de trabajadores a la capital de la república al desahogo de diversas pruebas y con ello evitar dilatación del procedimiento.

A lo largo de la presente investigación ha plenamente demostrado que existe la imperiosa necesidad de crear un Tribunal Federal Autónomo de Conciliación y Arbitraje a nivel Federal, que por ende queda incluido en el Poder Judicial Federal, de esta manera tendrá la facultad de conocer y dar mayor celeridad a la resolución de los asuntos de su competencia.

Es por ello, que la importancia radical que éste sea autónomo no implica que los Tribunales que se encuentran en los diferentes Estados de la República, también puedan conocer y llevar a cabo las diligencias necesarias en ese mismo Estado, sin necesidad de que los trabajadores tengan que trasladarse hasta el Distrito Federal, evitando el gasto de los pocos recursos económicos que tienen.

Los beneficios adquiridos son muchos y no sólo para el Tribunal, sino para los trabajadores actores, demandados y para el propio procedimiento, ya que como lo hemos dicho con antelación el procedimiento de los expedientes laborales que se tienen en rezago por la tardanza de los exhortos, es obvio que gracias a estas circunstancias se agilizarían los asuntos, de esta forma cumpliríamos el supuesto de que la impartición de justicia debe ser de manera pronta, completa e imparcial.

4.5 EL APROVECHAMIENTO EN EL PROCESO REALIZADO ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL AUTÓNOMO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Es importante hacer mención que los aprovechamientos o beneficios en el proceso realizado del proyecto de creación del “Tribunal Federal Autónomo de Conciliación y Arbitraje, es radical pues como lo hemos mencionado anteriormente implica otorgar la competencia federal , al incluirlo dentro de Poder Judicial Federal .Tal y como lo hemos mencionado anteriormente se beneficiaría a los trabajadores o partes del asunto, ya que los Tribunales que se encuentran en los diferentes Estados de la República, también podrán conocer y llevar a cabo las diligencias necesarias en ese mismo Estado, sin necesidad de que los trabajadores tengan que trasladarse hasta el Distrito Federal, evitando el gasto de los pocos recursos económicos que tienen y agilizar los trámites correspondientes al asunto en cuestión.

De esta forma se le confiere la competencia federal y por ende las facultades que traen implícitas a los Tribunales locales para que conozcan de todos los conflictos que se generen en su localidad a nivel federal y no será necesario gastar más de lo debido, pues se podrán utilizar los mismos recursos destinados a estas Instituciones, esto es que seguirían con el mismo presupuesto anual destinado para el servicio o necesidades de los mismos, no implicaría gastar en pagar la renta de nuevos edificios, pues pueden seguir en las mismas instalaciones.

Para los trabajadores, así como para los apoderados y demandados en común, sería una ventaja, pues no gastarían en viáticos ni mucho menos en tiempo, pues al tener la capacidad de poder realizar los Tribunales Estatales las funciones auxiliares a nivel federal para el Tribunal, se economizaría inclusive en mandar los exhortos, ocasionando el aprovechamiento del tiempo y no sólo eso, ocasionaría que el desahogo del proceso laboral sea pronto, completo e imparcial.

Sin lugar a dudas, los beneficios que se obtendrían gracias a esta propuesta son demasiados, ayudando a la mejora en la impartición de justicia y la prestación de los servicios ofrecidos por los Tribunales y no sólo eso, evitaríamos una obstaculización de tiempos para la realización de las diligencias pertinentes estimadas dependiendo de cada asunto laboral correspondiente, realizando una mejora estimada para dictar la sentencia que en derecho corresponda.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- De nuestra investigación llegamos a la conclusión de que es necesario e indispensable que nuestra propuesta para la Creación de un Tribunal Autónomo de Conciliación y Arbitraje, se lleve a cabo, ya que se terminaría la problemática actual que existe en los juicios laborales que se tramitan a nivel Federal que se encuentran en distintos Estados de la República, que por encontrarse de manera centralizada, todos ellos se tramitan en el Distrito Federal. De esta forma con nuestra propuesta se evitarían los gastos generados para cada una de las diligencias que se desarrollan fuera del Tribunal, tanto para el Estado como para los trabajadores.

SEGUNDA.- Al llevarse a cabo la Creación de un Tribunal Autónomo de Conciliación y Arbitraje, automáticamente se tendrá que incluir dicho organismo al Poder Judicial de la Federación, a efecto de que se le implementaran las facultades con las que cuenta todo órgano jurisdiccional tanto unipersonal como colegiado para que al culminar sus procedimientos, sus resoluciones tengan el carácter de sentencias.

TERCERA.- Asimismo se concluye que con la creación del Tribunal Federal Autónomo de Conciliación y Arbitraje los juicios laborales que se tramitan ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, sean realizados en cada una de las Entidades Federativas en virtud de que todas contaría con el mismo ámbito competencial, es decir, ya que todos los Tribunales que actualmente son de competencia local se les atribuiría la competencia federal, por naturaleza jurídica de esta forma se evitaría el gasto que implica llevar todas y cada una de las

diligencias, por parte del Estado y de los actores, ya que les atribuiría la facultad de resolver los conflictos laborales que se generen en sus propias entidades federativas sin necesidad de que se trasladen al Distrito Federal.

CUARTA.- Aunado a lo anterior con la creación del Tribunal Federal Autónomo de Conciliación y Arbitraje y como consecuencia de sus propias facultades que le son inherentes por su propia y especial naturaleza para la resolución de los conflictos laborales establecidos en relación a su competencia federal, es decir, los que eran los Tribunales Locales, ahora tendrán competencia federal y por ende que se logrará la disminución gradual de la carga de trabajo existente en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje actual. Porque evidentemente los conflictos se resolverán en la entidad federativa en la que se generen.

QUINTA.- Como consecuencia de lo establecido en la conclusión anterior, se acabaría con una de las problemáticas actuales que ocasiona grandes rezagos y exceso considerable de trabajo, como lo es lograr casi la nulificación de la solicitud en la diligenciación de exhortos a lo largo del procedimiento, pues con ello se lograría dar paso al principio de celeridad en el procedimiento.

SEXTA.- Podemos concluir que al establecerse como un Tribunal Autónomo este adquiere por consecuencia patrimonio y personalidad jurídica propia ,en virtud de que pertenecería al Poder Judicial Federal, establecido por nuestra Carta Magna.

SEPTIMA.- En efecto se puede concluir que los Tribunales Locales de los Estados de la República, al lograr la creación de la creación del Tribunal Federal Autónomo de Conciliación y Arbitraje, deberán unificarse y quedar en la misma situación que guardan actualmente en sus respectivas sedes, ya que lo único que cambiaría es su ámbito competencia de local a federal, pues los Tribunales Locales que se encuentran en los lugares de origen de estos problemas laborales, con el mismo presupuesto y con los mismos inmuebles realicen todas y cada una de las diligencias, de esta forma se evitaría el gasto producido por las mismas, los actores no tendrían necesidad de trasladarse al Distrito Federal, como anteriormente ya lo habíamos establecido, pues se debe de entender que los Tribunales Locales adquirirán nuevas facultades.

OCTAVA.- Tomando como base las conclusiones anteriores se comprobó a lo largo de nuestra investigación que es imperante el hecho de la aplicación de una ley burocrática a nivel Federal por un Tribunal debidamente establecido y autónomo sin que se deje en estado de indefensión a la clase desprotegida como son los trabajadores.

NOVENA.- Derivado de todo anterior, en este trabajo de investigación se pretende dar las bases para la creación de un solo Tribunal de Arbitraje con carácter de autónomo, pero utilizando para su apoyo y funcionamiento los Tribunales Estatales que existen en el territorio nacional con el fin de promover la descentralización administrativa para evitar el traslado de trabajadores a la capital de la República al desahogo de diversas pruebas y con ello evitar dilatación del procedimiento.

CASO PRÁCTICO.

A efecto de dar sustento a la presente investigación me permito exponer a continuación un caso práctico que se encuentra registrado actualmente en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje radicado en la Segunda Sala, bajo el rubro : Padilla Aguilera María Blanca Elba vs Banco de Crédito Rural de Occidente S.N.C. expediente número 1496/98, el cual se originó en Guadalajara, Jalisco, y en virtud de que no existía competencia se turno al Distrito Federal, mismo que hasta la fecha no se ha podido concluir, con motivo de la demora ocasionada por retraso en la diligenciación de los exhortos, tendientes a llevar a cabo el desahogo de las pruebas confesional y testimoniales, han sido exhortos y oficios recordatorios en los que se otorga a las autoridades exhortadas término prudente para que lleven a cabo la diligenciación de dichos exhortos pues como se ha tratado a lo largo de esta investigación, los exhortos suelen retrasar mucho los procesos laborales en cuestión, ocasionando un mayor rezago en la impartición de la justicia, lo que implica un mayor gasto público para el Estado.

En el expediente en cuestión la demanda inicial fue presentada con fecha 8 de junio de 1998 en la que se ejerció la acción de reinstalación en el puesto de Técnico "A" de Oficina Matriz, la trabajadora ingresó a prestar sus servicios para el Banco demandado con fecha 1 de abril de 1984, el 15 de abril de 1998, ya no la dejaron ingresar a sus labores,.

A continuación adjunto una tabla en la cual se mencionan los exhortos que han sido enviados con sus respectivas fechas, de donde se puede observar el rezago procesal que presenta este asunto en cuestión:

No. Exhorto	Lugar y domicilio a quien va dirigido	Fecha de audiencia en que se ordeno	Asunto
1	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, Guadalajara, Jalisco.	01/07/1998	Emplazamiento
2	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, Guadalajara, Jalisco.	06/08/1998	Recibió en el Tribunal de Jalisco
3	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, Guadalajara, Jalisco.	23/10/1998	Contesta el Banco demandado.
4	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, Guadalajara, Jalisco.	17/11/1998	Se gira oficio recordatorio
5	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, Guadalajara, Jalisco.	18/02/1999	Se remite exhorto debidamente diligenciado para efecto de emplazar a banco demandado
6	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, Guadalajara, Jalisco.	10/06/1999	Gira exhorto a efecto de que la parte actora desahogue su confesional, así como cotejos de documentos.
7	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, Guadalajara, Jalisco.	08/07/1999	Exhorto con pliego de posiciones
8	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, Guadalajara, Jalisco.	15/07/1999	Termino prudente
9	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, Guadalajara, Jalisco.	11/08/1999	Regreso sin diligenciar
10	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, Guadalajara, Jalisco.	26/08/1999	Se solicita vuelva a girar exhorto correspondiente
11	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, Guadalajara, Jalisco.	10/09/1999	Concedió término prudente
12	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, Guadalajara,	19/10/1999	Concedió término prudente

	Jalisco.		
13	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, Guadalajara, Jalisco.	18/11/1999	Giró atento oficio recordatorio
14	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, Guadalajara, Jalisco.	14/12/1999	Concedió un término prudente
15	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, Guadalajara, Jalisco.	26/01/2000	Oficio recordatorio
16	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, Guadalajara, Jalisco.	22/03/2000	Concedió término prudente
17	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, Guadalajara, Jalisco.	18/04/2000	Giró nuevamente exhorto
18	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, Guadalajara, Jalisco.	03/05/2000	Contesta exhorto
19	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, Guadalajara, Jalisco.	19/05/2000	Ordeno un término prudente
20	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, Guadalajara, Jalisco.	16/06/2000	Vuelve a girar exhorto por no obrar constancia de la diligencia
21	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, Guadalajara, Jalisco.	11/07/2000	Se gira nuevamente exhorto
22	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, Guadalajara, Jalisco.	17/08/2000	Contesta exhorto debidamente diligenciado y se gira nuevo exhortos para cotejos
23	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, Guadalajara, Jalisco.	19/09/2000	Se da término prudente para la realización de los cotejos
24	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, Guadalajara, Jalisco.	16/10/2000	Giran oficio recordatorio
25	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, Guadalajara, Jalisco.	15/11/2000	Se dejó transcurrir termino prudente

26	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, Guadalajara, Jalisco.	23/11/2000	Giró nuevo oficio recordatorio
27	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, Guadalajara, Jalisco.	02/01/2001	Giró nuevo oficio recordatorio
28	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje	08/02/2001	Se dejó transcurrir término prudente
29	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje	16/03/2001	Giró oficio recordatorio
30	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje	27/04/2001	Gira oficio recordatorio y se da término prudente
31	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje	04/06/2001	Gira nuevo oficio recordatorio
32	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje	12/07/2001	Dejó transcurrir término prudente
33	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje	04/09/2001	Dejó transcurrir término prudente
34	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje	17/10/2001	Dejó transcurrir término prudente
35	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje	14/12/2001	Giró oficio recordatorio
36	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje	01/03/2002	Giró oficio recordatorio
37	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje	22/03/2002	Gira oficio para que devuelvan a la brevedad posible el exhorto diligenciado
38	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje	15/05/2002	Oficio recordatorio
39	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje	10/09/2002	Oficio recordatorio
40	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje	24/10/2002	Se gira oficio para el exhorto pendiente
41	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje	03/12/2002	Termino prudente
42	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje	12/05/2003	Devuelven exhorto con pliego de posiciones desahogando

			confesional
43	En este H. Tribunal se da vista	09/09/2003	A SHCP para que proporcione domicilio del fideicomiso
44	En este H. Tribunal	08/01/2004	Solicita que se emplace al SAE
45	En este H. Tribunal Mediante promoción	10/03/2004	Contesta SAE como tercer interesado
46	En este H. Tribunal	03/05/2004	Se manda a pleno para regularizar el procedimiento
47	En este H. Tribunal	10/08/2004	Admisión de pruebas al SAE
48	En este H. Tribunal	15/11/2004	Realizaron alegatos por parte de la actora
49	En este H. Tribunal	01/08/2005	Por acuerdo se solicita gire atento oficio recordatorio por exhorto de fecha 03/04/2003
50	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje	03/03/2006	Atento oficio recordatorio
51	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje	30/06/2006	Se dejó transcurrir término prudente
52	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje	23/11/2006	Dejó transcurrir término prudente
53	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje	03/05/2007	Nuevo exhorto facultado para reexpedir el exhorto
54	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje	09/10/2007	Término prudente
55	En este H. Tribunal	10/01/2008	Acuerdo donde solicita gire oficio recordatorio
56	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje	13/02/2008	Oficio recordatorio
57	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje	18/06/08	Oficio recordatorio
58	Junta Especial No. 18 de la Federal de	29/01/2009	Oficio

	Conciliación y Arbitraje		recordatorio
59	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje	19/06/2009	Oficio recordatorio
60	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje	07/10/2009	Oficio recordatorio
61	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje	24/02/2010	Término prudente
62	Junta Especial No. 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje	18/06/2010	Atento oficio recordatorio
63	Actualmente se dio fecha para la continuación del procedimiento con fecha 13/10/2010		

Como se puede observar de lo anterior, se desprende que este juicio laboral se ha visto seriamente afectado a causa de que los exhortos no han sido cumplimentados en tiempo y forma, y así como este ,hay muchos otros asuntos que suelen verse afectados de la misma forma, ya que van siendo rezagados y por tanto afectan el aumento de trabajo, pues como es de considerarse el excesivo trabajo que hay hoy en día no permite la celeridad de todos y cada uno de asuntos laborales de los que conoce el Tribunal.

BIBLIOGRAFIA:

1. Acosta Romero, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano, Editorial Porrúa. México 1995.
2. Albiol Montesinos, Ignacio. Compendio del Derecho del Trabajo. 2da. Edición. Editorial Tiran lo Blanch. Valencia, 2000.
3. Alonso Olea, Manuel. Derecho del Trabajo. Décima Octava Edición. Editorial Civitas. Madrid, 2000.
4. Arellano García, Carlos. Juicio de Amparo. Décima Edición. Editorial Porrúa. México, 2005.
5. Arroyo Herrera, Juan Francisco. Régimen jurídico del Servidor Público, Tercera Edición, Editorial Porrúa, México, 2000.
6. Bolaños Linares, Rigel. Derecho Laboral Burocrático: lecciones para el patrón-Estado, los trabajadores de base y de confianza a su servicio y, sus prestadores de servicios personales y profesionales. Editorial Porrúa. México, 2003.
7. Borrel Navarro, Miguel. El juicio de Amparo Laboral. 8ª. Edición corregida y aumentada. Editorial Sista. México, 2001.
8. Briceño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Tomo I, Décima Séptima. Edición, Editorial Porrúa, México, 2005.
9. Buen Lozano, Nestor de. Compilación de normas laborales: comentadas. Editorial Porrúa, México, 2002.
10. Burgoa Orihuela, Ignacio. Derecho Constitucional Mexicano. Décima Octava Edición Editorial Porrúa. México, 2006.
11. Burgoa Orihuela, Ignacio. Juicio de Amparo. 41ª Edición. Editorial Porrúa. México, 2005.
12. Canton Moller, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Segunda Edición. Editorial Pac, S.A. de C.V. México, 1991.
13. Chávez Castillo, Raúl. Derecho Laboral. Editorial Oxford University . México, 2002.
14. Dávalos, José. Derecho Individual del Trabajo. Décima Edición. Editorial Porrúa S.A de C.V. México, 2002.

15. De Buen Lozano, Nestor. Derecho Procesal del Trabajo, Octava Edición, Editorial Porrúa. México 1999.
16. De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Décima Tercera Edición, actualizada por Urbano Farias. Tomo I. Editorial Porrúa. México 1993.
17. De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Décima Novena Edición, Editorial Porrúa, México 2003.
18. De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Quinta Edición, actualizada por Urbano Farias. Tomo II. Editorial Porrúa S.A. México 1989.
19. Del Castillo, Alberto. Primer curso de Amparo. Tercera Edición. Editorial Ediciones Jurídicas Alma S.A. de C.V. México, 2002.
20. De Buen Lozano, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Vigésima Primera Edición. Editorial Porrúa. México, 2008.
21. De Buen Lozano, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Vigésima Primera Edición. Editorial Porrúa. México, 2008.
22. Delgado Castillo, Fortino. Régimen Laboral Mexicano. 3ª. Edición actualizada por Fortino Delgado Castillo, Marco Vinicio Chacón Fernández y Gerardo Rodríguez Canales. Editorial Legis de México. México, 2007.
23. Delgado Moya, Miguel. Antología del Derecho Colectivo Mexicano. Editorial Sista. México, 2001.
24. Derechos del pueblo mexicano. México a través de sus Constituciones. Tomo XII. Editorial Miguel Ángel Porrúa. UNAM. México 2000.
25. Entrena Cuesta, Rafael. Curso de Derecho Administrativo, Décima Edición, Madrid, Tecnos.
26. Esquinca Muñoa, César. Juicio de Amparo directo en materia de Trabajo. 3ª Edición Corregida y aumentada. Editorial Porrúa. México, 2003.
27. Esquinca Muñoa, César. Juicio de Amparo Indirecto en materia de Trabajo. 6ª Edición Corregida y aumentada. Editorial Porrúa. México, 2005.
28. Gabino Fraga. Derecho Administrativo. 43ª Edición, corregida y aumentada, Editorial Porrúa. México, 2003.

29. Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Vigésima Edición. Editorial Porrúa. México, 1998.
30. Ibarra Flores, Román. Valores Jurídicos y Eficacia en el Derecho Laboral Mexicano. Editorial Porrúa. México, 2002.
31. Instituto Nacional para la Educación de los Adultos. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1921 a 2001. Tomo I. México, 2002.
32. Jiménez Morales, María del Rosario. Criterios Jurídicos en Materia Laboral Burocrática. Editorial Trillas. México, 2008.
33. Martín Valverde, Antonio. Derecho del Trabajo. Novena Edición. Editorial Tecnos. Madrid, 2000.
34. Mercader Uguina, Jesús R. Derecho Administrativo Laboral. Editorial Tiran lo Blanch. Valencia, 2000.
35. Quintana Roldán, Carlos. Derecho Municipal. Editorial Porrúa, México, 1997.
36. Serra Rojas, Andrés. Derecho Administrativo. 27ª Edición, corregida y aumentada. Editorial Porrúa. México, 2007.
37. Tena Ramírez, Felipe. Leyes Fundamentales de México 1808-2005. 24ª Edición actualizada. Editorial Porrúa. México, 2005.
38. Tena Suck, Rafael. Derecho Procesal del Trabajo. 6ª. Edición. Editorial Trillas. México, 2001.
39. Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Sexta Edición, Editorial Porrúa, México, 1982.
40. Tenopala Mendizábal, Sergio. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Editorial Porrúa. México, 2008.

LEGISLACIÓN:

1. AGENDA LABORAL 2006, Compendio de Leyes y Reglamentos y otras disposiciones conexas sobre la materia, 12ª edición, Editorial ISEF México 2006
2. Báez Martínez, Roberto. Ley Federal del Trabajo Comentada. Editorial Pac, S.A de C.V. México, 2006.
3. Código Federal de Procedimientos Civiles.
4. CONSTITUCION POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Editorial Alfaro, México, 2009.
5. Ley de Amparo.
6. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
7. LEY FEDERAL DEL TRABAJO comentada por Alberto Trueba Urbina et. al.,86 Edición, Editorial Porrúa, México 2005
8. Ley Orgánica del Poder Judicial.

OTRAS FUENTES:

1. DICCIONARIO JURÍDICO ESPASA SIGLO XXI Fundación Tomás Moro, Madrid 2003
2. BURGOA ORIHUELA, IGNACIO. Diccionario de Derecho Constitucional, Séptima Edición, Editorial Porrúa, México 2003.
3. PINA DE VARA, RAFAEL. Diccionario de Derecho, 34 Edición, Editorial Porrúa México 2005.
4. Revista Mexicana del Trabajo. Panorama de los derechos procesal del trabajo y procesal burocrático del ordenamiento mexicano.
5. Informe del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 1era. Sala, 1959.
6. Semanario Judicial de la Federación. Tomo XXV.
7. Índice de jurisprudencia 1917-1965, 4 ta. Sala Tesis Jurisprudenciales.
8. Revista Internacional del Trabajo. Volumen 89.

9. Diario Oficial de la Federación.

10. Lastra Lastra, José Manuel. Diccionario del Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 2001.

PAGINAS WEB:

www.scjn.gob.mx