



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES

ARAGÓN

DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN

LA EJECUCIÓN TARDÍA DE LAUDOS Y EL PERJUICIO
CAUSADO AL ERARIO PÚBLICO

(ESTUDIO DE CASO: GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL)

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA

EN DERECHO

P R E S E N T A :

LIC. FABIOLA PÉREZ SANTOYO

TUTOR: DR. CARLOS HUMBERTO DURAND ALCÁNTARA



MEXICO 2012



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIAS:

A la UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, con mi más profundo agradecimiento por haberme acogido con los brazos abiertos.

Al CONACYT, por el apoyo económico brindado.

A mi hijo Francisco, por ser la luz que ilumina mi vida.

A la memoria de mi padre, por ser un ejemplo de integridad.

A mi madre, hermanos y sobrinos, con amor y respeto.

A mi tutor, el Dr. Carlos Humberto Durand Alcántara, con admiración, ya que da el ejemplo del compromiso que tiene un profesionista con la sociedad y con el agradecimiento por haberme guiado en la elaboración del presente trabajo.

Al comité tutorial Constitucional 2, por el tiempo y dedicación que dio cada uno de sus integrantes para la culminación del presente trabajo.

Al sínodo, por el tiempo y apoyo brindado:

Dr. Rubén López Rico.

Mtro. Francisco Jesús Ferrer Vega.

Mtro. Francisco Javier Burgoa Perea.

.....Dr. Carlos González Blanco.

A mis amigos, Martha Fabiola y Criss, por haberme apoyado y acompañado en todo momento, pero sobre todo por brindarme su amistad.

**LA EJECUCIÓN TARDÍA DE LAUDOS Y EL PERJUICIO CAUSADO AL
ERARIO PÚBLICO (ESTUDIO DE CASO: GOBIERNO DEL DISTRITO
FEDERAL)**

INTRODUCCIÓN.....

CAPÍTULO I

**EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE,
SU ORGANIZACIÓN, COMPETENCIA Y PROCEDIMIENTO**

1.1. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.....	1
1.1.1. Referencia histórica del T.F.C.A.	1
1.1.2. Organización del T.F.C.A.....	13
1.1.2.1. Magistrado Presidente del T.F.C.A.....	14
1.1.2.2. Magistrados Presidentes de Salas.....	16
1.1.2.3. Magistrados representantes del Gobierno y de los Trabajadores.....	17
1.1.2.4. Personal jurídico y Administrativo.....	17
1.2. Ámbito de competencia del T.F.C.A.....	20
1.2.1. Trabajadores que laboran para organismos públicos descentralizados	23
1.2.2. Servidores públicos que se encuentran en el supuesto establecido en el artículo 123, Apartado “B” fracción XIII de la C.P.E.U.M.	25

1.2.3. Trabajadores al servicio de la seguridad pública con funciones administrativas.....	29
1.2.4.-Trabajadores al servicio del Banco de Desarrollo.....	30
1.2.5.-Faltas administrativas de los trabajadores que sanciona la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.....	34
1.2.6.-Asuntos sobre Declaración de beneficiarios de las cuentas individuales administradas por PENSIONISSSTE.....	36
1.2.7.-Trabajadores al servicio del INEGI.....	37
1.2.8.- Trabajadores al servicio de la CNDH.....	39
1.2.9. Trabajadores al servicio del Estado tratándose de calificación de riesgo de trabajo.....	40
1.2.10.- Trabajadores de confianza al servicio del Estado	42
12.11.- Trabajadores del Instituto Federal Electoral.....	43
1.3. Procedimiento laboral burocrático.....	45
1.3.1.Las pruebas.....	48
1.3.1.1. La confesional.....	51
1.3.1.2. La documental.....	53
1.3.1.3. La testimonial	57
1.3.1.4. La pericial.....	59
1.3.1.5. La inspección.....	64
1.3.1.6. La presuncional.....	65
1.3.1.7. La instrumental de actuaciones.....	65

1.3.1.8. Fotografías y otros medios de prueba.....	66
1.3.2.El recurso de revisión.....	66
1.3.3.- El exhorto.....	68
1.3.4.- Alegatos.....	69
1.4. EL laudo.....	70

CAPÍTULO II

EL TRABAJADOR AL SERVICIO DEL ESTADO	75
2.1. Trabajador (concepto)	75
2.2. Trabajador descritos en el Apartado “B” del artículo 123 de la CPEUM excluidos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado	79
2.3. Empleados públicos sujetos a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.....	84
2.3.1.Trabajadores de base.....	85
2.3.1.1.Derechos de los trabajadores de base.....	86
2.3.1.2. Obligaciones de los trabajadores de base.....	91
2.3.1.3. Causas de rescisión de la relación laboral de los trabajadores de base.....	91
2.3.2. Trabajadores de confianza.....	96
2.4. Expedientes activos por dependencia al mes de Mes de diciembre de 2008.....	103

CAPÍTULO III

EL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL Y EL

INCUMPLIMIENTO DE LAUDOS106

3.1. Referencia histórica del GDF 106

3.2. Presupuesto de Egresos del GDF para el ejercicio

Fiscal 2008117

3.3. Revisión y análisis de expedientes.....121

3.3.1. Excepciones y defensas que opuso el demandado.....125

3.4. Medidas de apremio y cumplimiento de laudos.....129

3.4.1. Medidas de apremio utilizadas por el TFCA, para hacer

Cumplir los laudos y la ineficacia de éstas.....134

3.4.1.1. Imposición de multa establecida por el 148 de la LFTSE.....134

3.4.1.2. Dar vista a la Contraloría Interna de la dependencia, por

Posible falta, sancionada por la LFRASP138

3.4.1.3. Dar vista al MP por la posible comisión del

delito de desobediencia141

3.5. Recomendación 17/2006 emitida por la CDHDF.....145

3.6. La Administración Pública y la responsabilidad administrativa

de los servidores públicos.....149

3.7. El Presupuesto de Egresos y el incumplimiento de laudos.....153

CAPÍTULO IV

LA CONCILIACIÓN OBLIGATORIA COMO MEDIO PARA EVITAR UN PERJUICIO AL ERARIO PÚBLICO.....156

4.1. La Conciliación.....156

4.2. Tipos de conciliación.....	158
4.2.1. Conciliación voluntaria.....	158
4.2.2. Conciliación obligatoria.....	159
4.3. Conciliación en el Derecho Laboral.....	160
4.3.1.- Diferencias entre conciliación y arbitraje.....	163
4.4. Comparaciones legislativas que se avocan a la Conciliación y Mediación.....	164
4.4.1. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y la figura de la conciliación.....	165
4.4.2. Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal y la conciliación.....	166
4.5. La conciliación obligatoria como alternativa eficaz para evitar cumplimientos tardíos de laudos que dicta el TribunalFederal de Conciliación y Arbitraje.....	169
CONCLUSIONES.....	172
CONSULTAS GENERALES.....	175
ANEXO ÚNICO (Revisión de expedientes).....	182

INTRODUCCIÓN

La finalidad del presente trabajo, es demostrar que existe un problema para ejecutar los laudos que son dictados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; primeramente se determinará cuáles son las dependencias de gobierno que más asuntos laborales tienen pendientes de resolver en el tribunal; una vez que se ha hecho lo anterior, se podrá demostrar que es el Gobierno del Distrito Federal es la dependencia que más asuntos pendientes tiene por cumplimentar.

Una de las finalidades es verificar cuáles son los términos legales para hacer valer un derecho, pero sobre todo, el demostrar que las secretarías de Estado y, en el caso particular, el Gobierno del Distrito Federal y sus dependencias, realizan diversas prácticas dilatorias para cumplir un laudo.

El procedimiento laboral burocrático inicia desde la admisión de demanda, emplazamiento, celebración de la audiencia de pruebas, alegatos y resolución; periodo en el cual se realiza el desahogo de las pruebas ofrecidas por las partes en un conflicto laboral hasta el momento en que se dicta la resolución definitiva.

Es importante hacer notar que debido a la excesiva carga de trabajo, el procedimiento en general, es de un año y medio; posteriormente se dicta el laudo; una vez que se ha emitido una resolución, una o ambas partes interponen el juicio de garantías y es en el término de un año para que el Tribunal Colegiado de Circuito que corresponda, dicte una sentencia, la cual consiste en sobreseer, negar o conceder el amparo.

Posteriormente, si es el caso que se concede el amparo, la Sala de que se trate dentro del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, prosigue a dictaminar nuevo laudo en base a la ejecutoria emitida por el Tribunal Colegiado de Circuito, si la resolución definitiva resulta favorable al trabajador, su ejecución puede requerirse cuando menos, por dos años o más.

Si el laudo es favorable, va a determinar que se cumpla con el pago de salarios caídos desde el despido injustificado y a la fecha en que se está

requiriendo a la dependencia demandada, para lo cual se estarán generando salarios caídos que el titular va adeudando al trabajador; lo anterior conlleva a un gasto público innecesario, que se podría evitar con una reinstalación, indemnización o el pago de cierta cosa, de manera inmediata una vez que se ha declarado firme la resolución.

Para demostrar el perjuicio causado al erario público, se tomarán en cuenta los siguientes objetivos generales: 1) Tipificar a quién se le considera trabajador de base al servicio del Estado; 2) Se analizará el procedimiento que se verifica ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje así como su ámbito de competencia; 3) Se realizará un análisis del procedimiento de ejecución de laudos emitidos por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y; 4) se propondrá la figura de la “conciliación” , analizando de qué manera se desarrollaría el procedimiento conciliatorio como una solución efectiva antes de llegar a una etapa procesal, tardía y onerosa.

El presente trabajo, consiste en analizar cuáles son las Leyes aplicables al caso concreto, especificando los preceptos que regulan el tema en particular, tanto de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, como las que son de aplicación supletoria a la ley mencionada, así como la jurisprudencia, debiéndose abordar desde la perspectiva del derecho laboral burocrático y el derecho administrativo.

Para la realización del presente trabajo se tomarán en cuenta los objetivos específicos que a continuación se enuncian: a) Identificar procedimiento laboral burocrático; b) Ubicar quiénes son los servidores públicos de base al servicio del Estado; c) Establecer la revisión de diversos asuntos en los cuales se ha condenado al Gobierno del Distrito Federal, al pago de determinadas prestaciones y que fueron cumplimentados en el año 2008 en la Tercera Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en particular tratándose en el pago de salarios caídos, ya sea por reinstalación o indemnización constitucional y; d) Determinar

cuál es el perjuicio económico, por motivo de ejecución tardía de los laudos, emitidos por la Tercera Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

En el capítulo primero consiste en analizar el proceso de creación del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, su organización, ámbito de competencia, así como diferenciar en qué casos no le corresponde conocer aún tratándose de trabajadores al servicio del Estado; asimismo, se conocerán elementos importantes del procedimiento laboral burocrático.

El capítulo segundo, se analizará la figura de trabajador al servicio del Estado, para poder determinar cuáles son las características de los trabajadores de base, como el de confianza, así como las causas de rescisión de la relación laboral

El capítulo tercero, se abocará al estudio de los expedientes, que van a servir como base para determinar que existe un problema en la administración pública del Gobierno del Distrito Federal, así como los gastos innecesarios que se generan por el incumplimiento de los laudos y por imposición de multas; asimismo, se realizará un estudio respecto de la eficacia de las medidas de apremio que utiliza el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para requerir el cumplimiento de los laudos.

Por cuanto hace al capítulo cuarto, se establecerá la importancia de llevar a cabo una etapa conciliatoria de forma obligatoria, para evitar un procedimiento, oneroso y tardío para el Estado, así como un desgaste físico y económico por parte del trabajador.

El marco teórico que se utilizará para realizar el trabajo serán los siguientes:

Teoría del Constitucionalismo Social, que se basa en que el Estado establece determinadas garantías sociales para asegurar el bienestar de los ciudadanos, que en el caso concreto se estudiarán las garantías y limitantes que se establecen en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, particularmente en su apartado "B".

Teoría de la función pública, como la institución jurídico administrativa, en la que el titular es el Estado y su único fin consiste en satisfacer de manera regular, continua y uniforme necesidades públicas de carácter esencial; se concretiza a través de instituciones individualizadas que pueden ser suministradas directamente por el Estado, por su naturaleza, siempre está sujeta a principios de derecho público.

Teoría General del Proceso, que se encargará fundamentalmente del estudio del sujeto, objeto y actos procesales, con las siguientes características:

Los sujetos, que son los órganos que se encargan de la impartición de justicia y las partes dentro del juicio. El sujeto activo, que generalmente es el trabajador. El sujeto pasivo, que en el caso particular, es el titular de la dependencia.

El objeto, que es el estudio de la acción o de lo que se pretende procesalmente y de la oposición a la pretensión (excepciones y defensas). Es la obligación de exigir, en este caso el trabajador, que puede ser el pago de diferencias salariales, reinstalación (con sus consecuencias jurídicas, como es el pago de salarios caídos, aguinaldo, pago de vacaciones, de prima vacacional, tiempo extraordinario, etc.).

Al presente trabajo, estará abordado desde el derecho positivo y se le dará un enfoque cuantitativo; es decir, se mostrará por medio de datos estadísticos y cuantificaciones, cuál es la dependencia que mayor cantidad de asuntos existen en su contra instaurados en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, así como el monto que pagó el Gobierno del Distrito Federal durante el ejercicio fiscal correspondiente al año 2008 y con ello demostrar el perjuicio económico que genera el no cumplir de manera pronta el laudo, pero sobre todo, que se denota obligatorio entablar la etapa conciliatoria.

CAPÍTULO I

EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, REFERENCIA HISTÓRICA, ORGANIZACIÓN, COMPETENCIA Y PROCEDIMIENTO.

1.1.- Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, forma parte de la Administración Pública Federal, formalmente ubicado en la esfera del poder ejecutivo; es decir sus funciones son jurisdiccionales, que se integra colegiadamente, el cual conoce de los conflictos individuales y colectivos, entre el Estado y sus trabajadores, así como conflictos intergremiales, es decir, entre las organizaciones de trabajadores y el Estado.¹

1.1.1. Referencia histórica del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, elaborada por el Constituyente de 1917, no incluyó en su artículo 123, de manera expresa, las reglas mediante las cuales se regirían, los empleados al servicio del Estado, únicamente enunciaban de manera general, las relaciones de trabajo, sin especificar si se trataba de la iniciativa privada o del servicio público.

En su origen, el texto del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, preveía que las legislaturas de los Estados serían las que promulgarían las leyes reglamentarias de dicho artículo y del periodo comprendido de los años 1917 a 1929, por ello se crearon una diversidad de leyes en las entidades federativas.²

Esto significa que existían una serie de normas laborales de diversa naturaleza, que se elaboraban de acuerdo a las necesidades de cada región, las cuales no podrían contravenir las bases con las que se regirían los obreros,

¹ Chuayffet Chemor, Emilio, *Derecho Administrativo*, UNAM, México, 1983, p. 34.

² Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*, 6ª edición, Porrúa, México, 1981, p. 158.

jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de manera general a todo contrato de trabajo.

El 12 de agosto de 1925, debido a las pésimas condiciones en que se encontraban los empleados públicos, obligó, de alguna manera, al Estado a instaurar la Dirección General de Pensiones Civiles y de Retiro, como una de las primeras instituciones de seguridad social. En ese mismo año se promulgó la Ley de Pensiones Civiles, la cual en su artículo 4º contemplaba las pensiones por vejez o inhabilitación, así como pensiones para los familiares de los trabajadores que por causa de sus labores, perdiera la vida.³

No obstante los beneficios que se establecían en dicha ley, estaba muy limitada, pues no se protegía a todos los trabajadores al servicio del Estado

El 14 de julio de 1931, durante el mandato presidencial de Pascual Ortiz Rubio, se publicó el reglamento que fijó el estatuto del Personal de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la cual establecía la limitación del ejecutivo de expedir nombramientos y ceses, determinando con ello, el principio de inamovilidad en el empleo para los trabajadores al servicio del Estado.⁴

El 18 de agosto de 1931, se promulgó la Ley Federal del Trabajo, la cual señalaba en su artículo 2º que “las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan”, siendo de los primeros preceptos que establecía la relación entre el Estado y sus trabajadores.

El 12 de abril de 1934, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Acuerdo sobre la Organización y Funcionamiento del Servicio Civil, destacándose en su artículo 1º que “El Servicio Civil comprenderá a todas las personas que desempeñen empleos, cargos o comisiones dependientes del Poder Ejecutivo de la Unión, de cualquiera clase que sean, que no tengan carácter militar...”

³ López Cárdenas, Próspero. *El régimen de seguridad social de los empleados públicos en México*, UAM, México, 1996, p. 56.

⁴ *Ibidem*, p.58.

Asimismo, en el artículo 2º del citado acuerdo se excluía a los siguientes funcionarios:

I.- Los Secretarios de Despacho, los Jefes de Departamentos Administrativos, el Procurador General de la República, el procurador General de Justicia del Distrito y Territorios Federales y el Tesorero de la Nación; II.- Los funcionarios que por ministerio de la ley deban substituir a los anteriores en sus faltas; III.- Los Subsecretarios de Estado, Oficiales Mayores de las Secretarías y Departamentos Administrativos, Secretarios Generales, Directores, Jefes de Departamento, de cada dependencia y Jefes de Oficina o Servicio de análoga categoría; IV.- Los funcionarios y empleados cuya remoción esté determinada por disposiciones especiales; V.- Los empleados que presten sus servicios accidentalmente con el carácter de supernumerarios; VI.- Las personas que presten sus servicios mediante contrato; VII.- Los Secretarios Particulares, empleados de las Secretarías Particulares, ayudantes, choferes y servidumbre directamente al servicio de los funcionarios comprendidos en las fracciones I, II y III de este artículo, y el personal dedicado a servicios confidenciales.⁵

El artículo 24 del Acuerdo Sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil, estableció que el personal tendría derecho a disfrutar anualmente, dos periodos de descanso con diez días cada uno y conforme al artículo 26 del mismo, las vacaciones concedidas al personal, serían siempre con goce de sueldo.

En el artículo 27 del acuerdo antes mencionado, se instauró la figura de la Licencia ⁶ sin goce de sueldo, y nunca por un tiempo mayor a los seis meses, salvo en caso de enfermedad.

Tratándose de enfermedad, siempre que fuera debidamente comprobada que los incapacite para desempeñar trabajos propios de su cargo, tendrían derecho a que se les conceda licencia dentro de un mismo año para estar separados hasta con dos meses con goce de sueldo; por dos meses más, con medio sueldo y; hasta por dos últimos meses, sin goce de sueldo.

⁶ Licencia, se entiende como la autorización que se concede a un empleado para separarse temporalmente del desempeño de sus funciones, sin perder su puesto y conservando sus derechos laborales.

Asimismo, se reiteró la disposición de la inamovilidad de los empleados, siempre que éstos no se encontraran dentro de los supuestos establecidos en el artículo 2º, anteriormente mencionado.

El Acuerdo Sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil, fue el primer intento serio de reglamentación y sobre todo, de reconocimiento a los derechos de los trabajadores al servicio del Estado; sin embargo, simuló un proteccionismo que jamás otorgó; protegía a los trabajadores eventuales y a los supernumerarios,⁷ reconocía prestaciones y recompensas, también preveía ascensos.⁸

El citado acuerdo tuvo una vigencia muy corta, del periodo comprendido del 14 de abril de 1934 al 30 de noviembre de ese mismo año; no obstante, se establecieron elementos importantes que distinguen al Apartado B del artículo 123 de la Constitución Mexicana, que nos rige actualmente.

El 5 de diciembre de 1938, durante el Gobierno del General Lázaro Cárdenas, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. En dicho estatuto se estableció que se crearía como órgano jurisdiccional al Tribunal de Arbitraje.

En el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, se estableció la clasificación de “trabajadores de base”, con las siguientes categorías: trabajadores no calificados, trabajadores calificados de primera y segunda clase, trabajadores especializados de primera y segunda clase, trabajadores técnicos

⁷ Trabajadores supernumerarios, son aquellos cuya relación está sujeta a las necesidades del servicio y a la partida presupuestal correspondiente, terminándose la relación al concluirse las primeras o agotarse las segundas.

⁸ Acosta Romero, Miguel, *Derecho Burocrático Mexicano, Régimen Jurídico Laboral de los Trabajadores al Servicio del Estado*, Porrúa, México, 2002, p. 63.

especializados. La anterior clasificación podría aumentarse de conformidad con lo que estableciera la Secretaría de Hacienda, cuando las necesidades lo requirieran.⁹

De conformidad con el artículo 41 del estatuto, se determinó la obligación, por parte del patrón gobierno, de tomar en cuenta para efecto de promover a los trabajadores, cuatro requisitos: antigüedad, categoría, eficiencia y posición ideológica; referir a los sindicalizados y entre éstos, a los que tuvieran antecedentes revolucionarios; hay que recordar que la época cardenista, se caracteriza por la existencia de grandes organizaciones obreras y campesinas.

El hecho de formar parte de la elite de revolucionarios “oficializados”, daba ciertos privilegios a este grupo ya que por lo general, formaban parte del partido oficial, conocido primero como Partido Nacional Revolucionario (PNR) y ya en 1938 por Partido de la Revolución Mexicana (PRM).

Con el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, se definió al trabajador al servicio del Estado como “toda persona que presta a los poderes Legislativo, Ejecutivo o Judicial un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento que fuere expedido, o por el hecho de figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.”¹⁰

Asimismo, con este primer estatuto se reconoce la existencia de un solo sindicato, dentro de cada Unidad Administrativa. El sindicato en cuestión, representaría a la mayoría de los trabajadores en cada dependencia y sería el Tribunal de Arbitraje quien procedería al registro de dicha organización.

Una de las obligaciones del Tribunal de Arbitraje era la de verificar por cualquier medio, la no existencia de otra organización sindical, para efecto de llevar a

⁹ Cámara de Diputados de la XLVI Legislatura del Congreso de la Unión, *Derechos del Pueblo Mexicano*, México a través de sus constituciones, Tomo VIII, México, 1967, p. 694.

¹⁰ *Ídem.*

cabo la toma de nota, además de lo señalado, no se reconocería la existencia de sindicatos minoritarios.

En el año de 1935 con la colaboración de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), las organizaciones sindicales adquirieron cierta unidad y lograron constituir la Alianza de Organizaciones de Trabajadores del Estado, siendo éste el antecedente a la creación de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE).¹¹

Es importante señalar que en el año de 1937, aparece la Federación Nacional de Trabajadores del Estado, el 29 de octubre de 1938 quedó formalmente constituida la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), con el lema “Por un Estado al Servicio del Pueblo”.¹²

El Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, en su artículo 46 se establece la existencia de la Federación de Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE).

Artículo 46. Dentro de cada unidad sólo se reconocerá la existencia de un solo sindicato y en caso de que concurran varios grupos que pretendan ese derecho, el reconocimiento se hará a favor de la asociación mayoritaria, no admitiéndose en consecuencia, la formación de sindicatos minoritarios.

Durante el periodo presidencial de Lázaro Cárdenas del Río, surge en México un proceso de corporativismo¹³. Los objetivos eran eliminar tanto el cacicazgo como el caudillismo que resultaron de la Revolución Mexicana. Uno de los grupos que quedó corporativizado, fue precisamente el de los trabajadores al servicio del

¹¹ Folleto de la F.S.T.S.E. (Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado), sobre el XXXVI aniversario de la expedición del Estatuto Jurídico, México, 2011, p. 4.

¹² Breve historia de la FSTSE, www.diputados.gob.mx/camara/historia/FSTSE. p.3 [consultado: 15-02-11].

¹³ Según el diccionario de la Real Academia Española, “Corporativismo” es entendido como la doctrina política y social que propugna la intervención del Estado en la solución de los conflictos del orden laboral, mediante la creación de corporaciones profesionales que agrupen a los trabajadores y empresarios.

Estado, monopolizando la representación de los burócratas, por medio de la FSTSE Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.

Además, en el artículo 54 del estatuto, se estableció a la prohibición de aplicar la famosa cláusula de exclusión.¹⁴

Artículo 54. El estado no podrá aceptar, en ningún caso, la cláusula de exclusión.

Dentro del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, se estableció la posibilidad de la huelga bajo dos modalidades la general o la parcial:

- a) La huelga general sólo podía declararse en contra de todos los funcionarios de los Poderes de la Unión, motivada ya fuera por falta de pago de los salarios durante un mes de manera consecutiva.
- b) La huelga parcial consistía en declarar contra el funcionario o grupo de funcionarios de una unidad administrativa por violaciones frecuentes al estatuto; por negativa sistemática de comparecer ante el Tribunal de Arbitraje, o por desobedecer las resoluciones que emitía el propio tribunal.

Para declarar la huelga parcial, se requería del consentimiento de la mayoría absoluta de los trabajadores de la Unidad Administrativa perjudicada. Por lo que se refiere a una huelga general, con las dos terceras partes de los sindicatos federados.¹⁵

Asimismo, en el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, se crearon mecanismos cuya finalidad era la de acortar los procedimientos en cada conflicto que se generara entre el Estado y sus trabajadores; por lo anterior, se suprimen las Juntas de Arbitraje de las Unidades Administrativas; con ese nuevo

¹⁴ La *cláusula de exclusión*, es la facultad que tiene un sindicato de exigir al patrón, la separación del trabajo de los miembros que sean expulsados del sindicato.

¹⁵ López Cárdenas, Próspero, *op.cit.*, p.49.

estatuto se establecía que el Tribunal de Arbitraje era la autoridad jurisdiccional en única instancia para conocer de los conflictos entre el Estado y sus Trabajadores.¹⁶

En el artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores de los Poderes de la Unión, el Tribunal de Arbitraje era un órgano colegiado integrado por un representante de los trabajadores, designado por la Federación de Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), un representante del gobierno y un tercer árbitro que nombrarían los representantes antes mencionados.¹⁷

En el estatuto se establecía que cada unidad administrativa contaría con una Junta Arbitral, también colegiada, representada por un integrante de la unidad gubernamental de la que se tratara, así como un representante del sindicato de trabajadores y un tercero que era elegido por los dos anteriores. Estas juntas arbitrales, podían ser permanentes o accidentales de acuerdo a las necesidades de su conformación; esto significaba que el Tribunal de Arbitraje, conocía de asuntos meramente individuales, como órgano de segunda instancia, revisando las resoluciones de las juntas mencionadas.¹⁸

Los representantes, tanto de los trabajadores como del gobierno, podían ser removidos libremente y respecto del tercero, duraría en su encargo seis años y solamente se destituiría si cometía algún delito grave del orden común o federal; para ocupar este último puesto, se requería ser mexicano en pleno goce de sus derechos civiles, mayor de veinticinco años y no haber cometido delitos contra la propiedad o haber sido sentenciado a sufrir pena mayor de un año de reclusión. Para los representantes de los trabajadores, éstos debían acreditar que estuvieran al servicio del Estado por un término no menor a cinco años.

¹⁶ Meléndez George, León Magno, *Derecho Burocrático (Incertidumbre Jurídica)*, Porrúa, México, 2005, p. 121.

¹⁷ Carpizo, Jorge. (comp.), *Diccionario Jurídico Mexicano*, <http://biblio.juridicas.unam.mx-libro> [en línea], México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 1982, 05 [consultado: 15-05-2009].

¹⁸ Cámara de Diputados de la XLVI Legislatura del Congreso de la Unión, *op. cit.*, p. 696.

Para realizar sus labores, el Tribunal de Arbitraje debía contar con secretarios y personal necesario para su funcionamiento; los secretarios tenían la función de actuarios, los gastos que se originaran para su funcionamiento, debía ser cubierto en su totalidad por el Estado y las organizaciones de trabajadores que estaban a su servicio.

Al Tribunal de Arbitraje, le competía conocer de asuntos colectivos entre las organizaciones de los trabajadores del gobierno y sus dependencias, instaurando también el registro de los sindicatos de los trabajadores al servicio del Estado.

Asimismo, con la creación del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de la Unión, se reconoce el derecho de las mujeres trabajadoras a disfrutar de un mes de descanso antes de la fecha aproximada del parto y de dos meses con posterioridad a ello. Así también a las personas que tuvieran más de seis meses al servicio del Estado se implantó el derecho a gozar de diez días de vacaciones, por lo tanto, a partir de entonces, se otorga el derecho de los trabajadores burócratas de tener dos periodos vacacionales al año, de diez días cada uno (artículo 30 de la actual Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).

También mediante el estatuto, se estableció el derecho de proporcionar gratuitamente servicio médico como medicinas a los trabajadores del Estado, en cada unidad administrativa y de forma gratuita. Otro derecho establecido en el estatuto fue el de dar facilidades a los trabajadores para adquirir viviendas cómodas, ya fuera en propiedad o por medio de una renta, con módicas cuotas; además se estableció cubrir una indemnización por la separación injustificada.

De igual manera, en el propio estatuto, se determinó que el salario de los trabajadores de base, debía ser uniforme para cada una de las unidades administrativas y sería fijado libremente por el Estado mediante el Presupuesto de Egresos.

Posteriormente, se suprimieron las Juntas Arbitrales, quedando como única autoridad el Tribunal de Arbitraje y los gastos que se generarían por su

funcionamiento estarían a cargo del Estado y consignados por el presupuesto de la Secretaría de Hacienda.¹⁹

En el año de 1941, el Presidente Manuel Ávila Camacho promovió unas reformas al Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. Las reformas se publicaron en el Diario Oficial de la Federación el 17 de abril de 1941, se propuso una definición general que sería aplicable a cada una de las funciones existentes en ese momento; además, se excluyó de la aplicación del estatuto a los vigilantes de los establecimientos penitenciarios y cárceles preventivas.

Así también, se crean mecanismos para el sistema escalafonario, imponiendo criterios para ascender a los servidores públicos, implementando prácticas competitivas, así como la consideración de la antigüedad del trabajador.

Por cuanto hace a la autoridad jurisdiccional, el Tribunal de Arbitraje quedó como el único competente para conocer de los conflictos de carácter individual y colectivo de los trabajadores al servicio del Estado, continuando con el cargo del registro de las organizaciones sindicales de los trabajadores de gobierno.

En el año de 1941, se dio un proceso de reforma del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, el Presidente de la Suprema Corte, hizo la observación al Presidente de la República, respecto de las mismas, ya que afectaría la soberanía de la Constitución.²⁰

La observación anterior, se hizo en el sentido de hacer énfasis respecto a que los actos del poder Ejecutivo y el Legislativo, quedarían sometidos al judicial, por lo tanto, los actos de la Suprema Corte no debían estar sujetos al Tribunal de Arbitraje, ya que se consideró que no era ni superior en soberanía, ni mucho menos, en igual categoría que la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Por esta razón, actualmente, las controversias que se suscitan entre la Suprema Corte de Justicia de

¹⁹López Cárdenas, Próspero, *op.cit.*, p.54.

²⁰ *Ibidem*, p. 56.

la Nación y sus trabajadores no se dirimen en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Posteriormente, en el informe de gobierno del Presidente Adolfo López Mateos, del primero de septiembre de 1960, se refiere a las reformas del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, haciendo mención que estaba pendiente la entrada en vigor mediante el cómputo de los votos de las legislaturas de los estados.

El 5 de diciembre de 1960 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la reforma al artículo que adiciona el Apartado “B” al Artículo 123 Constitucional, cuya fracción XII establece que los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Además la Suprema Corte de Justicia, emitió el reglamento para la tramitación y resolución de los conflictos entre el Poder Judicial Federal y sus trabajadores de base.²¹

El 7 de diciembre de 1960, el presidente Adolfo López Mateos envió al Congreso la iniciativa de reforma al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con la finalidad de crear el Apartado B, relativo a los trabajadores al servicio de los poderes de la Unión y de los gobiernos del Distrito Federal y Territorios.²²

Dicha iniciativa señalaba que: “Es cierto que la relación jurídica que une a los trabajadores en general con sus respectivos patrones, es de distinta naturaleza de la que liga a los servidores públicos con el Estado, puesto que aquellos laboran para empresas con fines de lucro, mientras 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

²¹ *Ibidem*, p. 67.

²² Cámara de Diputados de la XLVI Legislatura del Congreso de la Unión, *op. cit.*, p. 696.

forma parte esencial de la dignidad del hombre, de ahí que deba ser siempre legalmente tutelado.”

El apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establecía la enumeración de los derechos de los trabajadores y consagraba las bases mínimas de previsión social, jornada máxima, descansos, vacaciones, salarios, permanencia en el trabajo, escalafón para los ascensos, derecho para asociarse, protección en caso de accidente y enfermedades, invalidez, jubilación, vejez y muerte; centros vacacionales, habitaciones baratas y protección a mujeres; asimismo, se incluía un tribunal de arbitraje para atender los conflictos laborales.²³

Una vez que fue discutido y aprobado en Pleno y con base en la fracción XII del recién creado apartado “B” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuyo contenido estableció que los conflictos individuales, colectivos o intersindicales quedarían sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo previsto en su ley reglamentaria, el Congreso de la Unión aprobó la “Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado”, la cual fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1963.

De lo señalado con anterioridad, se infiere que no obstante la existencia del estatuto, los trabajadores al servicio del Estado, no contaban con todas las garantías sociales que se enumeraban en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que la relación que surge entre el trabajador y la empresa que persigue un fin de lucro, comparado con la que une al servidor público con el titular de una dependencia de gobierno, son distintas, encontrándose éstos últimos, en un principio, en situación de desventaja frente a los primeros.

Es decir, es importante comprender la diferencia entre ambos tipos de trabajadores, aquellos cuyos derechos quedan tutelados dentro del apartado “A” del

²³ Acosta Romero, Miguel, *op. cit.*, p. 64.

artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como los que se encuentran sujetos en el apartado “B” del referido precepto; tomando en cuenta la labor de los servidores públicos, con las diferencias de acuerdo a la diversidad de situaciones jurídicas que se derivan de dicho precepto.

1.1.2.- Organización del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje

Actualmente, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, cuenta con ocho Salas, cada una de ellas está integrada por un magistrado representante del gobierno federal; un segundo magistrado, el cual es designado por la Federación de Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) y; el magistrado tercer árbitro, que funge como presidente de Sala, quien es designado por los dos anteriores. El Pleno del tribunal se integrará por la totalidad de los magistrados de las ocho Salas y un magistrado presidente del mismo, el cual será designado por el presidente de la República (artículo 118 de la actual Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).

De acuerdo al Segundo párrafo del artículo 128 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para el funcionamiento del Pleno se requerirá la presencia del Presidente del Tribunal y de la mayoría de los Magistrados que lo integran. Los acuerdos del Pleno se tomarán por mayoría de votos de los Magistrados presentes. Para el funcionamiento de las Salas y Salas Auxiliares, bastará la presencia del Presidente de la misma, pero los tres Magistrados que la integran deberán conocer necesariamente de las resoluciones siguientes:

- 1.- Las que versen sobre personalidad;
- 2.- Las que versen sobre competencia;
- 3.- Las que versen sobre admisión de pruebas;
- 4.- Las que versen sobre nulidad de actuaciones;
- 5.- El laudo, en el caso de las Salas, y

6.- Las que versen sobre el desistimiento de la acción de los trabajadores, en los términos del artículo 140 de esta Ley.

Conforme al artículo 6 del Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el Pleno es el órgano supremo del tribunal y sus disposiciones son obligatorias.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje cuenta con plena jurisdicción 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.

Es importante mencionar que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, tiene autonomía de decisión; sin embargo, de acuerdo a lo señalado en el artículo 123 párrafo segundo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se determinó que los gastos que originen del funcionamiento del tribunal citado, será cubierto por el Estado, consignándose en el presupuesto de la Secretaría de Gobernación.

1.1.2.1. Magistrado Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

El presidente del tribunal, durará en su encargo seis años y de conformidad con el capítulo III del Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, Las facultades del Magistrado Presidente del Tribunal son:

- a) Dirigir la Administración del Tribunal.
- b) Presidir las sesiones del Pleno y vigilar que se cumplan las resoluciones del mismo.
- c) Ejercer la representación del Tribunal y otorgar en la persona que considere el poder legal para su representación.
- d) Presidir las sesiones del Pleno.

- e) Cuidar el orden y disciplina del personal del Tribunal, por conducto de los presidentes de Sala, del Secretario General de Acuerdos, así como del Director General de Administración.
- f) Conceder licencias al personal del Tribunal, por conducto del Director General de Administración.
- g) Imponer medidas disciplinarias conducentes a los servidores públicos del Tribunal, por conducto de los Presidentes de Salas y demás Jefes de las Unidades Administrativas.
- h) Asignar los expedientes en forma equitativa a cada una de las Salas y en su caso reasignarlos.
- i) Vigilar que se cumplan los laudos y resoluciones dictadas por el Pleno y las Salas del Tribunal.
- j) Vigilar el correcto funcionamiento de las Salas y demás Unidades Administrativas.
- k) Rendir Informes relativos a los amparos que se interpongan en contra de los laudos y de las resoluciones dictadas por el Pleno.
- l) Nombrar con el acuerdo del Pleno: Al Secretario General de Acuerdos; al Director General de Administración; a los Conciliadores; al Procurador y 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.
- m) Convocar a sesiones del Pleno y formular el orden del día, en términos del artículo 10 del Reglamento.
- n) Presentar al Pleno los proyectos de los manuales de organización y de procedimientos del Tribunal, para su análisis y aprobación en su caso.
- o) Proponer la creación de nuevas plazas.
- p) Dirigir, coordinar y controlar la realización eficiente y oportuna de los programas de trabajo del Tribunal.

En caso de faltas temporales y definitivas del Magistrado Presidente del tribunal, en tanto se nombra a uno nuevo, éste será sustituido por el Secretario General de Acuerdos.

1.1.2.2. Magistrados Presidentes de Salas

Al igual que el Magistrado Presidente del Tribunal, los magistrados presidentes que son designados a cada una de las Salas, durarán en su encargo seis años y conforme a lo establecido por el capítulo VI del Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, éstos últimos tienen las facultades que a continuación se enuncian:

1. Conocer, resolver y vigilar los asuntos que se ventilen en la Sala a su cargo, tomando medidas necesarias para lograr mayor calidad, concentración y sencillez en el proceso.
2. Solicitar la intervención de la Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado, cuando comparezcan trabajadores menores de 16 años sin asesoría legal.
3. Proveer lo que legalmente proceda para que los juicios que ante ellos se tramiten, no queden inactivos.
4. Vigilar que los secretarios de acuerdos formulen oportunamente los proyectos de acuerdos, resoluciones o laudos, conforme a lo dispuesto en la Ley.
5. Citar oportunamente a los integrantes de la Sala para la discusión y votación de los proyectos de acuerdos y resoluciones o laudos.
6. Dictar las medidas conducentes para el buen funcionamiento de la Sala a su cargo.

7. 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 causar responsabilidad, para los efectos legales conducentes.

1.1.2.3. Magistrados representantes del Gobierno Federal y de los Trabajadores.

Tratándose de los magistrados representantes del gobierno federal así como de los trabajadores, de conformidad con el artículo 120 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pueden ser removidos libremente por quienes los designaron.

Conforme a lo establecido en el Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, dichos magistrados tienen las atribuciones que siguen:

- I. Proponer al Presidente de Sala, así como del Tribunal las medidas de carácter técnico o administrativo, tendientes a mejorar sus funciones.
- II. Proponer que los asuntos que estimen pertinentes sean incluidos en el orden del día de las sesiones plenarias de la Sala o del Tribunal.
- III. Opinar y votar libremente respecto de los asuntos que se contengan en el orden del día de las sesiones.
- IV. Formular voto particular respecto de los asuntos que no están conforme con el sentido de la resolución.

1.1.2.4. Personal jurídico y administrativo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

De acuerdo a lo establecido por el artículo 122 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el Tribunal para su funcionamiento debe contar con el personal suficiente para realizar su labor y se crea el cargo de Secretario General de Acuerdos, el Pleno contará con el personal que sea necesario para

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

Sin embargo, actualmente, para funcionamiento práctico del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, existe una Unidad de Actuarios independiente de cada Sala debido a que se cuenta con 8 Salas y la densidad de trabajo ha crecido de manera significativa en los últimos años.

Conforme al título segundo, capítulo primero del Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, a la Secretaría General de Acuerdos, le corresponde cuidar el correcto desarrollo de los procedimientos jurisdiccionales en los asuntos de competencia del Pleno del Tribunal; dar diariamente cuentas al Presidente del tribunal de los asuntos que se reciban, para su asignación y despacho; coadyuvar al desarrollo eficiente de los juicios que se tramitan y que sean competencia del Pleno del tribunal; proporcionar apoyo al personal jurídico en los procedimientos jurisdiccionales que se tramiten; llevar el control y dar trámite a los asuntos de carácter sindical o colectivo; Integrar y registrar libro de los apoderados y representantes de los titulares de las dependencias que lo soliciten ante el tribunal.

Además de lo antes señalado, la Secretaría General de Acuerdos tiene por atribuciones unificar criterios de carácter jurídico; dar fe de las actuaciones y diligencias en que intervenga; expedir cuando proceda certificaciones sobre constancias que obren en los expedientes de la competencia del Pleno, así como del presidente del tribunal; presentar mensualmente al presidente del tribunal, los informes de los resultados logrados y del funcionamiento de su área; notificar oportunamente por estrados y a través del boletín los acuerdos y resoluciones, calendarios de labores, así como los días de suspensión y los periodos de vacaciones, que ordene el Pleno y el presidente del tribunal.

A los Secretarios Generales Auxiliares les corresponde: recibir los expedientes asignados a la Sala y las promociones respectivas; dar cuenta diariamente al presidente de la Sala de los asuntos que se reciban; cuidar el correcto desarrollo de

los asuntos que se tramiten en la Sala, supervisando el trabajo de los secretarios de audiencias y acuerdos, así como del resto del personal administrativo adscrito a la Sala; resolver todas las cuestiones que se susciten en las audiencias que se celebren; dar fe de las actuaciones y diligencias en que intervengan y que correspondan a la Sala.

Asimismo, cuando proceda expedirá certificaciones sobre constancias que obren en los expedientes correspondientes a la Sala; presentar tanto propuestas para mejoramiento de la Sala, como informes que se tramitan en la misma, al Presidente de la Sala. Recibir documentos que amparen valores, asentando constancia respectiva en el expediente.

Las Unidades Técnicas tiene como principales funciones: Coadyuvar con la Presidencia de 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, proponiendo todas las medidas técnico jurídicas.

Aunado a lo antes referido, el Jefe de la Unidad Técnica, coordinará las actividades propias del área de proyectistas de los juicios asignados a la Sala; 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.

Conforme al artículo 122 párrafo tercero de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado, estará integrada por un Procurador y el número de Procuradores Auxiliares que se juzgue necesario para la defensa de los intereses de los trabajadores y que, en forma gratuita, representará o asesorará a los trabajadores, siempre que lo soliciten, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de esta Ley, interponiendo los recursos ordinarios y el juicio de amparo, cuando procedan, para la defensa del trabajador.

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

En términos del artículo 122 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los Secretarios de Acuerdos, Actuarios y el personal administrativo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, son de base y estarán sujetos a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

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

- I.- Ser mexicanos, mayores de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II.- Tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho, y
- III.- No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

Para efecto de dirimir controversias, tanto individuales como colectivos, entre el titular del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y sus trabajadores, la autoridad competente para conocer de tales conflictos, será la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con sede en el Distrito Federal.

1.2.- Ámbito de competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

De conformidad con el artículo 123 Apartado B fracción XII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala que los conflictos individuales, colectivos e intersindicales, serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Como ya se mencionó anteriormente, en el “Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión”, se encontraban las condiciones bajo las cuales se regían los trabajadores al servicio del Estado.

Conforme al artículo 123 Apartado B de la Carta Magna, se determina cuál es la competencia que le corresponde al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Así también, conforme a lo establecido en el artículo 124 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es competente para:

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

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

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

d). Conocer de los conflictos sindicales e intersindicales, y

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

Ahora bien, desde el punto de vista de Néstor de Buen, el concepto de competencia “es asociado con la idea de legitimidad del órgano jurisdiccional para conocer de un determinado conflicto planteado por las vía del ejercicio de una pretensión”.²⁴

²⁴ De Buen Lozano, Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, Porrúa, México, 1998 p. 183.

Competencia, también se define como la capacidad de un tribunal de determinado fuero, conferida por la Constitución para juzgar ciertas materias.²⁵

De lo antes citado, podemos señalar que competencia laboral, es la facultad que tiene una autoridad jurisdiccional para conocer de un asunto determinado y que dicha facultad emana de la Constitución.

Tratándose del derecho laboral burocrático, la competencia se debe determinar de acuerdo a:

- 1.- El ámbito federal o local;
- 2.- La naturaleza de la prestación del servicio y;
- 3.- La pretensión solicitada.

Es importante señalar que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 139, establece que si durante la secuela del procedimiento resultare, a juicio del Tribunal su incompetencia lo declarará de oficio.

En cuanto a la competencia derivada del Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para conocer asuntos, resulta necesario hacer la aclaración que la competencia no se va a determinar por el simple hecho de que se trate de un trabajador al servicio del Estado, pues habrá que tomar en consideración lo establecido en la Carta Magna, la ley y la jurisprudencia, en los siguientes subtemas se explicará brevemente, a qué tipo de asuntos le corresponde conocer al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y de cuáles está exento de conocer.

²⁵ Palomar de Miguel, Juan. *Diccionario para juristas*, tomo I, Porrúa, México 2003, p. 335.

1.2.1.- Trabajadores que laboran para Organismos Públicos Descentralizados.

Fue el 28 de diciembre de 1963 que se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, mismo que en su artículo 1º actualmente se señala que:

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

No obstante el contenido del precepto antes invocado, mediante interpretación jurisprudencial, se ha determinado que éste es inconstitucional, dado que contraría a lo señalado por el artículo 123 Apartado “A” fracción XXXI inciso b) numeral 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual señala que: “La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a: Empresas: Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal.”

El artículo 45 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, señala que son organismos descentralizados las entidades creadas, ya sea por ley o decreto del Congreso de la Unión o por decreto del Ejecutivo Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, cualquiera que sea la estructura legal que adopten.

Esto significa que se debe conocer si un ente administrativo cuenta con personalidad jurídica y patrimonio propios y que haya sido creado en términos del artículo 45 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, antes invocado, para poder establecer la competencia.

Por lo tanto, los conflictos que se susciten entre los trabajadores y los organismos públicos descentralizados de carácter federal, será competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y tratándose de un organismo público descentralizado administrado por el gobierno local, la competencia se determinará, por analogía, a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, correspondiente.

En consecuencia, los asuntos de los organismos públicos descentralizados, de carácter tanto federal como local, no podrán ser dirimidos ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Tal situación se resolvió con la tesis de jurisprudencia con número de registro 200199, localización Novena Época, Instancia; Pleno, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, febrero de 1996, Tesis P./J. 1/96, materias laboral y constitucional y que señala lo siguiente:

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

federal con sus servidores, no se rigen por las normas del apartado B del artículo 123 constitucional.

1.2.2.- Servidores públicos que se encuentran en el supuesto del artículo 123, Apartado B, fracción XIII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Conforme a lo señalado por el artículo 123 Apartado B fracción XIII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se determina que los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del ministerio público, peritos y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes.

Esto significa que tratándose de los servidores públicos antes citados, no es competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en caso de existir conflicto entre éstos y la dependencia correspondiente, al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación, determinó que de la relación laboral existente entre el Estado y sus trabajadores, no incluye a los militares, marinos y miembros de los grupos de seguridad pública, así como el personal del servicio exterior, ya que éstos de acuerdo a la Constitución, se regirán por sus propias leyes.

Lo señalado tanto por la Carta Magna como la interpretación hecha por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, deja en estado de indefensión a los servidores públicos antes citados, ya que al considerar que éstos, no se rigen por una relación de carácter laboral, sino administrativa, los pone en desventaja con los demás trabajadores al servicio del Estado. Además no podemos clasificarlos como entes administrativos, pues son sujetos que realizan un trabajo al servicio del Estado.

Cuando surgen controversias entre las Secretaría de Seguridad Pública (federal o local), Procuraduría General de la República (o procuradurías locales) y agentes del ministerio público, peritos o los miembros de las instituciones policiales, ya sean federales o locales, quienes deberán conocer son el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa y Tribunal de lo Contencioso Administrativo,

respectivamente. Sustentando a lo antes referido y que en el ámbito federal por analogía se aplican los siguientes criterios jurisprudenciales:

Registro No. 194090, Localización: Novena Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, IX, Abril de 1999, Página: 111, Tesis: 2a./J. 35/99, Jurisprudencia, Materia(s): Administrativa, laboral

POLICÍA AUXILIAR DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL. COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL DISTRITO FEDERAL PARA CONOCER DEL JUICIO LABORAL EN EL QUE SE RECLAMEN PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL. .- Conforme a lo dispuesto en el artículo 123, fracción XIII, del apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los cuerpos de seguridad, entre otros, quedan excluidos del régimen tutelar de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y de la competencia de los tribunales federales de conciliación y arbitraje, porque éstos se rigen por sus propias leyes. Ahora bien, del análisis de la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal y del Reglamento de la Policía Preventiva del Distrito Federal, se desprende que la Policía Auxiliar del Distrito Federal tiene reconocida su existencia como cuerpo de seguridad y forma parte de la estructura orgánica del Departamento del Distrito Federal. Por tanto, si conforme a lo establecido en el artículo 13 de la Ley de la Caja de la Policía Preventiva del Distrito Federal, el Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal, es competente para conocer de las controversias que surgen por resoluciones de la caja, derivadas de las prestaciones de seguridad social, con fundamento en la disposición citada, aplicada por analogía, dicho tribunal debe conocer de las controversias que tengan y deriven de los mismos motivos tratándose de policías auxiliares, por virtud de que actualmente ya conoce de conflictos de igual naturaleza referidos a Policía Preventiva, Policía Bancaria e Industrial y Bomberos, que conjuntamente con la Policía Auxiliar forman parte de la Policía del Distrito Federal.

Registro No. 194909, Localización: Novena Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, VIII, Diciembre de 1998, Página: 382, Tesis: 2a./J. 82/98, Jurisprudencia, Materia(s): Administrativa.

COMPETENCIA PARA CONOCER DE LOS CONFLICTOS PLANTEADOS EN CONTRA DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL, POR UN POLICÍA, CON MOTIVO DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS. CORRESPONDE, POR AFINIDAD, AL TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

DEL DISTRITO FEDERAL. .- En la tesis de jurisprudencia 24/1995, sustentada por el Tribunal Pleno de esta Suprema Corte de Justicia, publicada en la página 43, Tomo II, correspondiente al mes de septiembre de 1995, de la Novena Época del Semanario Judicial de la Federación, con el rubro: "POLICÍAS MUNICIPALES Y JUDICIALES AL SERVICIO DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO Y DE SUS MUNICIPIOS. SU RELACIÓN JURÍDICA ES DE NATURALEZA ADMINISTRATIVA.", se estableció que los miembros de tales corporaciones, al formar parte de un cuerpo de seguridad pública, mantienen una relación de naturaleza administrativa con el Gobierno del Estado o del Municipio, que está regida por las normas legales y reglamentarias correspondientes, por disposición expresa del artículo 123, apartado B, fracción XIII, de la Constitución, con lo cual se excluye a los miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como a los militares, marinos y al personal del servicio exterior, como sujetos de una relación de naturaleza laboral con la institución a la que presten sus servicios. Por otro lado, los artículos 5o., fracción II, 6o. y 9o. de la Ley de Seguridad Pública y 13 del Reglamento de la Policía Preventiva del Distrito Federal establecen que la Policía Bancaria e Industrial es un cuerpo de seguridad pública que forma parte de la Policía del Distrito Federal y está bajo el mando de la Secretaría de Seguridad Pública, nombre que adoptó dicha dependencia por la entrada en vigor de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal, según el artículo 9o. transitorio del decreto que la promulgó, publicado en el Diario Oficial de la Federación el viernes treinta de diciembre de mil novecientos noventa y cuatro. Sin embargo, los preceptos citados, no señalan qué órgano debe conocer de una demanda promovida por uno de los miembros de ese cuerpo de seguridad en contra del propio ente, en la que se deduzcan pretensiones derivadas de la prestación de servicios, sólo la fracción I del artículo 23 de la Ley del Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal, determina que las Salas de dicho tribunal son competentes para conocer de los juicios en contra de actos administrativos que las autoridades de la administración pública del Distrito Federal emitan; por tanto, ante la falta de disposición legal en el Distrito Federal que otorgue a alguna autoridad facultades expresas para resolver ese tipo de controversias, la competencia para conocer de las mismas debe recaer en el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, en acatamiento de lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 17 de la Constitución General de la República, que consagra la garantía de que toda persona tiene derecho a que se le administre justicia, por ser ese tribunal administrativo, de acuerdo con las facultades de que está investido, el más afín para conocer de la demanda relativa.

Tratándose de aquellos que prestan sus servicios en el servicio exterior, no existe disposición expresa o tesis de jurisprudencia que determine a quién corresponde conocer de los conflictos que se originen entre titular y dichos servidores, no

obstante, con la tesis aislada que se enuncia a continuación, serpa competencia del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa.

Registro No. 192190, Localización: Novena Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XI, Marzo de 2000, Página: 371, Tesis: 2a. XVII/2000, Tesis Aislada, Materia(s): Administrativa.

COMPETENCIA PARA CONOCER DE LOS ASUNTOS DERIVADOS DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE LOS MIEMBROS DEL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO. CORRESPONDE, POR AFINIDAD, AL TRIBUNAL FISCAL DE LA FEDERACIÓN. - En la jurisprudencia 24/95 del Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se estableció que por disposición expresa del artículo 123, apartado B, fracción XIII, de la Constitución, cuatro grupos, a saber, los militares, los marinos, los cuerpos de seguridad pública y el personal del servicio exterior, se encuentran excluidos de la relación Estado-empleado equiparada a la laboral, manteniendo su origen administrativo, encontrándose esta relación regida por sus propias normas legales y reglamentarias. Ahora bien, la Ley del Servicio Exterior Mexicano y su reglamento no establecen cuál es el órgano competente para conocer de los conflictos derivados de la prestación de servicios de los miembros integrantes del Servicio Exterior Mexicano. Por ello, ante la falta de disposición legal que instituya alguna autoridad con facultades expresas para resolver controversias que se susciten con motivo de la prestación de servicios del personal del servicio exterior y tomando en cuenta que conforme al segundo párrafo del artículo 17 de la Constitución General de la República toda persona tiene derecho a que se le administre justicia, debe considerarse que el Tribunal Fiscal de la Federación es el órgano jurisdiccional más afín para conocer y resolver este tipo de controversias, en tanto que la relación entre tal personal y el Estado es una relación jurídica del orden administrativo y a dicho tribunal se le ha dotado, entre otras facultades, la de resolver en materia disciplinaria los conflictos derivados de infracciones por responsabilidad administrativa de servidores públicos, entendiéndose por éstos, de acuerdo con el primer párrafo del artículo 108 constitucional, toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la administración pública federal, por lo que dentro de su esfera competencial realiza funciones contencioso-administrativas al contar con atribuciones para conocer no sólo de asuntos fiscales, sino también de controversias relativas al régimen de responsabilidades de los servidores públicos federales, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 2o., 3o., fracción VII, 53 y 70 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

1.2.3.- Trabajadores al servicio de seguridad pública, con funciones administrativas.

Ahora bien, tratándose de personal que labore en dependencias cuya actividad le corresponda vigilar la seguridad federal o local del país, y que realice funciones de carácter administrativas, es decir que no se encuadren dentro de las que realizan los cuerpos de seguridad; la controversia que se origine entre la dependencia y sus trabajadores, será resuelta ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ya que la naturaleza de la relación entre ambas partes es laboral.

Esto es, la competencia la va a determinar las funciones que realice el servidor público, independientemente de que se encuentre adscrito a la Secretaría de Seguridad Pública, ya sea en el ámbito federal o local, Procuraduría General de la República, procuradurías locales, Secretaría de Marina y Secretaría de la Defensa Nacional, pues si se tratan de funciones administrativas (y no de las que realizan los cuerpos seguridad pública), la controversia que se suscite entre la dependencia de gobierno y el trabajador, deberá resolverse ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Para confirmar lo señalado, se enuncia la siguiente tesis de jurisprudencia:

Registro No. 192634, localización: Novena Época, instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, X, Diciembre de 1999, Página: 337, Tesis: 2a./J. 135/99, Jurisprudencia Materia(s): laboral.

TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. ES COMPETENTE PARA CONOCER DE LAS CONTROVERSIAS PLANTEADAS POR EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LAS DEPENDENCIAS DE SEGURIDAD PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL, EN CONTRA DE SUS TITULARES. - De conformidad con los artículos 123, apartado B, fracción XII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 124 y 124-B, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y 13 del Estatuto de Gobierno del Distrito Federal, el conocimiento de los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de una dependencia encargada de la seguridad pública y aquellos trabajadores que desempeñen funciones de carácter administrativo, corresponde al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en virtud de que esas personas, al no realizar funciones de policía, no forman parte propiamente de los cuerpos de seguridad pública y, por ello,

su relación no es de naturaleza administrativa, ni los conflictos relativos son de la competencia de los tribunales administrativos.

1.2.4.- Trabajadores al servicio del Banco de Desarrollo

De conformidad con lo señalado en el artículo 30 de la Ley de Instituciones de Crédito, se establece que las instituciones de banca de desarrollo son entidades de la Administración Pública Federal que cuentan con personalidad jurídica y patrimonio propios, constituidas con el carácter de sociedades nacionales de crédito, en los términos de sus correspondientes leyes orgánicas y de la ley mencionada.

Dentro del proceso evolutivo de las instituciones de crédito en México, tenemos como dato sobresaliente, la expropiación o nacionalización de la banca privada el 1º de septiembre de 1982, que fueron el resultado de las modificaciones constitucionales, en particular del artículo 28 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El decreto expropiatorio se originó en el periodo presidencial de José López Portillo, tiempo en el cual se dieron cambios estructurales, el 1º de septiembre de 1982, pues se determinó la nacionalización del servicio público de la banca y crédito.²⁶

La justificación de la nacionalización de la banca en México, según informe presidencial del año de 1982, se originó por factores externos, ya que existía un desorden económico internacional que castigaba con sus políticas a los países en desarrollo, con factores monetarios, financieros, comerciales, tecnológicos, alimentarios y energéticos²⁷.

²⁶ Calderón Ortiz, Gilberto, *Privatización de la Banca en México*, Revista Gestión y Estrategia, UAM Azcapotzalco, Departamento de Administración, No. 1, México, p. 20.

²⁷ Sánchez Aguilar, Luis, *Nacionalización de la Banca en México (Hacia la superación de la crisis)*, Gaceta de Administración Pública Estatal y Municipal, México, 1982, p. 151.

En cuanto a los factores de carácter interno, según informe de gobierno, fue la consecuencia del mercado especulativo, el manejo de una banca concesionada sin responsabilidad alguna y sin solidaridad nacional.²⁸

Según López Portillo, el objetivo de la expropiación era fortalecer al Estado y aumentar los instrumentos a su disposición para cumplir las funciones de transformación social.

La nacionalización de la banca, es procedente, según Luis Sánchez Aguilar, cuando la prestación del servicio bancario, es derivada de la concesión gubernamental, revocable, no sólo al término de la misma, sino también en función del incumplimiento de las condiciones pactadas en la legislación bancaria.

En el periodo presidencial de Miguel de la Madrid Hurtado, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el día 30 de diciembre de 1983, la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del Apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Es decir, a partir de la nacionalización de las instituciones bancarias, los trabajadores de las mismas, se regirían bajo las condiciones de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del Apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, siendo aplicable en los siguientes términos:

ARTICULO 1o.- La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones laborales de los trabajadores al servicio de las instituciones siguientes: instituciones que presten el servicio público de banca y crédito, Banco de México y Patronato del Ahorro Nacional.

ARTICULO 2o.- Para los efectos de esta Ley, la relación de trabajo se entiende establecida entre las instituciones y los trabajadores a su servicio, quienes desempeñarán sus labores en virtud de nombramiento.

No obstante que en el periodo presidencial de Miguel de la Madrid Hurtado, se privatizó la banca en México, Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del

²⁸ VI y último Informe de Gobierno del Presidente de la República Mexicana José López Portillo.

Apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sigue vigente, ya que actualmente subsisten bancos e instituciones de crédito, que son administradas por el Gobierno Federal.

Por lo antes mencionado, dentro del ámbito de competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, le corresponde conocer de controversias existentes entre trabajadores de la banca de desarrollo, así como trabajadores de fideicomisos públicos cuya participación corresponda al Estado, ya que la reforma citada, determinó que la banca central y entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales de acuerdo a lo establecido por el apartado B del precepto en mención y la Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis, del Apartado B del artículo 123 de la Carta Magna.

Por consiguiente, se fija la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para conocer de los conflictos individuales, colectivos o intersindicales que surja dentro de la banca de desarrollo.

Las siguientes tesis de jurisprudencia, sustentan la competencia que recae a favor del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, tratándose de la banca de desarrollo y fideicomisos públicos:

Registro No. 185233, Localización: Novena Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XVII, Enero de 2003, Página: 294, Tesis: 2a./J. 10/99, Jurisprudencia, Materia(s): laboral.

COMPETENCIA LABORAL. EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE ES COMPETENTE PARA CONOCER DE LOS CONFLICTOS LABORALES ENTRE UN FIDEICOMISO Y SUS TRABAJADORES, CUANDO LA FIDUCIARIA DE AQUÉL ES UNA INSTITUCIÓN DE BANCA DE DESARROLLO. En términos de lo previsto en los artículos 123, apartado "B", fracciones XII y XIII bis, de la Constitución General de la República y 124 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es el órgano competente para conocer del juicio laboral que se instaura en contra de un fideicomiso, cuya fiduciaria es una institución de Banca de Desarrollo, ya que de conformidad con lo establecido en los artículos 3o., 30 y 82 de la Ley de Instituciones de Crédito, dicha

institución bancaria es considerada una entidad de la Administración Pública Federal que forma parte del Sistema Bancario Mexicano por lo que es la obligada a dar cumplimiento al laudo respectivo, aunque para ello afecte, en la medida que sea necesario, sólo los bienes materia del fideicomiso demandado.

Registro No. 194006, Localización: Novena Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, IX, Mayo de 1999, Página: 458, Tesis: 2a./J. 39/99, Jurisprudencia, Materia: laboral.

COMPETENCIA PARA CONOCER DE LOS CONFLICTOS SUSCITADOS ENTRE EL BANCO DE CRÉDITO RURAL, SOCIEDAD NACIONAL DE CRÉDITO Y SUS TRABAJADORES. CORRESPONDE AL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. - De los artículos 123, apartado B, fracción XIII bis, de la Constitución Federal, 1o. y 5o. de la ley reglamentaria de la fracción del precepto invocado, 1o. y 5o. de la Ley Orgánica del Sistema Banrural y 1o. y 3o. de la Ley de Instituciones de Crédito, se desprende que el Banco de Crédito Rural, Sociedad Nacional de Crédito es una institución bancaria de desarrollo, por lo que es una entidad de la administración pública federal que forma parte del sistema bancario mexicano. Por lo tanto, aunque no existe disposición que de manera expresa determine la autoridad competente para dirimir los conflictos laborales que se susciten entre las instituciones que forman parte del sistema bancario mexicano y sus trabajadores, de conformidad con el artículo 124 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que no representa oposición alguna a la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del Artículo 123 Constitucional, corresponde al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje conocer de los conflictos que se susciten entre el banco y sus trabajadores.

Actualmente existe un problema de trascendencia económica, en cuanto a la banca de desarrollo, en particular tratándose de ex trabajadores, ahora pensionados del Banco Nacional de Crédito Rural, S.N.C., o sus bancos regionales, pues a pesar de que a partir del 30 de junio de 2003,²⁹ se inicia el proceso de disolución y liquidación del denominado Sistema Banrural, los jubilados siguen demandando el pago de diferencias de pensión, no obstante que ya no existen dichas instituciones bancarias y que se trata de derechos adquiridos, corresponden a pagos

²⁹ A partir del 1º de julio de 2003, se abroga la Ley Orgánica del Sistema Banrural y se decreta la disolución y liquidación de las Instituciones de Crédito que conforman el Sistema Banrural (las Sociedades Nacionales de Crédito).

desmesurados que no van acorde con la problemática económica que vive el país, siendo éste un ejemplo de una mala administración del gobierno federal, en cuanto a la banca de desarrollo se refiere.

Como ya se señaló, el reclamo que hacen los jubilados de la banca de desarrollo en liquidación, se sustenta en sus Condiciones Generales de Trabajo, en particular de sus artículos 52 y 53, los cuales señalan que para determinar la pensión de éstos, se establecería a partir del siguiente nivel tabular que ocupaba el trabajador al momento de su jubilación; además que incrementaría el monto de su pensión de conformidad con el índice inflacionario llegando a un 10% como mínimo para que ésta pueda ser incrementada.

1.2.5.- Faltas administrativas de los trabajadores, que sanciona la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

Cuando existe un conflicto entre los titulares de las dependencias y los trabajadores de base a su servicio, será dirimido ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, siempre que las faltas cometidas sean las enunciadas en el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; como bien lo señala el precepto invocado, el trabajador puede ser destituido sin responsabilidad alguna para el titular. Para tal efecto, el titular deberá seguir el procedimiento que claramente especifica el artículo 46 bis del ordenamiento citado.

Ahora bien, tratándose de faltas o delitos cometidos por los trabajadores como servidores públicos, que claramente enumera la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, supuestos en los que recae la responsabilidad administrativa por actos u omisiones que afecten la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficacia que deben observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, el procedimiento y la sanción son distintos.

Para el incumplimiento a los deberes del servidor público, la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, aplica las sanciones que consisten en:

I.- Apercibimiento privado o público;

II.- Amonestación privada o pública.

III.- Suspensión;

IV.- Destitución del puesto;

V.- Sanción económica; e

VI.- Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.

Conforme a la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, las sanciones administrativas se impondrán tomando en cuenta los siguientes elementos:

a).- La gravedad de la responsabilidad en que se incurra y la conveniencia de suprimir prácticas que infrinjan, en cualquier forma, las disposiciones de esta Ley o las que se dicten con base en ella;

b).- Las circunstancias socioeconómicas del servidor público:

c).- El nivel jerárquico, los antecedentes y las condiciones del infractor:

d).- Las condiciones exteriores y los medios de ejecución;

e).- La antigüedad del servicio;

f).- La reincidencia en el incumplimiento de obligaciones.

Para conocer de las faltas cometidas por los servidores públicos y que se enumeraron anteriormente, corresponde la competencia al Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, de conformidad con lo asentado en la tesis de jurisprudencia número I.6º.T.J/25, emitida en la Octava Época, por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, publicada en marzo de 1994, página 39 y que a continuación se enuncia:

TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE INCOMPETENCIA DEL, PARA CONOCER DE DESTITUCIONES FUNDADAS EN LA LEY FEDERAL DE RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS.

Si en el juicio laboral el titular demandado se excepcionó argumentando que destituyó al actor con apoyo en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, la Sala del conocimiento debe verificar la veracidad de tal argumento y, una vez comprobado que aquél actuó, al emitir la destitución, no como patrón, en forma análoga a un particular, sino como ente soberano con facultades, entre otras, de poder disciplinario y sancionó al actor en su calidad de servidor público por incurrir en responsabilidades en el desempeño de sus funciones, la autoridad responsable está obligada a abstenerse de resolver el fondo del asunto y nulificar el acto, ya que el citado ordenamiento legal establece los recursos y medios de impugnación y las autoridades competentes para conocer de ellos, ya que en sus artículos 70 y 71 se prevé el juicio de nulidad ante el Tribunal Fiscal de la Federación y el recurso de revocación ante la propia autoridad que haya impuesto la sanción; por lo anterior, debe concluirse que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, carece de competencia para invalidar la mencionada destitución.

1.2.6.- Asuntos sobre declaración de beneficiarios de las cuentas individuales administradas por Pensionisste.

En el caso en cuestión no se trata de una controversia entre el titular y el trabajador de base a su servicio, sino corresponde a un supuesto de seguridad social. Cuando el trabajador omite designar a sus beneficiarios de la cuenta individual de Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) así como la cuenta del Fondo de Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (FOVISSSTE), es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, quien

designará a los beneficiarios de los derechos que generó el de cujus, durante la relación laboral con el Estado.

Para el caso particular se lleva a cabo un procedimiento para procesal, que el interesado somete a conocimiento del tribunal con la finalidad de que se le designe beneficiario de los ahorros que se encuentran a favor del extinto trabajador. Para el caso en mención la tesis aislada que se menciona a continuación, sustenta la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Registro No. 166721, Localización: Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXX, Agosto de 2009, Página: 1541, Tesis: I.6o.T.417 L, Tesis Aislada ,Materia(s): laboral

COMPETENCIA PARA CONOCER DE LAS RECLAMACIONES SOBRE LA DECLARACIÓN DE BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR Y LA DEVOLUCIÓN DE LOS MONTOS ACUMULADOS EN LAS CUENTAS INDIVIDUALES ADMINISTRADAS POR EL PENSIONISSSTE. CORRESPONDE AL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. -De conformidad con el artículo 78 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es competente para conocer de los asuntos en los que se reclame, tanto la declaración de beneficiarios del trabajador como la devolución de los montos acumulados en las cuentas individuales administradas por el PENSIONISSSTE.”

1.2.7.- Trabajadores al servicio del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (I.N.E.G.I).

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía, cuenta con personalidad jurídica y patrimonio propios; sin embargo, no es un organismo público descentralizado, ni órgano desconcentrado, sino que es un ente que cuenta con autonomía técnica y de gestión.

De conformidad con el último párrafo del artículo 76 de la Ley del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica, se establece que las relaciones

laborales de los trabajadores del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, se sujetarán a lo dispuesto en el apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Por lo anterior, se concluye que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, también es competente para conocer asuntos relacionados con el INEGI y sus trabajadores. Sustenta lo anterior la tesis de jurisprudencia siguiente:

Registro No. 161678, Localización: Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XIV, Julio de 2011, Página: 1983, Tesis: XXX.1o.4 L, Tesis Aislada, Materia(s): laboral.

COMPETENCIA PARA CONOCER DE LOS CONFLICTOS LABORALES ENTRE EL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA Y SUS TRABAJADORES. SE SURTE A FAVOR DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. - De acuerdo

con el artículo 26, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) es un organismo con autonomía técnica y de gestión, personalidad jurídica y patrimonio propios, por lo que debe considerarse como un órgano constitucional autónomo -y no de carácter descentralizado o desconcentrado-, que mantiene con los otros órganos del Estado relaciones de coordinación y ejerce una función coyuntural del Estado, consistente en prestar el servicio de información estadística y geográfica. Ello es así, porque con motivo de la evolución del concepto de distribución del poder público, se han introducido en el sistema jurídico mexicano órganos autónomos cuya actuación no está sujeta ni se atribuye a los depositarios tradicionales del poder público, a los que se les han encargado funciones estatales específicas, con el fin de obtener una mayor especialización, agilización, control y transparencia para atender eficazmente las demandas sociales, como en el caso lo es el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, como responsable de normar y coordinar el Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica. Ahora bien, de los artículos 123, apartado B, fracción XII de la Constitución Federal, 1o. y 124, fracción I de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se advierte que cuando un conflicto se suscite entre un trabajador y alguno de los Poderes de la Unión, alguno de sus organismos descentralizados o el Gobierno del Distrito Federal, cuya relación laboral se regula por el apartado B del mencionado artículo constitucional, debe ser sometido a consideración del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Al ser considerada la información estadística y geográfica como un servicio público, por el artículo 2o. del Reglamento de la Ley de Información Estadística y Geográfica, se

concluye que quien resulta competente para conocer de los conflictos que se susciten entre el referido instituto y sus trabajadores, es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

1.2.8.- Trabajadores al servicio de la Comisión Nacional de Derechos Humanos.

La Comisión Nacional de Derechos Humanos es un organismo que cuenta con autonomía de gestión y presupuestaria, con personalidad jurídica y patrimonio propios, conforme lo establece el artículo 102, apartado "B", párrafo cuarto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

De conformidad a lo señalado en la Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de diciembre de 1992 y cuya última reforma data del 14 de diciembre de 2011, tratándose de establecer del régimen que rige a sus trabajadores se determina que:

Artículo 74: El personal que presente sus servicios a la Comisión Nacional de Derechos Humanos, se regirá por las disposiciones del Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Dicho personal quedará incorporado al régimen del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Asimismo, mediante la tesis de jurisprudencia que a continuación se refiere, se reitera lo anterior:

Registro No. 163209, Localización: Novena Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XXXIII, Enero de 2011, Página: 565, Tesis: 2a./J. 197/2010, Jurisprudencia, Materia: laboral

COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, ES COMPETENTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA CONOCER DE LOS CONFLICTOS QUE SE SUSCITEN CON SUS TRABAJADORES. Conforme al artículo 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos es un órgano constitucional autónomo, que conforme al artículo 74 de su ley refiere que el personal que

preste sus servicios a la Comisión citada se regirá por las disposiciones del apartado B del numeral 123 de la Constitución Federal y por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; apartado y numeral de la constitución en los que se dispone que los conflictos individuales serán sometidos al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. En ese sentido, se concluye que los suscitados entre la Comisión Nacional de los Derechos Humanos y sus trabajadores debe resolverlos el indicado Tribunal, sin que sea óbice que el apartado B del artículo 123 constitucional sólo haga referencia a las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal con sus respectivos trabajadores, ya que con independencia de ello, el Congreso de la Unión, en el mencionado artículo 74 estableció expresamente que las relaciones laborales de ésta con sus trabajadores se regirán por ese apartado, además de que el precepto legal en mención no ha sido declarado inconstitucional, por lo que su aplicación es obligatoria, al gozar la ley de la presunción de constitucionalidad a su favor.” Contradicción de tesis 344/2010. Entre las sustentadas por el Primer y Tercer Tribunales Colegiados, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

1.2.9.- Trabajadores al servicio del Estado, tratándose de calificación de riesgo de trabajo.

Podría existir una confusión en cuanto a la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ya que tratándose de riesgos de trabajo, no es una controversia que exista entre el titular de la dependencia y los trabajadores de base a su servicio, sino que se refiere a una prestación derivada de la seguridad social.

Los trabajadores al servicio del Estado que se rigen por el artículo 123, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pueden solicitar la calificación del riesgo de trabajo, por la vía administrativa ante el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, o bien impugnar dicha calificación ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Si bien anteriormente se había señalado que al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, no le compete conocer de asuntos en los cuales los cuerpos de seguridad demanden a la institución en la que laboran, también es necesario mencionar que al respecto de prestaciones de seguridad social, como es el caso de reclamo de una pensión derivada de un riesgo de trabajo, es el Tribunal Federal de

Conciliación y Arbitraje quien deberá conocer del asunto. Sirve de sustento a lo antes señalado, la siguiente tesis jurisprudencial:

Registro No. 199202, Localización: Novena Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, V, marzo de 1997, Página: 444, Tesis: 2a./J. 9/97, Jurisprudencia, materia laboral:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. RIESGO DE TRABAJO. SU CALIFICACION TECNICA CORRESPONDE AL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO, PERO ES OPTATIVO PARA EL TRABAJADOR IMPUGNARLA ANTE EL INSTITUTO O DIRECTAMENTE ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. - De una interpretación sistemática de lo dispuesto por los artículos 36 a 40 de la Ley del ISSSTE en concordancia con el artículo 110 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se concluye que corresponde al ISSSTE la facultad exclusiva de calificar un riesgo de trabajo y ante la inconformidad con dicha calificación, el trabajador afectado tiene la facultad de impugnarla ante el propio instituto en la vía administrativa, o directamente ante un tribunal de trabajo, toda vez que de conformidad con el segundo supuesto, el instituto no quedaría en estado de indefensión por cuanto a que las partes contendientes, en el procedimiento respectivo, pueden proponer los peritos que a sus intereses convenga y en caso de discrepancia respecto de la existencia del riesgo profesional y del grado de disminución orgánica funcional se nombraría un perito tercero; mecanismo que es similar a lo que dispone el propio artículo 36 de la Ley del ISSSTE. Lo anterior, obviamente sin perjuicio de que, agotado el trámite ante el referido instituto, el trabajador se inconforme ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en virtud de que la definitividad que establece el artículo 36 examinado, sólo se refiere al ámbito administrativo y, por tanto, no impide la vía jurisdiccional.

Es decir, sin importar que se trate de un elemento que forme parte de cuerpo de seguridad o cualquier otro trabajador al servicio del Estado, que se encuadre dentro del artículo 123, Apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pueden reclamar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la calificación del riesgo de trabajo.

1.2.10.- Trabajadores de confianza al servicio del Estado.

Existe una diferencia entre un trabajador de base a un trabajador de confianza, ambos al servicio del Estado, y tiene que ver con la función que hace uno y otro; conforme a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del artículo 123 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, si el trabajador realiza alguna de las actividades que se enumeran en el artículo 5º de la Ley mencionada, se trata de un trabajador de confianza.

De acuerdo al artículo 123 Apartado "B" fracción XIV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala que los trabajadores de confianza, disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán los beneficios de la seguridad social. Por lo tanto, toda controversia que se origine entre un titular y un trabajador de confianza, al igual que el de base, será dirimida ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; es decir, si bien no tienen derecho a la reinstalación, les corresponden beneficios consistentes en la protección al salario y la seguridad social.

Registro No. 205875, Localización: Octava Época, Instancia: Pleno, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, VI, Primera Parte, Julio a Diciembre de 1990, Página: 91, Tesis: P./J. 9/90, Jurisprudencia, Materia: laboral, Administrativa.

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE ES COMPETENTE PARA CONOCER DE LA CONTROVERSIA QUE SE SUSCITE CON MOTIVO DE SU CESE. - La contradicción entre la tesis jurisprudencial 315 de la Cuarta Sala (Compilación de 1985, Quinta Parte), intitulada "**TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE CONFIANZA. COMPETENCIA DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE PARA CONOCER DE LOS CONFLICTOS DERIVADOS DE LA RELACION LABORAL DE LOS.**" y la tesis de la Segunda Sala (Compilación de 1985, Tercera Parte, página 739), intitulada "**TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, DE CONFIANZA, EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE NO ES COMPETENTE PARA CONOCER DE CESES DICTADOS CONTRA LOS.**", debe resolverse en favor de la primera, fundamentalmente, porque la fracción XII del apartado B del artículo 123

constitucional, erige al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje como órgano competente para dirimir todas las controversias que se susciten entre los Poderes de la Unión y el Gobierno del Departamento del Distrito Federal, por una parte, y sus servidores por otra. De conformidad con la fracción XIII se exceptúan de esta regla general los militares, marinos, miembros de los cuerpos de seguridad pública y personal del servicio exterior, que se rigen por sus propias leyes y, de acuerdo con el último párrafo de la fracción XII, se exceptúan también los servidores del Poder Judicial Federal, cuyos conflictos son resueltos por este Alto Tribunal. No estando comprendidos los servidores de confianza en ninguna de estas excepciones, deben considerarse regidos por la norma general, sin que sea obstáculo para esta conclusión que dichos trabajadores carezcan de acción para demandar su reinstalación, pues una cosa es la competencia del aludido órgano jurisdiccional y otra los derechos que el apartado B les otorga. En efecto, los trabajadores de confianza al servicio del Estado, de conformidad con la fracción XIV, sólo tienen derecho a las medidas protectoras del salario y a los beneficios de la seguridad social, pero no gozan de los otros derechos que tienen los trabajadores de base como el de la inamovilidad en el empleo. De ahí que puede suceder que en caso de inconformidad del empleado de confianza con el cese, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se declare competente, aunque resulte desestimada su demanda porque carezca de acción. Por tales razones y porque el cese de esta clase de servidores no es un acto de autoridad, toda vez que la relación que los une con el Estado se equipara a la laboral, la vía impugnativa no es el amparo, sino el juicio ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Esta opinión se confirma porque resultaría incongruente sostener que cuando se reclaman derechos salariales o de seguridad social de los trabajadores de confianza, sea competente este órgano jurisdiccional por considerarse laboral la relación y al Estado como patrón, pero cuando dichos trabajadores se inconformaran con el cese, dicha relación perdiera su carácter laboral y el cese se convirtiera en un acto de autoridad, por lo que tuviera que impugnarse en la vía de amparo.

1.2.11.- Trabajadores del Instituto Federal Electoral

De conformidad con el artículo 41 apartado D fracción V, primer párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se establece que el Instituto Federal Electoral, es un organismo público autónomo, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propios.

Los órganos ejecutivos y técnicos, del Instituto Federal Electoral, dispondrán de personal calificado necesario para prestar el servicio profesional electoral, los cuales

son denominados “personal de carrera”, que carecen de la inamovilidad en el empleo, por ser trabajadores de confianza.

Dentro del Instituto Federal Electoral, existen trabajadores administrativos, que no se contemplan dentro del “personal de carrera”, que sí son considerados de base; sin embargo, el conflicto laboral que se suscite entre éstos, se resolverá ante el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, que puede determinar reinstalar al trabajador de base.

Conforme al artículo 241 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, para efecto de resolver los conflictos laborales, se deberá integrar una Comisión Sustanciadora, la que se integrará por un representante de la Sala Superior, otro de la Comisión de Administración y un tercero nombrado por el Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación.

Los conflictos laborales entre el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación y sus servidores y empleados se regirán de conformidad por lo establecido por los artículos 152 a 161 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Para establecer la competencia del Tribunal electoral (y no así del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje), se enuncia por analogía la siguiente:

Registro No. 173646, **Localización:** Novena Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XXIV, Diciembre de 2006, Página: 227, Tesis: 2a./J. 172/2006, Jurisprudencia, Materia: laboral.

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL INSTITUTO ELECTORAL DEL DISTRITO FEDERAL. NO ES APLICABLE LA ÚLTIMA PARTE DE LA FRACCIÓN X DEL ARTÍCULO 272 DEL CÓDIGO ELECTORAL DEL DISTRITO FEDERAL, VIGENTE HASTA EL 19 DE OCTUBRE DE 2005 Y, POR TANTO, NO TIENEN ACCIÓN PARA DEMANDAR LA REINSTALACIÓN.- La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha interpretado el artículo 123, apartado B, fracciones IX y XIV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el sentido de que los trabajadores de base al servicio del Estado tienen derecho a la estabilidad en el empleo y, en el caso de ser separados injustificadamente pueden demandar la reinstalación o la indemnización constitucional, a

diferencia de los trabajadores de confianza, a quienes la Constitución les otorga los derechos de protección al salario y de seguridad social, pero no el de estabilidad en el empleo, salvo que las disposiciones jurídicas que rigen la relación específica se los conceda. Ahora bien, el Código Electoral del Distrito Federal vigente hasta el 19 de octubre de 2005, no otorga el derecho a la estabilidad en el empleo a los trabajadores de confianza del Instituto Electoral de esa entidad, que conforme al Estatuto del Servicio Profesional Electoral, del Personal Administrativo, de los Trabajadores Auxiliares y del Personal Eventual de dicho Instituto, son los integrantes del Servicio Profesional Electoral, también llamado "personal de carrera", pudiendo deducirse que los trabajadores de base constituyen otro grupo denominado "personal administrativo" que tiene, acción para demandar la reinstalación o la indemnización; de lo anterior se infiere que cuando la fracción X del artículo 272 del mencionado Código Electoral establece que si la resolución del Tribunal Electoral ordena la reinstalación de los trabajadores, el Instituto Electoral del Distrito Federal puede negarse a reinstalarlos pagando una indemnización, no se refiere a los de confianza que carecen del derecho a la estabilidad, sino a los de base

Contradicción de tesis 148/2006-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Décimo Tercero y Décimo Primero, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 18 de octubre de 2006. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Óscar Rodríguez Álvarez

1.3.- Procedimiento Laboral Burocrático.

El procedimiento laboral burocrático, tiene particularidades que lo hace diferente a aquél que se lleva a cabo ante las Juntas, tanto federales como locales. Una de las características del primero, es que al momento de presentarse la demanda³⁰ deberá aportarse todas las pruebas que se consideren pertinentes para acreditar la acción del actor, así como los elementos necesarios para el desahogo de éstas.

En la Teoría General del Proceso, según la definición de Néstor de Buen, se encarga fundamentalmente del estudio del sujeto, objeto y actos procesales.

³⁰ Según el diccionario de la Real Academia Española, la definición de "Demanda" es entendida como el escrito con el que normalmente se inicia un proceso y en el que, exponiendo los hechos y fundamentos de derecho que se crean aplicables, se solicita del juez un pronunciamiento favorable a una determinada pretensión.

Los sujetos, son los órganos que se encargan de la impartición de justicia y las partes dentro del juicio. El sujeto activo, que generalmente es el trabajador. El sujeto pasivo, que en el caso particular, es el titular de la dependencia.

El objeto, es el estudio de la acción o de lo que se pretende procesalmente y de la oposición a la pretensión (excepciones y defensas). Es la obligación de exigir, en este caso el trabajador, que puede ser el pago de diferencias salariales, reinstalación (con sus consecuencias jurídicas, como es el pago de salarios caídos, aguinaldo, pago de vacaciones, de prima vacacional, tiempo extraordinario, etc.).³¹

Los Actos procesales pueden ser en dos sentidos:

Subjetivo es la actividad de los órganos del poder judicial en el desempeño de sus funciones.

Objetivo son las constancias escritas y fehacientes de los actos realizados en un procedimiento judicial.

Las normas del procedimiento determinan en forma imperativa las condiciones de tiempo, forma, lugar y modo que deben llenar las actuaciones judiciales.

Francesco Carnelutti, define al proceso como “el conjunto de actos dirigidos a la formación o aplicación de los mandatos jurídicos cuyo carácter consiste en la elaboración a tal fin de las personas interesadas con una o más personas desinteresadas (los jueces)”.³²

El artículo 127 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece que las controversias que se sometan ante el 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; sin embargo, se requieren requisitos

³¹ De Buen, Néstor, *op. cit.*, p. 66.

³² *Ibidem*, p.69.

particulares tanto para la presentación de la demanda, como del escrito de contestación a la misma.

Conforme a lo señalado por el artículo 129 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la demanda deberá contener los siguientes requisitos:

I.- El nombre y domicilio del reclamante;

II.- El nombre y domicilio del demandado;

III.- El objeto de la demanda;

IV.- Una relación de los hechos, y

V.- La indicación del lugar en que puedan obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiere aportar directamente y que tengan por objeto la verificación de los hechos en que funde su demanda, y las diligencias cuya práctica solicite con el mismo fin.

Asimismo, dicho precepto establece que a la demanda se acompañarán las pruebas de que disponga y los documentos que acrediten la personalidad de su representante, si no concurre personalmente.

Una vez que se notifica la demanda, se cuenta a partir del siguiente día hábil, para efecto de que sea contestada en tiempo la misma:

- El término que tiene el titular de la dependencia para contestar la demanda, será de 5 días (artículo 130 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).
- Por lo que respecta al trabajador, cuenta con 9 días para contestar la demanda (artículo 127 bis de la Ley antes referida).

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 kilómetros de distancia o fracción que exceda de la mitad.

En caso de que se omita contestar la demanda dentro del término concedido o si resulta mal representado, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

Conforme al artículo 131 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, El Tribunal, tan luego como reciba la contestación de la demanda una vez transcurrido el plazo para contestarla, ordenará la práctica de las diligencias que sean necesarias y citará a las partes y, en su caso, a los testigos y peritos, para la audiencia de pruebas, alegatos y resolución.

1.3.1.- Las pruebas.

El diccionario de la Real Academia Española, define la prueba como “la justificación de la verdad de los hechos controvertidos en un juicio, hecha por los medios que autoriza y reconoce por eficaces la Ley.”³³

Por su parte, Rafael De Pina establece que la prueba “expresa la acción y efecto de probar, y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa”.³⁴

Podemos definir a la *prueba* como la parte fundamental que sirve al oferente para acreditar su dicho, y al juzgador como elemento de convicción para allegarse a la verdad legal.

Si bien el artículo 126 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece que en el procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no se requiere forma o solemnidad especial en la promoción o intervención de las partes”, también es muy cierto que se deben presentar la totalidad de las pruebas y medios de perfeccionamiento para cada una de ellas, en el momento procesal oportuno. En caso contrario, se tendrán por no exhibidas.

³³ Diccionario esencial de la lengua española, Real Academia Española, Esparza, España, 2006, p. 1215.

³⁴ De Pina, Rafael, *Tratado de pruebas civiles*, Porrúa, México, 1942, p. 35.

Dentro del procedimiento laboral burocrático, la oportunidad que tiene el accionante para ampliar su demanda, es durante el momento de presentación del escrito inicial y hasta que se contesta la demanda o transcurra el término que se otorgó para tal efecto, pues es hasta entonces que se ha fijado la litis, ya que después de ello, no existe oportunidad para ofrecer pruebas. Es decir, en ello no aplica la supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo, lo anterior se sustenta con la tesis de jurisprudencia que a continuación se menciona:

Registro No. 200753, Localización: Novena Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, II, Agosto de 1995, Página: 248, Tesis: 2a./J. 35/95, Jurisprudencia, Materia: laboral.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PROCEDENCIA Y OPORTUNIDAD PROCESAL DE LA AMPLIACION DE DEMANDA EN UN JUICIO LABORAL BUROCRATICO. - Si bien la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no prevé expresamente la figura de la ampliación de la demanda, ésta puede desprenderse de la existencia del derecho que la Constitución otorga al trabajador para ejercitar acciones jurisdiccionales, pues basta tomar en consideración que la ampliación participa de los elementos esenciales de la demanda, puesto que al igual que ésta es un acto jurídico por virtud del cual se ejercita una acción. Consecuentemente, la posibilidad legal de que el actor en un procedimiento burocrático pueda perfeccionar, delimitar, precisar o extender las pretensiones o hechos que reclamó mediante su escrito inicial de demanda original, es acorde con el sistema jurídico establecido; sin que esto signifique que en las hipótesis en que no proceda la ampliación, el trabajador esté imposibilitado para plantear, en una nueva demanda, las pretensiones omitidas, ya que la procedencia de las acciones no tienen más límite que lo establecido en la Constitución y en la ley correspondiente. Ahora bien, atendiendo al sistema mixto que contempla el procedimiento burocrático (que comprende dos etapas: la escrita y la oral), no pueden aplicarse válidamente a éste las reglas relativas de la Ley Federal del Trabajo de manera supletoria, para determinar la oportunidad en que pueda formularse la ampliación a la demanda respectiva; por ello, se infiere del propio procedimiento que la oportunidad para realizarla se da durante la etapa escrita y hasta el momento en que la demandada conteste la demanda o se venza el término para la contestación, ya que es en ese momento procesal en que se cierra la litis; no pudiendo plantearse con posterioridad nuevas acciones al cierre de este momento procesal; admitiéndose la ampliación en los términos

apuntados resulta lógico que deberá correrse traslado para que se conteste la ampliación.

La jurisprudencia ha determinado que una vez que se contesta la demanda se ha cerrado la litis en el procedimiento laboral burocrático, no existe otro momento para exhibir pruebas a menos que éstas correspondan a supervenientes, tachas a testigos o la confesional, según lo establece el artículo 133 de la Ley mencionada.

Artículo 133.- En la audiencia sólo se aceptarán las pruebas ofrecidas previamente, a no ser que se refieran a hechos supervenientes en cuyo caso se dará vista a la contraria, o que tengan por objeto probar las tachas contra testigo, o se trate de la confesional, siempre y cuando se ofrezcan antes de cerrarse la audiencia.

Los hechos supervenientes a que alude el precepto mencionado, son “los acaecidos después de la formación de la litis, esto es, después de celebrada la etapa de demanda y excepciones”.³⁵

En cuanto a la tachas a testigos, “es la acción de objetar a un testigo que se considera falso”³⁶ Las tachas a testigos se realizan por la contraparte al momento de concluir el desahogo de la prueba testimonial.

Por lo que respecta a las pruebas que se exhiban en juicio, ya sea en el escrito inicial de demanda, como de contestación a la misma, en el día y hora de la audiencia se abrirá el período de recepción de pruebas; el Tribunal calificará las mismas, admitiendo las que estime pertinentes y desechando aquellas que resulten notoriamente inconducentes o contrarias a la moral o al derecho o que no tengan relación con la litis (artículo 132 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).

Conforme al artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, queda establecido que en lo no previsto en la ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden la Ley Federal del Trabajo, el Código

³⁵ De Buen, Néstor, *op. cit.*, p. 407.

³⁶ *Ibidem*, p. 474.

Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad.

Tomando en cuenta que en la Ley de la Materia, no se prevé la forma en que serán desahogadas las pruebas, en el orden que se estableció en el precepto antes señalado, se aplicará en principio de cuentas lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, y conforme al artículo 776 de dicho ordenamiento, señala que son admisibles todos los medios de prueba que no sean contrarias a la moral y al derecho y en especial:

- A) Confesional;
- B). Documental;
- C). Testimonial;
- D). Pericial;
- E). Inspección;
- F). Presuncional;
- G). Instrumental de actuaciones; y
- H). Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

1.3.1.1. La confesional

La confesional.- Es el reconocimiento tácito o expreso que hace una de las partes, de los hechos que le son propios relativos a las cuestiones controvertidas en juicio y que le perjudican³⁷.

La confesional, es el instrumento probatorio a través del cual una de las partes o ambas, en virtud de las preguntas que le articula su contraparte y que

³⁷ Cisneros Farías, Germán, *Metodología jurídica*, segunda edición, Editorial Cevallos, Quito, 2004, p. 139.

deben satisfacer los requisitos que exige la ley, responde afirmativa o negativamente las aseveraciones que sobre hechos propios del absolvente aduce de ciertos la contraria.³⁸

El artículo 786 de la Ley Federal del Trabajo, señala que: Cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones.

La prueba confesional, consiste en absolver posiciones, dando respuesta, afirmando o negando hechos controvertidos. Asimismo, para el desahogo de la prueba mencionada deberá observarse o establecido en el artículo 790 del ordenamiento mencionado, el cual señala lo siguiente:

a). Las posiciones podrán formularse en forma oral o por escrito, que exhiba la parte interesada en el momento de la audiencia;

b). Las posiciones 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 si 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 la junta, después de tomar conocimiento de ellos, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria;

³⁸ Contreras Vaca, Francisco José, *Derecho Procesal Civil*, Volumen 1, Oxford, México, 2000, p. 123.

d). Cuando las posiciones se formulen oralmente, se harán constar textualmente en el acta respectiva; cuando sean formuladas por escrito, este se mandará agregar a los autos y deberá ser firmado por el articulante y el absolvente;

e). Las posiciones serán calificadas previamente, siempre y cuando no sean insidiosas o inútiles:

f). El absolvente contestará las posiciones afirmando o negando; pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes.

g). Si el absolvente se niega a responder o sus respuestas son evasivas, será apercibido de tenerlo por confeso.

1.3.1.2- La documental

Las documentales.- Etimológicamente, el término deriva del vocablo latino *documentum*, que significa “enseñanza” o “lección”.³⁹

Las pruebas documentales se dividen en 2, en públicas y privadas:

A) Públicas: conforme al artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo, “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.”

B) Privadas: De acuerdo al artículo 796 del mismo ordenamiento establece que: son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo mencionado en el párrafo que antecede.

³⁹ *Ibidem*, p. 136.

Los documentos tanto públicos como privados, pueden ser objetados o impugnados⁴⁰

Existen cuatro tipos de impugnación y son los siguientes: ⁴¹

1) De autenticidad, cuando existe la presunción de que el documento no es fiel a su original o que fue elaborado por persona distinta de aquél a quien se le imputa.

2) De falsedad, cuando se considera que el documento ha sido alterado voluntariamente.

3) Sobre su admisión, cuando se estima que el documento se admitió a pesar de haberse presentado fuera de los plazos establecidos por la ley.

4) Sobre su alcance y valor probatorio, si considera que el instrumento no es el medio idóneo para probar los hechos que pretende.

El artículo 798 de la Ley Federal del Trabajo, establece que si el documento privado consiste en copia simple o fotostática se podrá solicitar, en caso de ser objetado, la compulsión o cotejo con el original; para este efecto, la parte oferente deberá precisar el lugar donde el documento original se encuentre.

Todo documento original sobre el que deba practicarse el cotejo o compulsión se encuentra en poder de un tercero, este estará obligado a exhibirlo (artículo 799 de la Ley Federal del Trabajo), de conformidad con el artículo 147 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.

Es decir, si se requiere el perfeccionamiento de un documento los terceros tendrán la obligación de exhibir el documento, siendo apercibidos que en caso de no

⁴⁰ “Impugnación de documentos”, es el acto mediante el cual alguna de las partes en el proceso manifiesta su inconformidad respecto de algún documento presentado por la contraria.

⁴¹ *Ibidem*, p. 143.

hacerlo se harán acreedores a la multa establecida por el artículo 148 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que consiste en la imposición de la multa de \$1,000.00 un mil pesos.

Los documentos privados que no son impugnados por la parte contraria surten todos sus efectos legales, pero pueden reconocerse expresamente si lo pide quien los presentó, es decir en la ratificación de contenido y firma. Para tal reconocimiento se debe:⁴²

- Seguir las reglas de la prueba confesional.
- Mostrar al interesado la totalidad del documento y no sólo la firma.

Esto significa que cuando un documento con firmas autógrafas es objetado en cuanto a su autenticidad, éste deberá ser perfeccionado siendo el medio idóneo la ratificación de contenido y firma a cargo de quien suscribió el documento.

En este supuesto, la contraparte podrá formular las preguntas en relación con los hechos contenidos en el documento (Segundo Párrafo del artículo 800 de la Ley Federal del Trabajo). En este sentido la parte oferente es quien formula preguntas y la contraparte las repreguntas.

Cuando un documento únicamente se objeta en cuanto alcance y valor probatorio, es innecesario que se ordene el medio de perfeccionamiento, ya que en esos términos no refutan la autenticidad del documento en cuanto al contenido y la firma, lo anterior se refuerza con la tesis jurisprudencial que a continuación se anota:

Registro No 190106, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XIII, marzo de 2001, Página: 135, Tesis: 2a./J. 13/2001, Jurisprudencia, Materia: laboral

PRUEBA DOCUMENTAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. LAS MANIFESTACIONES EFECTUADAS POR LAS PARTES EN RELACIÓN CON SU ALCANCE PROBATORIO NO DEBEN TENERSE COMO OBJECCIÓN.- Si se toma en consideración que las

⁴² *Ibíd.*, p. 139.

pruebas documentales, sean públicas o privadas, pueden ser apreciadas en el juicio laboral, por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en atención tanto a su autenticidad (lo que incluye la inexactitud o falsedad del documento en todo o en alguna de sus partes), que es materia de objeción, como a su alcance probatorio, lo que implica su valoración, y que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 797, 798, 799, 800, 801, 802, 807, 810 y 811 de la Ley Federal del Trabajo, que establecen los casos en que procede la objeción de documentos y los procedimientos que al efecto deben ser desarrollados para cada caso, puede concluirse que cuando las partes efectúan alegaciones en relación con el alcance probatorio de una documental, mediante razonamientos que se refieren exclusivamente a aspectos de valoración, no se está ante una objeción en términos de los preceptos aludidos ni puede generar las mismas consecuencias que ésta, por lo que las Juntas deben tenerlas por no hechas. Ello es así porque, por un lado, la objeción o impugnación de documentos es un procedimiento a través del cual la contraparte de la oferente ataca la documental exhibida en el proceso alegando y, en su caso, probando que no es auténtica por ser inexacta o falsa, con el fin de lograr que no sea considerada por la Junta al momento de valorar las pruebas integrantes del sumario y dictar el laudo respectivo y, por otro, porque no obstante lo anterior, conforme a lo previsto en el artículo 841 de la propia ley, en el procedimiento laboral las reglas de valoración de los medios de convicción no son absolutas ni formalistas y deben entenderse moderadas por el principio de que la Junta debe resolver en conciencia, lo que significa que ésta puede, discrecionalmente, considerar las manifestaciones realizadas en relación con el alcance probatorio de un documento sin estar obligada a realizar un estudio destacado de ello. 190106, Localización: Novena Época, Instancia: Segunda Sala

Los documentos que tiene la obligación el patrón exhibir en juicio son los que se especifican en el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, siendo los siguientes:

- 1 Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato ley aplicable (estos documentos deben conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después).
2. Listas de raya o nomina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios (deberán conservarse durante el último año y un año después de extinguida la relación laboral).

3. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo (se deberán conservar durante el último año y un año después de extinguida la relación laboral).

4. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta ley (como se mencionó en los dos anteriores, deberán conservarse durante el último año y hasta uno después de extinguida la relación laboral).

La consecuencia de que el patrón no exhiba en juicio los documentos señalados, traerá como consecuencia que se tengan por presuntivamente ciertos los hechos que el contrario pretende acreditar.

No obstante que el patrón tiene la obligación de exhibir en juicio los documentos antes referidos, el trabajador está obligado a exhibir documentos expedidos a su nombre, en original, tales como recibos de pago, oficios dirigidos a éste, constancias de nombramientos, etc., lo anterior de conformidad con el artículo 129 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y 780 de la Ley Federal del Trabajo.

1.3.1.3.- La testimonial

La prueba testimonial.- Es la que se hace con testigos idóneos y dignos de fe, o la que resulta de la declaración de personas presentes al hecho que se trata de averiguar o aclarar.⁴³

La testimonial, es la declaración de una persona, vertido en conflictos jurisdiccionales, sirve como medio de prueba y se ofrece y se desahoga intentando acreditar afirmaciones o negativas vertidas en la demanda o en la contestación.⁴⁴

⁴³ <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/364/31.pdf>.p.1403.

⁴⁴ Cisneros Farías, Germán, op. cit. p. 140.

Francisco José Vaca Contreras, define la prueba testimonial “como el medio probatorio a través del cual se pretende acreditar al juzgador la veracidad de los hechos sostenidos por las partes, valiéndose de la información proporcionada por personas ajenas a juicio que reúnen las características que marca la ley y a las que les constan de manera directa, la totalidad o parte de los hechos que han sido controvertidos”.⁴⁵

Los requisitos para valorar la testimonial son:

- a) Que se es poseedor de una verdad temporal, directa y mediata.
- b) Que la verdad aparece en un proceso.
- c) El interés es que se confirme la existencia de esa verdad.
- d) Porque la verdad apoya la demostración de la pretensión.

La prueba testimonial con un sólo testigo, generalmente no produce consecuencias jurídicas, no obstante para que ella tenga validez, se requiere que concurren circunstancias que sean garantía de veracidad y que no exista sospecha de falsear los hechos sobre los cuales se está declarando. El Segundo Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito ha plasmado esta determinación en la tesis de jurisprudencia siguiente:

Registro No. 916312, Localización: Octava Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Apéndice 2000, Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia TCC, Página: 1033, Tesis: 1175, Jurisprudencia, Materia: laboral

TESTIGO ÚNICO. REQUISITOS QUE DEBE REUNIR PARA FORMAR CONVICCIÓN.- Conforme al artículo 820 de la Ley Federal del Trabajo, 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, y si "I. Fue el único que se percató de los hechos.". Luego entonces, si se ofrecen tres testigos y la prueba se desahoga sólo en cuanto a uno de ellos, como no fue el único que se percató del hecho que se pretendía

⁴⁵ Contreras Vaca, Francisco José, Volumen 1, op. cit. p. 130.

probar, su declaración no puede formar convicción por no satisfacer el requisito que establece la fracción I del citado artículo.

En el desahogo de la prueba testimonial, lo correspondiente es formular preguntas y en el caso del contrario, repreguntas. Para lo anterior se deberá observar lo establecido en el artículo 815 de la Ley Federal del Trabajo.

Como ya se señaló anteriormente, una vez que concluye el desahogo de la prueba testimonial, se abrirá el periodo de tachas a testigos que será formulado por el contrario, en términos del artículo 818 de la Ley Federal del Trabajo.

Acto seguido, se realizan las contratachas a los testigos, que es el hecho de argumentar para convencer respecto a la veracidad de los mismos por parte de la parte oferente de la prueba testimonial.

El periodo antes mencionado se llevará a cabo siempre y cuando la parte contraria solicite las tachas a los testigos presentados por el oferente, de lo contrario, la prueba testimonial quedará desahogada en sus términos.

1.3.1.4.- La pericial

La prueba Pericial.- Es una actividad procesal desarrollada por encargo judicial, por personas distintas de las partes del proceso, especialmente calificadas por sus conocimientos técnicos y científicos mediante las cuales se le proporciona al juez argumentos o razones para la formación de su convencimiento, respecto de ciertos hechos cuya percepción o entendimiento se escapa a las aptitudes del común de la gente.⁴⁶

Conforme al artículo 821 de la Ley Federal del Trabajo, la prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a determinada ciencia, técnica, o arte. Así

⁴⁶ Cisneros Farías, Germán, *op. cit.*, p. 141.

también deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes. (Artículo 823).

El perito es la persona física llamada durante el proceso para informar al juzgador sobre hechos cuya apreciación se relaciona con los conocimientos especializados que posee sobre alguna ciencia o arte⁴⁷.

El cuestionario debe contener las preguntas que al ser contestada por los peritos podrá ser elemento de convicción acerca de la cuestión debatida, aunque también podrá incluir preguntas acerca de la idoneidad del perito.

El artículo 822 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los peritos 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.

Actualmente, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, al perito ya sea el designado por las partes o el tercero en discordia, se le solicita la exhibición tanto del título y cédula o documento idóneo que lo acredite como tal. Dicha solicitud es sustentada con la determinación establecida en la siguiente tesis jurisprudencial:

Registro No. 168578, Localización: Novena Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XXVIII, Octubre de 2008, Página: 448, Tesis: 2a./J. 142/2008, Jurisprudencia, Materia: laboral

PRUEBA PERICIAL MÉDICA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SU DESAHOGO INDEBIDO CONSTITUYE UNA VIOLACIÓN PROCESAL, POR LO QUE EL EFECTO DE LA SENTENCIA QUE CONCEDE EL AMPARO ES QUE SE DEJE INSUBSISTENTE EL LAUDO, SE ORDENE LA REPOSICIÓN DEL PROCEDIMIENTO Y SE REQUIERA AL PERITO A FIN DE QUE ACREDITE ESTAR AUTORIZADO PARA DICTAMINAR, MEDIANTE LA EXHIBICIÓN DEL TÍTULO Y CÉDULA PROFESIONAL LEGALMENTE EXPEDIDOS.- Conforme a los artículos 5o., 107, fracciones III, inciso a), V y VI y 123, apartado A, fracción XX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 159, fracción III, de la Ley de Amparo;

⁴⁷ Contreras Vaca, Francisco José, Volumen 1, *op. cit.*, p. 149.

821 a 825 de la Ley Federal del Trabajo; 1o. y 2o. de la Ley Reglamentaria del Artículo 5o. Constitucional, Relativo al Ejercicio de las Profesiones en el Distrito Federal, y segundo transitorio del decreto de reformas a esta última publicado en el Diario Oficial de la Federación el 2 de enero de 1974; y 78 y 79, primer párrafo, de la Ley General de Salud, en el procedimiento laboral los peritos en el campo de la medicina deberán acreditar estar autorizados conforme a la ley, en los términos del artículo 822 de la Ley Federal del Trabajo. Así, dado que ese deber legal es de cumplimiento inexcusable, dichos peritos deben exhibir el título y cédula profesional con que acrediten estar autorizados para el ejercicio de la profesión, independientemente de que pertenezcan a una institución de salud, como lo es el Instituto Mexicano del Seguro Social, pues lo anterior no los exime de cumplir con tal deber, pues si la Junta los admite sin que acrediten esa autorización para el ejercicio de la profesión, ello constituye una violación a las leyes procedimentales en términos del artículo 159, fracción III, de la Ley de Amparo. Ciertamente, el cumplimiento del deber legal de los peritos en el campo de la medicina consistente en que, invariablemente, acrediten estar autorizados conforme a la ley constituye una formalidad de orden público e interés general y no de exclusivo interés para las partes, que mira, en realidad, al esclarecimiento de la verdad, debiendo predominar la verdad material sobre el resultado formal. En tal virtud, cuando se omite el referido deber legal procede la anulación del acto mediante el otorgamiento del amparo; sin embargo, en cuanto al efecto de la concesión del amparo, es preciso hacer una distinción en el sentido de que no se trata de un acto intrínseco y radicalmente inconstitucional, de manera que deba anularse sin que pueda reaparecer jamás, sino que por tratarse de una violación procesal, el amparo concedido debe tener como efecto que se ordene reponer el procedimiento a partir de la actuación contraria a la ley para que se requiera al perito a fin de que acredite estar autorizado para dictaminar en la materia en que lo hizo, mediante el título y cédula profesional legalmente expedidos y se acuerde lo que en derecho corresponda respecto a dicha probanza.

Contradicción de tesis 120/2008-SS. Entre las sustentadas por el Cuarto Tribunal Colegiado del Décimo Segundo Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 24 de septiembre de 2008. Cinco votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretaria: Martha Elba Hurtado Ferrer.

Cuando la acción principal es demostrar un accidente de trabajo, enfermedad profesional o riesgo de trabajo la prueba idónea es precisamente la prueba pericial médica, ya que no sólo basta que se ofrezcan testigos para demostrar que existió un

accidente de trabajo, sino que debe ser dictaminado por el perito en la materia de que se trate, para efecto de que pueda establecer el tipo de enfermedad y riesgo, así como el porcentaje de incapacidad, debiendo tomar en cuenta lo señalado por los artículos 513 y 514 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la de la Materia.

Registro No. 182187, Localización: Novena Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XIX, Febrero de 2004, Página: 202, Tesis: 2a./J. 14/2004, Jurisprudencia Materia: laboral

ENFERMEDAD PROFESIONAL. LA DETERMINACIÓN DE SU EXISTENCIA POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, DEBE HACERSE CON BASE EN LOS HECHOS DEMOSTRADOS Y EL RESULTADO DE LA PRUEBA PERICIAL MÉDICA RENDIDA EN JUICIO. - Para establecer el origen profesional de una enfermedad, son requisitos indispensables, los siguientes: 1. Que se encuentre demostrado el hecho constitutivo de la demanda en lo que se refiere a las actividades desarrolladas o al ambiente en que éstas se lleven a cabo, pues de no existir tal hecho probado, no podrá desprenderse la presunción legal, ya que no se tendría el hecho conocido para establecer el hecho desconocido. Es decir, en la medida en que se conoce la actividad o el medio ambiente puede llegarse al vínculo causal, como lo exige el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo. 2. Que se considere el contenido del dictamen pericial, del que deberá desprenderse no sólo la conclusión alcanzada por el médico responsable sino también, razonablemente, cuáles fueron las circunstancias para llegar a ella. Ahora bien, para apreciar la confiabilidad y credibilidad, de tales circunstancias, deben tomarse en consideración los siguientes elementos: a) el ambiente laboral, individualizando los elementos perniciosos para la salud, es decir, considerar un análisis de las condiciones de trabajo o, en su caso, el medio ambiente en que el trabajo se ha efectuado como determinante de la enfermedad; b) el diagnóstico de la enfermedad padecida, especificando las manifestaciones de la lesión, su gravedad, la posibilidad de complicaciones y la consecuente incapacidad para el trabajo; y c) las condiciones personales del trabajador como edad, sexo, constitución anatómica, predisposición, otras enfermedades padecidas, etcétera; asimismo, que se tenga presente la necesidad de un determinado tiempo de exposición, como condición fundamental e inexcusable que puede ser variable para cada trabajador, pues lo decisivo en el diagnóstico de una enfermedad profesional es la "etiología", que significa determinar la causa de la enfermedad. En congruencia con lo antes expuesto, se concluye que las autoridades

del trabajo para determinar la existencia de una enfermedad profesional que derive de la aplicabilidad de alguna de las fracciones de la tabla contenida en el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo, deben tomar en consideración los hechos constitutivos de la acción intentada y la relación que éstos guardan con el resultado de la prueba pericial médica rendida en juicio, por lo que una vez determinado su valor probatorio y dadas las razones de tal valoración podrá establecerse la procedencia o improcedencia de la acción intentada.

Contradicción de tesis 17/2003-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Sexto y Décimo Tercero en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 23 de enero de 2004. Unanimidad de cuatro votos.

En cuanto al nombramiento del perito por parte del titular de la dependencia, éste debe presentarlo cuando el tribunal se lo requiere, con el apercibimiento que de no presentar a su perito, le será decretada la deserción de la prueba. Lo anterior en términos del artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la de la Materia, que establece que las pruebas deben ser aportadas con todos los elementos para su desahogo. Al respecto, el titular, en su calidad de patrón tiene los recursos para allegarse a los peritos que cuenten con los conocimientos respectivos.

En cambio, tratándose del trabajador, cuando éste carece de los recursos económicos para presentar a su perito, conforme al artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo, en su afán de equilibrar a las partes, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, tendrá la obligación de designarle perito en los siguientes casos:

- I. Si no hiciera nombramiento de perito;
- II. Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen; y
- III. Cuando el trabajador lo solicita, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes.

Para el desahogo de la prueba pericial, se deberá cumplir con las reglas que establece el artículo 825 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la de la Materia y el propio precepto señala que una vez que se han rendido los

dictámenes por los peritos de las partes y existe discrepancia entre ellos, el tribunal deberá designar un perito tercero en discordia.

1.3.1.5.- La inspección

La Inspección: es un acto jurisdiccional que tiene como fin que el juez tenga un conocimiento directo y sensible de alguna cosa o persona relacionadas con el litigio.⁴⁸

Para efecto de llevarse a cabo la prueba de inspección, la misma deberá contar con los requisitos que establece el artículo 827 de la Ley Federal del Trabajo, debiéndose precisar lo siguiente:

- a) EL objeto de la materia de la misma;
- b) El lugar donde deba practicarse dicha inspección;
- c) Los periodos que abarcará;
- d) Los objetos y documentos que deberán ser examinados;
- e) Al ofrecerse la prueba deberá ser en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que pretenden acreditar con la misma.

Si faltara alguno de los requisitos enunciados, la prueba está mal ofrecida y la consecuencia sería el desechamiento de ésta.

Conforme al artículo 828 de la Ley Federal del Trabajo, se señalará día y hora para el desahogo de la prueba.

⁴⁸ Palomar De Miguel, Juan, Tomo I, *op. cit.*, p 840.

1.3.1.6.- La presuncional

La Presuncional, conforme al artículo 830 de la Ley Federal del Trabajo, es la consecuencia que la ley o la autoridad (en este caso jurisdiccional) deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

La presuncional puede ser legal o humana:

- a) La presuncional legal, es la que se deriva de la misma ley
- b) La presuncional humana, es un hecho debidamente comprobado que se deduce de otro.

Conforme al artículo 842, se establece que el que tiene a su favor una presunción legal, sólo está obligado a probar el hecho en que se funda.

1.3.1.7.- la Instrumental de actuaciones

Instrumental de Actuaciones: Es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio (artículo 835 de la Ley Federal del Trabajo).

Según definición de Néstor de Buen, “la instrumental de actuaciones no corresponde a un tipo de prueba, sino a la idea de que el juzgador, al resolver, deberá tomar en cuenta a favor de cada parte, no sólo lo alegado y probado por ésta, sino los fenómenos de adhesión procesal y aquellas otras circunstancias que se pongan colateralmente al desahogar una prueba específica”.⁴⁹

Es decir, se tomará en cuenta, las tachas a testigos, información adicional o situaciones particulares que aparezcan dentro del procedimiento.

⁴⁹ De Buen, Néstor, *op. cit.*, p. 495.

1.3.1.8.- Fotografías y otros medios de prueba

Conforme a lo establecido en el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, las Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia, son admisibles en juicio.

Al respecto, el artículo 217 del Código Federal de procedimientos Civiles, establece que el valor de las pruebas fotográficas, taquigráficas y de otras cualesquiera aportadas por los descubrimientos de la ciencia, quedará al prudente arbitrio judicial.

En cuanto a las fotografías de personas, lugares, edificios, construcciones, papeles, documentos y objetos de cualquiera especie deberán contener la certificación correspondiente que acredite el lugar, tiempo y circunstancias en que fueron tomadas, así como que corresponden a lo representado en ellas, para que constituyan prueba plena. En cualquier otro caso, su valor probatorio queda al prudente arbitrio judicial.

1.3.2.- El recurso de revisión.

Una vez que de manera genérica se han enunciado las pruebas que son admisibles dentro del procedimiento laboral burocrático, al momento de que son desechadas o admitidas éstas, o indebidamente ordenados los desahogos, las partes cuentan con el medio de defensa conocido como recurso de revisión que se encuentra previsto en el artículo 128 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en éste se establece que las partes cuentan con un término de 24 horas siguientes a partir de la culminación de la audiencia, para que hagan valer dicho recurso, señalando en qué consiste la violación en la que incurrió el secretario de audiencias actuante, conforme lo establece el párrafo primero del artículo 128 del ordenamiento en cita.

Artículo 128.- Las audiencias, según corresponda, estarán a cargo de los Secretarios de Audiencias, del Pleno o de las Salas y Salas Auxiliares. El Secretario General de Acuerdos del Tribunal o los Secretarios Generales Auxiliares de las Salas y Salas Auxiliares, resolverán todas las cuestiones que en ellas se susciten. A petición de

parte, formulada dentro de las veinticuatro horas siguientes, estas resoluciones serán revisadas por el Pleno o por las Salas respectivas.

Es importante destacar que si durante el procedimiento las partes consideran que existe violación procesal dentro de las audiencias, cuentan con el término de 24 horas para hacer valer su impugnación, considerándose el recurso de revisión como un medio ordinario de defensa, ya que a efecto de sea atacada esa supuesta violación mediante el juicio de garantías, es necesario que se haya agotado dicho recurso como principio de definitividad.

Para conformar lo anterior, sirve de sustento la tesis de jurisprudencia emitida por el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, 9º T. J/5, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, junio de 1995, página 371, jurisprudencia materia laboral que establece lo siguiente:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. RECURSO DE REVISION PREVISTO POR EL ARTICULO 128 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO; DEBE AGOTARSE PREVIAMENTE AL EJERCICIO DE LA ACCION CONSTITUCIONAL.- El artículo 128 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece el recurso de revisión en contra de las resoluciones dictadas en las audiencias por los secretarios que en tal disposición se enumeran, y dichas resoluciones son impugnables dentro de las veinticuatro horas siguientes ante el Pleno o las Salas respectivas; de ahí que si alguna de esas resoluciones se refieren a la admisión de pruebas y no es atacada a través de este medio ordinario de defensa, los conceptos de violación que se hagan valer en el juicio de amparo directo respecto a esa violación procesal, deben estimarse inoperantes por no haberse agotado el principio de definitividad que rige en el juicio constitucional.

1.3.3.- El exhorto.

La palabra “exhorto”, se define como “una petición hecha a un tribunal de igual jerarquía o a un organismo oficial, no necesariamente jurisdiccional, para que lleve a cabo, en interés de un proceso, específico, una determinada diligencia”.⁵⁰

Tomando en cuenta que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se encuentra ubicado en el Distrito Federal, todos los asuntos y controversias que se suscitan entre los titulares de la dependencia y los trabajadores de base a su servicio, se demandan únicamente ante dicho órgano jurisdiccional, cuando hay la necesidad de practicar diligencias en diversos estados de la República Mexicana, se debe ordenar exhorto, conforme a lo señalado por el artículo 753 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece lo siguiente:

Artículo 753.- Las diligencias que no puedan practicarse en el lugar de residencia de la junta que conozca del juicio, deberán encomendarse por medio de exhorto al presidente de la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje o al de las especiales, o a la autoridad mas próxima al lugar en que deban practicarse dentro de la Republica Mexicana.

No obstante que el artículo 758 de la Ley Federal del Trabajo, refiere que los exhortos deberán desahogarse dentro del término de 72 horas siguientes a la recepción y diligenciarse a los 5 días siguientes, salvo que se exija mayor término, dicha diligencia podrá exceder en 15 días; en la práctica ocurre que transcurren años y la autoridad exhortada omite llevar a cabo lo solicitado por el tribunal y en algunos casos, extravía los documentos que fueron motivo del exhorto, siendo una situación grave cuando alguna de las constancias corresponde al documento base de la acción.

Por lo anterior en ocasiones, conforme al artículo 760 de la Ley Federal del Trabajo, las partes solicitan hacer entrega de los exhortos y devolverlos al tribunal, bajo su más estricta responsabilidad.

⁵⁰ *Ibidem*, p. 385.

1.3.4.- Alegatos

Una vez que se cierra la etapa probatoria, el juicio se pone en estado de alegatos, que consiste en que cada parte exponga su valoración del proceso, dando énfasis a lo que considere que ha sido probado o en su caso, lo que le beneficia.⁵¹

Alegatos, se define como “escrito en el que el abogado expone las razones en que fundamenta el derecho de su cliente e impugna las del contrario”.⁵²

Una vez que se ha cerrado la instrucción o periodo de desahogo de pruebas, se inicia la etapa de alegatos, que consiste en que cada una de las partes expondrá su valoración del proceso, señalando aquello que los litigantes, según su punto de vista, hayan demostrado dentro del procedimiento y que les beneficia. Las partes de manera verbal o escrita, siendo breves y precisas, por sí o por medio de sus representantes legales, señalarán lo siguiente.⁵³

- A) Expondrán ante el tribunal, los hechos controvertidos;
- B) Argumentarán sobre la eficacia de los elementos de convicción que hicieron valer para acreditar la procedencia de sus pretensiones o defensas;
- C) Razonarán acerca de la aplicabilidad de los preceptos legales que invocaron;
- D) Pedirán se resuelva el conflicto de manera favorable a sus intereses.

Formulados dichos alegatos, se procederá a dictar la resolución definitiva o laudo.

⁵¹ Cisneros Farías, Germán, *op. cit.*, p. 117.

⁵² Palomar de Miguel, Juan, Tomo I, *op. cit.*, p. 79.

⁵³ Contreras Vaca, Francisco José, Volumen 1, *op. cit.*, p. 163.

En términos generales, se pueden entender los alegatos, como los razonamientos lógico jurídicos que emite cada una de las partes, una vez que se ha ordenado cerrar la instrucción, cuya finalidad de éstos es convencer al juzgador de su pretensión.

1.4.- Laudo.

Según la definición de la Real Academia Española, establece que el laudo es la decisión o fallo dictado por árbitros o por amigables compondores que ponen fin al procedimiento laboral.⁵⁴

Porras y López define laudo como “el acto jurisdiccional por virtud del cual el juez aplica la norma al caso concreto a fin de resolver sobre la incertidumbre del derecho; es un acto jurídico dictado por el órgano idóneo que es el jurisdiccional cuyo titular es el juez.”⁵⁵

Laudo es la decisión o fallo que dictan los árbitros compondores, resolviendo un asunto sometido a su consideración. Resolución que se dicta resolviendo el fondo del negocio y que equivale en materia civil, a una sentencia.⁵⁶

De lo anterior, se puede definir al laudo como la resolución que debe estar debidamente fundada y motivada, que contiene el conjunto de razonamientos lógicos y jurídicos que ponen fin al procedimiento, dando como resultado un vencedor y un vencido, el cual deberá cumplir con lo que se establece en la misma.

⁵⁴ Diccionario Esencial de la Lengua Española, *op. cit.*, p.1215

⁵⁵ Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 2009.tomo VII, p. 403.

⁵⁶ Palomar de Miguel, Juan, tomo II, *op. cit.*, p. 899.

Para efecto de dictar el laudo el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, 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 las consideraciones en que se funde su decisión (artículo 137 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).

De conformidad con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la Ley de la Materia, en su artículo 916, señala las características que debe contener un laudo y son:

- a) Un extracto de las exposiciones y peticiones de las partes;
- b) Un extracto del dictamen de los peritos y de las observaciones que hubieren hecho las partes;
- c) Una enumeración y apreciación de las pruebas y de las diligencias practicadas por la autoridad laboral;
- d) Un extracto de los alegatos y;
- e) El señalamiento de los motivos y fundamentos que puedan servir para la solución del conflicto.

Por lo que se refiere al procedimiento labora burocrático, el artículo 137 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, determina que 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.

Así también el artículo 138 del ordenamiento arriba señalado, establece la facultad que tienen los magistrados representantes, para solicitar información, para mejor proveer, debiendo ordenar el tribunal las diligencias que en su caso habrán de realizarse; sin embargo, esta facultad que le otorga la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado a los magistrados del tribunal, no significa que deben actuar en beneficio o perjuicio de alguna de las partes, ya que son éstas

últimas quienes tienen la obligación de presentar su demanda, con todos los elementos necesarios para acreditar su acción o en su caso sus excepciones y defensas.

En el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el Secretario Proyectista emite el laudo, una vez hecho lo anterior, el dictamen es turnado a los magistrados representantes, del Gobierno Federal y de los trabajadores, si están de acuerdo con la resolución, firman ambos, acto seguido el magistrado tercer árbitro o presidente de la Sala firma la resolución, entonces el laudo es votado por unanimidad.

Si se da el caso que uno de los magistrados no está de acuerdo con la resolución, entonces emite su voto en contra, especificando el motivo de su inconformidad y el tercer árbitro es quien decide si firma o no la resolución, si la firma, significa que el laudo es emitido por mayoría de votos. En caso contrario se devuelve la resolución para que sean tomadas en cuenta las observaciones del representante que se trate.

Para la ejecución del *laudo arbitral* es necesario acudir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual es el órgano que tiene la facultad para ordenar y, en su caso, forzar su cumplimiento.

Si el laudo ha sido dictado conforme a derecho, o en su caso, no ha sido impugnado por alguna de las partes, se ordenará la inmediata ejecución del mismo, si es el caso que desde el punto de vista de alguna o ambas partes, resulta violatorio de garantías, entonces éstas tienen la facultad de interponer su juicio de amparo.

Una vez que el laudo ha causado ejecutoria, de conformidad con el artículo 356 del Código Federal de Procedimientos Civiles, el cual establece que:

Artículo 356.- Causan ejecutoria las siguientes sentencias:

- 1.- Las que no admitan ningún recurso;
- 2.- Las que, admitiendo algún recurso, no fueren recurridas, o, habiéndolo sido, se haya declarado desierto el interpuesto, o haya desistido el recurrente de él, y
- 3.- Las consentidas expresamente por las partes, su representante legitimo o sus mandatarios con poder bastante.

Cuando el laudo ha causado ejecutoria, es decir, que ha quedado firme la resolución por no haberse impugnado, o en su caso, haber ordenado el colegiado el sentido del mismo, se ordenará su cumplimiento.

Los laudos pueden tener el siguiente sentido:

1. Laudos absolutorios totales, los cuales absuelven al titular del pago de las prestaciones motivo de la contienda.
2. Laudos absolutorios parciales, cuya característica es que se absuelve de la acción principal; sin embargo, existen condenas mínimas a ejecutar.
3. Laudos condenatorios totales, que tienen la característica de condenar al titular al pago de todas y cada una de las prestaciones que se solicitan en la demanda laboral.
4. Laudos condenatorios parciales, que condenan al pago de la acción principal, absolviendo de determinadas prestaciones.

Una vez que se ha declarado firme un laudo, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, dicta acto de ejecución y el fin de éste es que se cumpla por parte de la dependencia.

En el presente capítulo se vio una referencia histórica del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, su funcionamiento, su ámbito de competencia, así como aquellos trabajadores del Estado que se excluyen de la aplicación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Las pruebas que son admisibles dentro del procedimiento laboral burocrático, así como la etapa de alegatos hasta que es dictada la resolución final.

En el siguiente capítulo se establecerá que se entiende por trabajador al servicio del Estado, quiénes son considerados como trabajadores de base, cuáles son los requisitos que se deben cumplir para considerar tal supuesto, así como reconocer cuáles son las dependencias gubernamentales que se encontraron activos dentro del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, durante el año 2008.

CAPÍTULO II

EL TRABAJADOR AL SERVICIO DEL ESTADO

De conformidad con el artículo 3º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se establece que trabajador es la persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.

2.1.- Trabajador. Concepto.

Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo.⁵⁷

Con la generalización del trabajo, se ha impuesto la denominación de “trabajadores” para designar a todas aquellas personas físicas que asumen la obligación de trabajar por cuenta y bajo dependencia de un empresario. Hay otras expresiones que son sinónimas tales como *asalariado*, *jornalero* u *obrero* que tienen un significado limitado o una fuerte carga clasista.⁵⁸

Se puede deducir que las principales características que debe tener un sujeto para que pueda ser considerado como trabajador, son las siguientes.⁵⁹

- a) Debe ser persona física, al servicio de un patrón.
- b) El servicio debe prestarse a favor de otra persona, es decir, el patrón no puede figurar como trabajador ya que éste desarrolla actividades para beneficio de su propia empresa, no adquiriendo éste la calidad de trabajador.

⁵⁷ *Ibidem*, p. 1553.

⁵⁸ Climént Beltrán, Juan, *Ley Federal del Trabajo, comentarios y jurisprudencia*, Esfinge, séptima edición, México, 1998, p. 51.

⁵⁹ Según el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

c) El servicio debe ser retribuido, ya que la gratuidad de servicio suprimiría la calidad de trabajador.

d) La licitud de las actividades realizadas.

e) La subordinación, es decir, que se encuentre bajo la sujeción o mando, orden o dominio del patrón.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece que relación de trabajo es cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Es importante acreditar un elemento esencial que consiste en la subordinación para determinar si existe una relación laboral, entre la persona que presta un servicio y aquella que lo recibe. La siguiente tesis jurisprudencial, confirma en qué términos se configura la relación laboral:

Registro No. 205158, Localización: Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta I, Mayo de 1995, Página: 289, Tesis: IV.2o. J/1, Jurisprudencia Materia: laboral

RELACION LABORAL. LA SUBORDINACION ES EL ELEMENTO DISTINTIVO DE LA. - El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece que por relación de trabajo debe entenderse la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Así pues, la relación laboral tiene como elemento distintivo la subordinación jurídica entre patrón y trabajador, en virtud de la cual el primero se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo del segundo, quien a su vez tiene la obligación correlativa de acatar al patrón.

Trabajador al servicio del Estado o burócrata, es aquella persona física que forma parte de la administración pública. Burocracia proviene etimológicamente del francés “*bureacratie*” y éste de “*bureau*”, que significa oficina, escritorio y; del griego “*kratos*” el cual quiere decir poder, por lo tanto, se entiende por burocracia como influencia o poder tras el escritorio de los empleados públicos.⁶⁰

⁶⁰ Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, *op.cit.*, Vol. I, p. 47.

Dentro de la concepción Marxista Leninista, estableció que existe una conexión entre burocracia y la burguesía dentro del capitalismo. Por su parte, Lenin señaló que la burocracia “es el grupo social de funcionarios en las organizaciones políticas, estatales y sociales, el cual surge al dividirse la sociedad en clases y aparecer el Estado, desarrollándose en el capitalismo, estando en una situación privilegiada respecto del pueblo.”⁶¹

Por su parte Hobbes en “El Leviatán”, señala que los funcionarios de Estado o servidores públicos, son ministros dotados de autoridad pública, que el soberano emplea para algunos negocios con autoridad para representar al Estado. No gozan de derechos propios, sino que se derivan de la voluntad del soberano (nunca de potestad propia), solo aquellos que se les encomienda autoridad relativa al tesoro, como la de establecer tributos, rentas impuestos o cualquier otro ingreso público.⁶²

Así también, establece que son funcionarios de Estado, son los que tienen autoridad dentro de la milicia; sin embargo, tal concepción únicamente alcanzaba a aquellos altos funcionarios ya que mencionaba que excluye al “soldado sin mando, aunque luche por el Estado, porque no representa la persona de Estado”.⁶³

La administración pública en el capitalismo moderno, consiste en una relación institucional, que se instaura por medio de instituciones que impone el Estado en contacto con la sociedad civil y que permite estar presente en la vida social realizando en ella función de dirección y dominio, con las siguientes características:⁶⁴

a) Dominio político

b) Imperio del capital sobre el trabajo.

⁶¹ Aguirre de Lázaro, Erwin, *Aportes del Ideario de Lenin acerca del burocratismo, para explicar la caída-del Socialismo real*, <http://www.org/cubasigloXXI/Congreso.pdf>. [en línea- consultado:28-08-2010], p. 26

⁶² Hobbes, Thomas, *Leviatán, o la materia, forma y poder de una república eclesiástica y civil*, Fondo de Cultura Económica, México, 2010, p. 198.

⁶³ *Ídem*.

⁶⁴ Guerrero, Omar, *La administración pública en el capitalismo avanzado*, Revista Administración Pública, No. 1980, especial 1980, p. 96.

c) Provoca medidas preventivas que evita cambios radicales que pongan en peligro la estabilidad capitalista.

d) Nace para moderar la lucha de clases.

e) Crea condiciones políticas para permitir al capitalismo reproducirse como modo de producción.

c) Provoca medidas preventivas que evitan cambios radicales, que pongan en peligro la estabilidad capitalista.

Es decir, el trabajador no es el obrero propiamente dicho que enarbola Marx en su teoría del Capital, sino se trata de distinguir lo que se conoce como trabajador burocrático, y como alguna vez lo señaló Lenin al decir que “La burocracia es el primer instrumento político de la burguesía contra los feudales y de los representantes de la vieja nobleza en general”.⁶⁵ Por lo tanto, el salario que es cubierto al “burócrata” no puede tener la misma concepción del salario que le es entregado al obrero por su fuerza de trabajo.

Por lo tanto, la concepción de trabajador al servicio del Estado, difiere del concepto que se establece en el Apartado “A” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es decir, de aquél que labora para el empresario, cuya finalidad es obtener ganancia.

Trabajador al servicio del Estado, es la persona física que presta sus servicios en la realización de la función pública, de manera personal, bajo la subordinación del titular de la dependencia o de su representante y en virtud de nombramiento expedido por autoridad competente; dicho funcionario, desempeña un trabajo material, intelectual o físico dentro de alguno de los poderes del Estado, bajo un régimen jurídico de derecho público, y que lleva como finalidad atender necesidades sociales.

⁶⁵ Aguirre de Lázaro, Erwin, *op.cit*, p. 28

En consecuencia, el salario que es cubierto al trabajador al servicio del Estado, no puede definirse como aquél que genera plusvalía para el patrón, ya que estamos ante una relación laboral especial, que no propiamente sirve para generar más capital al capitalista.

En la actualidad se puede determinar que la misión del trabajador burocrático es que el Estado tenga un buen funcionamiento, para lo cual el primero debe aportar su energía y talento en beneficio del gobierno, logrando una eficacia y eficiencia en sus fines sociales.

2.2- Trabajadores descritos en el apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, excluidos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Conforme al artículo 8º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se establece que quedan excluidos del régimen de esta ley los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5º el ordenamiento mencionado; los miembros del ejército y armada nacional con excepción del personal civil de las secretarías de la defensa nacional y de marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del servicio exterior mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios.

A continuación se enumeran aquellos trabajadores que son excluidos de los derechos que establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, particularmente en cuanto a la inamovilidad en el empleo:

a) *Trabajadores de confianza*, los cuales son excluidos del régimen de los trabajadores de base, que únicamente cuentan con la protección del salario y la seguridad social.

Néstor de Buen, ha definido al trabajador de confianza como “una relación especial entre el patrón y el trabajador, en relación de sus funciones que éste último desempeña. Tiene mayor grado de responsabilidad, en relación a las tareas que desempeñan”.⁶⁶

La jurisprudencia ha determinado que el hecho que los trabajadores de confianza no sean incluidos en los beneficios con los cuales cuenta el trabajador de base, no viola lo establecido por las fracciones IX y XIV del artículo 123 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es decir, en cuanto a la fracción IX al no especificar a qué clase de trabajador va dirigido el derecho a la reinstalación o la indemnización; y por lo que respecta a la fracción XIV que sólo da derecho a los de confianza a la protección del salario y la seguridad social. Lo antes mencionado se interpreta en la siguiente tesis jurisprudencial:

Registro No. 170580, Localización: Novena Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XXVI, Diciembre de 2007, Página: 220, Tesis: 2a./J. 241/2007, Jurisprudencia, Materia: Constitucional, laboral

“SUPRESIÓN DE PLAZAS. LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA NO TIENEN DERECHO A SOLICITAR UNA EQUIVALENTE A LA SUPRIMIDA, O LA INDEMNIZACIÓN DE LEY, EN TÉRMINOS DE LAS FRACCIONES IX Y XIV DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (LEGISLACIONES BUROCRÁTICAS FEDERAL Y DE SONORA). La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2a./J. 205/2007, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXVI, noviembre de 2007, página 206, con el rubro: **"TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. LA LEY REGLAMENTARIA QUE LOS EXCLUYE DE LA APLICACIÓN DE LOS DERECHOS QUE TIENEN LOS TRABAJADORES DE BASE, NO VIOLA EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS."**, sostuvo que al armonizar el contenido de la fracción IX del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos con el de la diversa XIV, se advierte que los trabajadores de confianza no están

⁶⁶ De Buen Lozano, Néstor, *Derechos del trabajador de confianza*, Cámara de Diputados-UNAM, México, 2000, p. 17.

protegidos en lo referente a la estabilidad en el empleo, sino sólo en lo relativo a la percepción de sus salarios y las prestaciones de seguridad social que se extiende, en general, a las condiciones laborales según las cuales deba prestarse el servicio, con exclusión del goce de derechos colectivos, que son incompatibles con el tipo de cargo y la naturaleza de la función que desempeñan. En congruencia con el criterio expuesto, se concluye que tratándose de trabajadores de confianza que como tales se encuentran clasificados tanto en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado como en la Ley del Servicio Civil del Estado de Sonora, al no tener derecho a la estabilidad en el empleo y ante la eventual supresión de plazas, tampoco lo tienen para reclamar una equivalente a la suprimida o la indemnización de ley, en términos de las fracciones IX y XIV del apartado B del artículo 123 Constitucional, pues aunque la mencionada fracción IX no haga referencia expresa de la aplicación de dicha figura a trabajadores de base, ni excluya a los de confianza, de sus antecedentes legislativos se advierte que el Constituyente Permanente consagró como garantía de los trabajadores de base la estabilidad en el empleo, con lo que se privilegia la continuación de la relación laboral y, por ende, en los casos de supresión de plazas, aquellos trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o la indemnización de ley.”

b) *Trabajadores del ejército, fuerza aérea y marina*, los cuales son excluidos de la aplicación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Según la ley se rigen por sus propias normas internas.

c) *Trabajadores del servicio exterior*, que al igual que los anteriores, se excluyen de la aplicación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

d) *Agentes del Ministerio Público*, tanto federal como local, se excluyen de la aplicación de la Ley laboral burocrática. Como ya se ha señalado en el capítulo primero, a estos trabajadores no se les considera como tal, por lo tanto no cuentan con el derecho a la inamovilidad.

e) *Policías y peritos miembros de las instituciones policiales*, ya sean de carácter federal o local, que al igual que los anteriores se excluyen de la aplicación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En cuanto a los mencionados en los incisos e) y d) no se les considera trabajadores, sino entes administrativos, ya que conforme a la fracción XIII del

artículo 123 de la Constitución Mexicana, se estableció que si la autoridad jurisdiccional resuelve que la separación, remoción, baja, cese o cualquier forma de terminación del servicio fue injustificada, el Estado sólo estará obligado a pagar la indemnización y demás prestaciones a que tenga derecho, sin que en ningún caso proceda su reincorporación al servicio, cualquiera que sea el resultado del juicio medio de defensa que se hubiere promovido.

El derecho del trabajo, al igual que la legislación laboral vigente, ha dejado fuera de su ámbito de estudio a éstos últimos, encontrándose completamente desprotegidos pues incluso constitucionalmente, se les excluye de derechos fundamentales, como es la “inamovilidad” en el empleo, característica fundamental con la que cuenta el trabajador de base al servicio del Estado.

Por lo señalado anteriormente, se requiere que el trabajador policiaco cuente con un régimen laboral que atienda y resuelva suficientemente su condición social, se deberá minimizar lo en todo caso eliminar la desigualdad existente entre el policía con la clase media, para mejorar su autoestima profesional.⁶⁷

Es necesario partir de las normas internacionales de derecho del trabajo para poder orientar la construcción de la protección laboral para los cuerpos policiacos, si tomamos en cuenta particularmente la Declaración Universal de los Derechos Humanos,⁶⁸ del 10 de diciembre de 1948, que al caso particular aplicarían los siguientes:

Conforme al artículo 22 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se establece que “Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la

⁶⁷ Vargas Morgado, *Jorge, Servidores excluidos del Apartado B del Artículo 123 Constitucional*, en Kurczyn Villalobos, Patricia (Comp.), *Panorama Internacional de Derecho Social, Culturas y Sistemas Jurídicos Comparados*, UNAM, México, 1997, p. 753.

⁶⁸ Declaración Universal de los Derechos Humanos, 10 de diciembre de 1948, en su 50 aniversario <http://www.derechos.net/doc>. [En línea-consultado: 12 de diciembre de 2011].

satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”.

Respecto al artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se determina que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

Asimismo, el precepto antes citado establece que toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. Así también, toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

En el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, quedó establecido que toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Lo citado anteriormente significa que se debe hacer una revisión para que se puedan proteger los derechos laborales de los agentes del ministerio público, policías y peritos, tomando en cuenta lo ya establecido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en concordancia con lo asentado en el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

2.3.- Empleados públicos sujetos a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En el derecho laboral burocrático se mencionan a 2 tipos de trabajadores los de base y los de confianza, los primeros cuentan con mayores derechos; en cuanto a los segundos, únicamente tienen derecho a la protección del salario y a la seguridad social, como ya se ha mencionado anteriormente.

Todo trabajador de base, cuenta con la “inamovilidad en el empleo”, esto significa que tiene derecho a reclamar al titular de la dependencia, la reinstalación o en su caso, la indemnización constitucional, en caso de un despido injustificado y para ello será fundamental que éste acredite precisamente su calidad de trabajador de base y que no incurrió en faltas graves que se enumeran en el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La inamovilidad en el empleo, es un elemento indispensable que distingue al trabajador de base, la consecuencia lógica del despido injustificado, es la reinstalación, como institución garante del derecho a la inamovilidad en el empleo, la reinstalación obligatoria proporciona a los trabajadores, la certeza de que no podrán ser despedidos en tanto no den motivo para ello.⁶⁹

Las características que distinguen a la inamovilidad en el empleo son:

- a) Garantiza el derecho al trabajo.
- b) Garantiza al trabajador importantes derechos sociales, como obtención de vivienda y la seguridad de que será cubierto su pago de ésta, sin tener la incertidumbre de que pueda ser despedido en cualquier momento.
- c) Evita la disolución de la relación laboral de manera injustificada, lo que conlleva al derecho a la reinstalación o indemnización, según elija el trabajador.

⁶⁹ López Cárdenas, Próspero, *op. cit.*, p. 86.

Reinstalación, tratándose de un trabajador, significa reponer en su puesto de labores a quien ilegalmente fue separado de él; es la restauración o restablecimiento del trabajador en sus derechos, éstos últimos son consecuencia de la situación jurídica objetiva, creada entre el trabajador y el patrón, en virtud de una prestación de un servicio.

La restauración del trabajador en sus derechos, incluye el disfrute de aquellos que logró adquirir con anterioridad a su despido, así como los que debió haber adquirido mediante la prestación de los servicios, durante el periodo que duró la suspensión.⁷⁰

En consecuencia, la reinstalación consiste en conferir al trabajador posesión material de su puesto en las mismas condiciones de trabajo. La reinstalación implica el pago de los salarios caídos con sus incrementos, desde el momento del despido hasta la fecha de cumplimentación del laudo.

Asimismo, el trabajador podrá optar por la reinstalación o la indemnización (pero no ambas); la elección de ésta última, además del pago de los salarios caídos (sin incrementos), obtendrá el pago de 3 meses de salario.

No obstante como ya se señaló en párrafos anteriores que el trabajador de confianza no cuenta con la inamovilidad en el empleo; sin embargo, por el hecho de que el titular señale o se excepcione que el demandante tiene esta característica, no es motivo suficiente para considerarlo como tal; para ello, es necesario tomar en cuenta ciertos requisitos, por ello se hará un estudio diferenciador entre ambos tipos de trabajadores.

2.3.1.- Trabajador de base

Conforme al artículo 3º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de

⁷⁰ Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, *op.cit*, Vol. VIII, p. 420

ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.

Trabajador de base.- En el derecho laboral burocrático, es aquel que de no tener nota desfavorable en su expediente, después de seis meses será inamovible, siempre que no realice las funciones que claramente se especifican en el artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. (Artículo 6º de la Ley).

Los trabajadores de base son inamovibles, y para que lleguen a tener tal característica, se requiere que hayan transcurrido como mínimo seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente y siempre y cuando tengan el nombramiento para ocupar una vacante con ese efecto; en caso contrario, si el trabajador está laborando por obra determinada, deberá ser de su conocimiento; lo mismo ocurre si el trabajador está ocupando una plaza de manera interina, para lo cual el titular demostrará en juicio que fue contratado el primero en esos términos, es decir, que su trabajo se dé por obra determinada o por cubrir un interinato, por existir un titular de la plaza que ocupa.

Los trabajadores de base deberán ser de nacionalidad mexicana y sólo podrán ser sustituidos por extranjeros cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar el servicio respectivo, la sustitución será decidida por el titular de la dependencia oyendo al sindicato.

2.3.1.1.- Derechos del trabajador de base

Los Trabajadores de base, son quienes cuentan con mayor número de derechos dentro de la legislación laboral, que incluso encuentran su sustento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

1. Derecho a la inamovilidad en el empleo: pudiendo sólo ser removidos por causas graves que serán comprobadas ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. De conformidad con el párrafo segundo de la fracción IX del artículo 123 apartado B de la Constitución Política de los Estados

Unidos Mexicanos, en caso de que un trabajador sea separado injustificadamente, tendrá derecho a la indemnización o reinstalación.

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

2. Derecho a una jornada máxima: Lo anterior se encuentra establecido en la fracción I del artículo 123 apartado "B" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, determinándose que la jornada diaria será de 8 horas la diurna y 7 la nocturna, si exceden serán extraordinarias.

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

Asimismo, se establece en la fracción II del precepto constitucional antes citado que por cada 6 días de trabajo, cuando menos se disfrutará de 1 día de descanso, con goce de salario íntegro.

No obstante lo anterior, el Presidente Luis Echeverría Álvarez, mediante acuerdo publicado en el Diario Oficial de la Federación, del 28 de diciembre de 1972, estableció que la semana laboral de trabajo diurno, sería de 5 días de duración, para los trabajadores de las Secretarías y Departamentos de Estado, dependencias del Ejecutivo Federal y demás organismos públicos e instituciones que se rijan por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Esto es, se estableció mediante dicho acuerdo que el trabajador al servicio del Estado, disfrutaría por cada 5 días de trabajo, de 2 días de descanso continuos,

de preferencia sábado o domingo. El anterior acuerdo viene a favorecer las condiciones laborales de los trabajadores al servicio del Estado.

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

3. Derecho a vacaciones, los cuales no podrán ser menores a los 20 días al año; este derecho se encuentra consagrado en la fracción III del artículo 123 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

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

4. Derecho al ascenso: Éste es un derecho legítimo de todo trabajador que aspira a desempeñar eficientemente su labor, a mejorar su sueldo o salario y las demás prerrogativas que le confiere la ley; se consagra en la fracción VIII del artículo 123 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

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

Para que se cumpla con lo anterior, deberá seguirse las reglas que establecen los artículos 47 al 66 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

5. Derecho al sueldo o salario: Es la compensación ó retribución que debe pagarse al trabajador al servicio del Estado a cambio de los servicios que le presta. En las fracciones IV y V del artículo 123 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se protege el derecho al salario del trabajador al servicio del Estado, así como la igualdad de recibir el mismo salario por trabajo igual sin distinción alguna.

Fracción IV.- Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos, sujetándose a lo dispuesto en el artículo 127 de esta constitución y en la ley.

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

Conforme al primer párrafo del artículo 127 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que los servidores públicos de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal y los Municipios, de sus entidades y sus dependencias, así como de sus administraciones paraestatales y paramunicipales, fideicomisos públicos, instituciones y organismos autónomos, y cualquier otro ente público, recibirán una remuneración adecuada e irrenunciable por el desempeño de su función, empleo, cargo o comisión, que deberá ser proporcional a sus responsabilidades.

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

Esta disposición constitucional queda plasmada en el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

6. Derecho a la seguridad social: Constituye una serie de prerrogativas legítimas para los trabajadores del Estado, precursores de un régimen nacional de seguridad que comprende tanto al trabajador, como a su familia, dependientes económicos del mismo; para atender este problema se creó el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Lo anterior, se encuentra establecido en la fracción XI del artículo 123 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

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

- a. Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; la jubilación, invalidez, vejez y muerte.
- b. En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determina la ley.
- c. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su

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

- d. Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.
- e. Se establecerán centros de vacaciones y para recuperación, así mismo tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.
- f. Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para constituir las, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

7. Derecho de asociación sindical y a la huelga: Es una conquista social indiscutible, que se encuentra en el texto del artículo de la fracción X del 123 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

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

La organización colectiva de los trabajadores se encuentra sustentada en el título cuarto de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, del artículo 67 al 91.

2.3.1.2.- Obligaciones de los trabajadores de base.

En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, quedaron establecidas las obligaciones de los trabajadores al servicio del Estado, mismas que se encuentran contempladas en el artículo 44 de dicha legislación.

Son obligaciones de los trabajadores:

- I. - Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos.
- II. - Observar buenas costumbres dentro del servicio.
- III.- Cumplir con las obligaciones que les impongan las condiciones generales de trabajo.
- IV.- Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo.
- V.- Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros.
- VI.- Asistir puntualmente a sus labores;
- VII.- No hacer propaganda de ninguna clase dentro de los edificios o lugares de trabajo, y
- VIII.- Asistir a los institutos de capacitación, para mejorar su preparación y eficiencia.

2.3.1.3.- Causas de rescisión de la relación laboral de los trabajadores de base.

Los trabajadores de base al servicio del Estado son inamovibles, solamente podrán ser removidos de su puesto, mediante causa justificada, los supuestos están determinados en el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; siempre y cuando se lleve a cabo el procedimiento ante el Tribunal Federal

de Conciliación y Arbitraje, conforme a los lineamientos que establece el artículo 46 bis del mismo ordenamiento.

El nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas:

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

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

III.- Por muerte del trabajador;

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

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

- Cuando el trabajador falte por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada **(inciso b)**.

- Por cometer actos inmorales durante el trabajo **(inciso d)**.

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

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

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

- Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria **(inciso j)**

En los casos a que se refiere esta fracción, el Jefe superior de la oficina respectiva podrá ordenar la remoción del trabajador que dio motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, a oficina distinta de aquella en que estuviera

prestando sus servicios, dentro de la misma Entidad Federativa cuando esto sea posible, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Por cualquiera de las causas a que se refiere esta fracción, el titular de la Dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento si con ello está conforme el Sindicato correspondiente

Tratándose de faltas graves que establece el artículo 46 fracción V incisos a), c), e) y h) que consisten en:

- Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio **(inciso a)**.
- Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo **(inciso c)**.
- Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo **(inciso e)**.
- Por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante **(inciso h)**.

En cualquiera de los cuatro supuestos que se enunciaron anteriormente, en caso de que el sindicato de que se trate, no está de acuerdo con la suspensión de los efectos del nombramiento, el titular podrá demandar la conclusión del mismo, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual proveerá de plano, en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los términos y plazos que correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento.

Los Tribunales Colegiados de Circuito, han establecido que se podrá suspender los efectos del nombramiento del trabajador, por considerar que las faltas que se le imputan a éste, pongan en peligro a terceros, sin ser requisito el dar aviso al

trabajador de que se trate, ello sin perjuicio de que en caso de no demostrarse la falta, se condenará al pago de los salarios caídos y demás prestaciones, como si nunca se hubiera interrumpido la relación laboral, lo anterior quedó sustentado con la tesis aislada que se refiere a continuación.

Registro No. 182925, Localización: Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XVIII, Octubre de 2003, Página: 1136, Tesis: I.13o.T.47 L, Tesis Aislada, Materia: laboral

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. NO ES NECESARIO EL EMPLAZAMIENTO DEL TRABAJADOR DEMANDADO PARA LA SUSTANCIACIÓN DEL INCIDENTE DE SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO. - El artículo 46, fracción V, penúltimo párrafo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, faculta al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para proveer de plano sobre la suspensión de los efectos del nombramiento, en incidente por separado; de lo cual se infiere que es innecesario el emplazamiento del trabajador demandado para que intervenga en la sustanciación del incidente de suspensión, sin que ello implique infracción a la garantía de audiencia, ya que el mismo ordenamiento establece que tal incidente será sin perjuicio de continuar con la secuela del juicio principal hasta concluirlo en los plazos y términos que correspondan hasta resolver en definitiva la solicitud de la terminación de los efectos del nombramiento, que en vía de acción se intente.

El artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece que cuando algún trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del artículo 46 de la Ley en mención, el jefe de la oficina procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del sindicato respectivo, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado, testigos de cargo y de descargo que se propongan, acta que se firmará por quienes en ella intervengan con 2 testigos de asistencia.

La contradicción de tesis que a continuación se enuncia, establece que el documento base de la acción es el Acta Administrativa, requisito sin el cual un trabajador no puede ser cesado:

Registro No. 197501, Localización: Novena Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, VI, Octubre de 1997, Página: 331, Tesis: 2a./J. 45/97, Jurisprudencia, Materia: laboral

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL TITULAR DE LA DEPENDENCIA DEL EJECUTIVO, AL DEMANDAR EL CESE DE AQUÉLLOS ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE (ÚNICA VÍA QUE TIENE PARA OBTENER SU BAJA), DEBE ACOMPAÑAR COMO DOCUMENTO BASE DE LA ACCIÓN EL ACTA ADMINISTRATIVA, EN ACATAMIENTO A LA LEY DE LA MATERIA Y A LA JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE.-

Como de la interpretación de los artículos 123, apartado B, fracción IX, de la Constitución; 46, 46 bis y 127 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se infiere que el titular de la dependencia burocrática del Ejecutivo no puede, jurídicamente, cesar por sí y ante sí a los empleados de base a los que atribuya conductas que configuran alguna de las causales que establece la fracción V del mencionado artículo 46, sino que debe ejercitar una acción de cese mediante demanda que presente ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ha de estimarse necesario que acompañe a su demanda, como documento base de su acción, el acta administrativa que especifica el citado artículo 46 bis, y en acatamiento, además, a la tesis jurisprudencial 560 (compilación de 1995, Tomo Quinto), que se titula: **"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ACTAS ADMINISTRATIVAS IMPRESCINDIBLES PARA EL CESE DE LOS."** 2a./J. 45/97.

Contradicción de tesis 66/96. Entre las sustentadas por el Sexto y Cuarto Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo, ambos del Primer Circuito. 5 de septiembre de 1997. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Aristeo Martínez Cruz.

Conforme al último párrafo del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se determinó que cuando el Tribunal resuelva que procede dar por terminados los efectos del nombramiento sin responsabilidad para el Estado, el trabajador no tendrá derecho al pago de los salarios caídos.

2.3.2.- Trabajadores de confianza.

En párrafos que anteceden, se hizo mención respecto de los trabajadores que se encuentran excluidos de la aplicación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, entre los que se encuentran los de confianza; sin embargo, es necesario hacer un análisis y diferenciación entre los trabajadores de base y de confianza, ya que al presentarse la demanda, el trabajador manifiesta que sus funciones son de base; por lo que respecta al titular, se excepciona refiriendo que aquél es de confianza, siendo necesario tomar en cuenta ciertas características para poder aclarar en cuál categoría se va a clasificar al trabajador.

Como ya se ha señalado en el capítulo anterior, los trabajadores de confianza, únicamente tienen derecho a la protección del salario y a la seguridad social, para que se encuentren en tal supuesto, sus funciones son cualquiera de las que se enuncian en el artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, siendo las siguientes:

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

II.- En el Poder Ejecutivo:

Los de las dependencias y de las entidades comprendidas dentro del régimen del apartado B del artículo 123 Constitucional, que desempeñan funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado sean de:

- a).- Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando a nivel directores generales, directores de área, adjuntos, subdirectores y jefes de departamento.
- b).- Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de las jefaturas y sub-jefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o

entidad de que se trate, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

III.- En el Poder Legislativo:

1. En la Cámara de Diputados: Secretario General, Secretarios de Servicios, Coordinadores, Contralor Interno, Directores Generales, Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento, Secretarios Particulares, Secretarías Privadas, Subcontralores, Auditores, Secretarios Técnicos, Asesores, Consultores, Investigadores, Secretarios de Enlace, Titulares de la Unidad o Centro de Estudios, Agentes de Resguardo Parlamentario, Agentes de Protección Civil, Supervisores de las áreas administrativas, técnicas y parlamentarias, y el personal del Servicio de Carrera.

2.- **En la Auditoría Superior de la Federación:** Auditor Superior, Auditores Especiales, Titulares de las Unidades, Directores Generales, Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento, Auditores, Visitadores, Inspectores, Asesores y Secretarios Particulares, Vigilantes, Supervisores de las áreas administrativas y técnicas.

3.- **En la Cámara de Senadores:** Secretarios Generales, Tesorero, Coordinadores, Contralor Interno, Directores Generales, Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento, Secretarios Técnicos, Secretarios Particulares, Subcontralores, Auditores, Asesores, Consultores, Investigadores, Agentes de Resguardo Parlamentario, Agentes de Protección Civil, Supervisores de las áreas administrativas, técnicas y parlamentarias, Enlaces y Secretarías Privadas.

Con independencia del nombramiento expedido, en todos los casos a que se refiere esta fracción, será considerado trabajador de confianza cualquiera que desempeñe las siguientes funciones:

1. Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando.

2. Inspección, vigilancia y fiscalización: cuando estén considerados en el presupuesto de la Cámara de Diputados, así como el personal técnico que en forma

exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.

3.- Manejo de fondos o valores, cuando implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino.

4. Auditoría: a nivel de auditores y subauditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de la Contraloría o de las áreas de Auditoría.

5. Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la Cámara de Diputados con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de la Cámara de Diputados con tales características.

6. En almacén e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios;

7. Todos aquellos trabajadores que desempeñen funciones que por su naturaleza sean análogas a las anteriores.

IV. EN EL PODER JUDICIAL:

- Los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, los Secretarios del Tribunal Pleno y de las Salas;

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

Independientemente de las funciones que se mencionan con anterioridad, no sólo basta que el titular de la dependencia exhiba en juicio un nombramiento; en el

cual se haya asentado que el trabajador es de confianza, sino que el primero deberá acreditar que las actividades corresponden a las establecidas en el artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, antes descrito, ya que conforme al artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la de la Materia, se establece claramente que la categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto.

Por lo antes citado, se concluye que para determinar si un trabajador al servicio del Estado, es de base o de confianza (independientemente de la denominación del puesto), es necesario atender la naturaleza de las funciones que realiza al ocupar el cargo; asimismo, por jurisprudencia se ha establecido lo siguiente:

Registro No. 175735, Localización: Novena Época, Instancia: Pleno, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XXIII, Febrero de 2006, Página: 10, Tesis: P./J. 36/2006, Jurisprudencia, Materia: laboral

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SI TIENEN UN NOMBRAMIENTO DE BASE O DE CONFIANZA, ES NECESARIO ATENDER A LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES QUE DESARROLLAN Y NO A LA DENOMINACIÓN DE AQUÉL.- De la fracción XIV del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que establece que "la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza", se desprende que el Poder Revisor de la Constitución tuvo la clara intención de que el legislador ordinario precisara qué trabajadores al servicio del Estado, por la naturaleza de las funciones realizadas, serían considerados de confianza y, por ende, únicamente disfrutarían de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social y, por exclusión, cuáles serían de base; lo que implica, atendiendo a que todo cargo público conlleva una específica esfera competencial, que la naturaleza de confianza de un servidor público está sujeta a la índole de las atribuciones desarrolladas por éste, lo que si bien generalmente debe ser congruente con la denominación del nombramiento otorgado, ocasionalmente, puede no serlo con motivo de que el patrón equiparado confiera este último para desempeñar funciones que no son propias de un cargo de confianza. Por tanto, para respetar el referido precepto constitucional y la voluntad del legislador ordinario plasmada

en los numerales que señalan qué cargos son de confianza, cuando sea necesario determinar si un trabajador al servicio del Estado es de confianza o de base, deberá atenderse a la naturaleza de las funciones que desempeña o realizó al ocupar el cargo, con independencia del nombramiento respectivo.

Conforme al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador que es despedido injustificadamente, podrá solicitar, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba (más salarios caídos con sus incrementos, como si nunca se hubiera interrumpido la relación laboral), o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario (más pago de los salarios caídos, sin incrementos).

Esto es, el trabajador deberá optar por la reinstalación o por la indemnización, pero no ambas. Sin embargo, tratándose de un trabajador denominado de confianza, cuando reclama la reinstalación o indemnización, se absuelve al titular de la dependencia de ellas, ya que, como se ha mencionado antes, carecen de la inamovilidad en el empleo. Lo anterior, es sustentado por el siguiente criterio jurisprudencial:

Registro No. 915810, Localización: Octava Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Apéndice 2000, Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia SCJN, Página: 546, Tesis: 673, Jurisprudencia, materia laboral.

“TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS. NO ESTÁN PROTEGIDOS EN CUANTO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y, POR TANTO, CARECEN DE ACCIÓN PARA DEMANDAR LA REINSTALACIÓN O LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL CON MOTIVO DEL CESE.- De conformidad con los artículos 115, fracción VIII, último párrafo, y 116, fracción V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las relaciones de trabajo entre los Estados y Municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las Legislaturas de los Estados, de conformidad con el artículo 123 de la misma Constitución; por su parte, del mencionado artículo 123, apartado B, fracciones IX (a contrario sensu) y XIV, se infiere que los trabajadores de confianza están excluidos del derecho a la estabilidad en el empleo; por tal razón no pueden válidamente demandar prestaciones derivadas de ese derecho con motivo del cese, como son la indemnización o la reinstalación en el empleo, porque derivan de un derecho que la Constitución y la ley no les confiere”.

Si se trata de un despido injustificado y el trabajador reclama indemnización o reinstalación, si el titular de la dependencia, se excepciona señalando que se trata de un trabajador de confianza, deberá demostrar en juicio que las funciones realizadas por el primero corresponden a las establecidas por el artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para poder absolver a éste último, ya que al patrón le corresponde la carga probatoria, en términos de la tesis jurisprudencial siguiente:

Registro No. 161946, Localización: Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XXXIII, Mayo de 2011, Página: 975, Tesis: I.13o.T. J/17, Jurisprudencia, Materia: laboral

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. CUANDO SE DEMANDA LA REINSTALACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO Y EL PATRÓN SE EXCEPCIONA ARGUMENTANDO QUE ERA DE CONFIANZA, A ÉSTE LE CORRESPONDE LA CARGA DE LA PRUEBA. - Cuando el trabajador reclama la reinstalación por haber sido despedido o cesado injustificadamente y el patrón se excepciona argumentando que aquél era de confianza, conforme al artículo 784, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, corresponde a éste demostrar dicha calidad y que las labores desarrolladas por el trabajador se encuentran dentro de las enunciadas expresamente en el dispositivo 5o. de la Ley Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, para ser consideradas con tal carácter, tomando en cuenta que esa categoría depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto, toda vez que el patrón es el que cuenta con más y mejores elementos para acreditar las labores que realizaba el trabajador.

Ya se estableció a quienes se les considera trabajadores de base y de confianza, esta diferenciación es importante que los encargados de administrar los recursos humanos del gobierno, tanto local como federal, tomen en cuenta, para que omitan despedir indiscriminadamente a los trabajadores en cada cambio de la administración pública, siendo importante tomar en cuenta que el considerado de

base, no se encuadre en cualquiera de los supuestos que establece el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Ahora bien, para poder demostrar que hay un detrimento al gasto público, es necesario determinar cuál es la dependencia que tiene un mayor número de demandadas dentro del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, por el año 2008 y consecuentemente, verificar el tiempo que tarda el titular para cumplir con el laudo.

2.4.- Expedientes Activos por dependencia al mes de diciembre del año 2008.

Conforme a los datos proporcionados por la Unidad de Informática Jurídica al mes de diciembre del año 2008, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en las 4 salas, que conformaban al mismo en esa fecha, contaba con los siguientes asuntos activos:

TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

EXPEDIENTES ACTIVOS POR DEPENDENCIA al 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2008⁷¹

DEPENDENCIA U ORGANISMO	PRIMERA SALA	SEGUNDA SALA	TERCERA SALA	CUARTA SALA	SECRETARIA GENERAL DE ACUERDOS	TOTAL
Gobierno del Distrito Federal	1,370	1,305	926	925	18	4,544
Secretaría de Educación Pública	727	989	792	655	5	3,168
Secretaría de Hacienda y Crédito Público	938	908	725	626	5	3,202
Procuraduría General de la República	185	196	144	165	1	691
Secretaría de Comunicaciones y Transportes	208	185	150	120		667

⁷¹ Datos emitidos por la Unidad de Informática Jurídica del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje

Sistema Banrural ⁷²	716	713	569	396	3	2,397
Instituto Politécnico Nacional	136	155	143	150	1	585
Secretaría de Gobernación	150	138	119	103	0	510
Secretaría del Medio Ambiente y Recursos Naturales	154	149	104	62	1	470
Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática	140	132	96	86	3	457
Secretaría de Salud	145	16	94	75	0	430
Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación	115	98	70	82	0	365
Instituto Nacional de Antropología e Historia	88	68	71	130	1	358
Secretaría de Desarrollo Social	108	95	68	62	0	333
Secretaría del Trabajo y Previsión Social	97	66	59	62	1	285
Secretaría de Seguridad Pública Federal	60	70	62	65	5	262
Cámara de Diputados	59	43	86	17	0	205
Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal	67	54	38	32	4	195
Comisión Nacional del Agua	63	40	48	29	0	180
Nacional Financiera, S.N.C.	58	50	27	32	0	167
Secretaría de la Reforma Agraria	44	51	32	36	0	163

⁷² *Conformado por el Banco Nacional de Crédito Rural, S.N.C., Banco de Crédito Rural de Occidente, S.N.C., Banco de Crédito Rural del Golfo, S.N.C., Banco de Crédito Rural del Centro Norte, S.N.C., Banco de Crédito Rural del Noroeste, S.N.C., Banco de Crédito Rural del Pacífico Sur, S.N.C., Banco de Crédito Rural del Istmo, S.N.C., Banco de Crédito Rural del Centro, S.N.C., Banco de Crédito Rural del Noroeste, S.N.C., Banco de Crédito Rural del Pacífico Norte, S.N.C., y Banco de Crédito Rural Peninsular, S.N.C.

Instituto Nacional de Bellas Artes	37	59	33	31	1	161
Secretaría de Economía	35	40	23	29	1	128
Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal	24	34	30	36	1	125
Secretaría de Relaciones Exteriores	35	26	14	36	0	111
Fondo Nacional de Fomento al Turismo	22	60	9	11	2	104
Consejo Nacional para la Cultura y las Artes	21	18	23	16	0	78
Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros, S.N.C.	23	27	14	11	0	75

En el presente capítulo, se explicaron las características principales de un trabajador al servicio del Estado, así como a quiénes se les considera trabajadores de base y de confianza, enunciándose diversos criterios jurisprudenciales para que quede claro que con el simple hecho de que el titular señale que el trabajador es de confianza, no es motivo suficiente para que éste último sea considerado como tal.

Asimismo, con la tabla que antecede, se demostró que es el titular del Gobierno del Distrito Federal, fue quien tuvo la mayor cantidad de asuntos activos dentro del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje durante el año 2008,

Es importante aclarar que no sólo el Gobierno del Distrito Federal, hace caso omiso al cumplimiento inmediato de las resoluciones que dicta el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; sin embargo, por el motivo expuesto anteriormente, se toma como estudio de caso dicha dependencia.

CAPÍTULO III

EL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL Y EL INCUMPLIMIENTO DE LAUDOS

Es importante tomar en cuenta las características principales del Gobierno del Distrito Federal, en particular su proceso de creación y su conformación para poder entender el porqué es el titular que cuenta con mayor número de trabajadores despedidos, y por tanto, tiene más demandas dentro del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Así también, es importante establecer cuáles son los problemas que enfrenta el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para ordenar la ejecución inmediata de los laudos, tanto al Gobierno del Distrito Federal como gran parte de las dependencias de la Administración Pública Federal, por ello el presente capítulo será motivo de estudio dicha problemática.

3.1.- Referencia histórica del Distrito Federal.

Aproximadamente en el año de 1325, según la leyenda azteca, la fundación de Tenochtitlán se origina de la peregrinación que llega al Valle de México, para asentar de acuerdo a la tradición, la ciudad donde se encontraron un águila posada en un nopal, devorando a una serpiente en un islote.⁷³

Los aztecas dominaron a las demás poblaciones asentadas en el lago y poco a poco establecieron su hegemonía y su gobierno el cual tuvo una duración aproximada del año 1325 a 1521.

⁷³ Acosta Romero, Miguel, *Teoría General del Derecho Administrativo*, primer curso, Porrúa, México, 1997, p. 652.

Desde la época prehispánica, la ciudad de México era el centro político y económico de gran importancia. Los conquistadores, se maravillaron al mirar grandes torres, cues⁷⁴ y edificios cuyas construcciones emanaban del agua.

La población de México Tenochtitlán era superior a 500,000 habitantes, no obstante, los servicios de sanidad eran mucho más avanzados que en Europa de ese entonces. En las calles de la ciudad había mecanismos de servicio público para recoger ordenadamente los excrementos humanos y destinarlos a fertilizantes de suelos.⁷⁵

Existía alumbrado público, pues se iluminaban las calles con rajas de ocote, el camino a la ciudad podía iniciarse desde Iztapalapa, pasando por Coyoacán hasta llegar a la gran Tenochtitlán, siendo un lugar con una gran población.

La gran riqueza que manejaba la ciudad, impresionó sobre manera al conquistador pues según Bernal Díaz del Castillo⁷⁶, relató que la llegada a esta ciudad, tanto para él como para los soldados era como un sueño, la entrada a la Ciudad de México, era como cosas nunca vistas ni jamás soñadas:

“Y después que entramos en aquella ciudad de Estapalapa, de la manera de los palacios donde nos aposentaron, de cuán grandes y bien labrados eran [...] y la madera de cedros y de otros buenos árboles olorosos, con grandes patios y cuartos [...] fue una cosa muy admirable verlo y pasearlo, que no me hartaba de mirar la diversidad de árboles y olores que cada uno tenía, andenes llenos de rosas y flores [...] podían entrar en el vergel grandes canoas desde la laguna [...] todo muy encalado y lucido, de muchas maneras de piedras y pinturas [...] y las aves de muchas diversidades y raleas que entraban en el estanque”.

⁷⁴ Cúes: Adoratorios que nuestros antepasados realizaban con rocas, para dar gracias a los dioses por los beneficios recibidos.

⁷⁵ Historia de la Ciudad de México, Cámara de Diputados, <http://www.diputados.gob.mx>. [en línea:24-12-2011].

⁷⁶ Díaz del Castillo, Bernal, *Historia verdadera de la conquista de la Nueva España*, Grupo Editorial Tomo, México, 2008, p. 185 y 186

Es decir, la Ciudad de México, no sólo era el centro político y militar más importante, dentro de lo que conocemos ahora como la República Mexicana, sino que era un lugar de gran belleza y esplendor.

Hernán Cortés arrasó con la gran Tenochtitlán, ciudad que posteriormente, se convirtió en la Nueva España; en ese periodo, la que actualmente es conocida como la ciudad de México, obtuvo una gran transformación política, cultural y económica.⁷⁷

Es decir, no obstante la innegable belleza y grandeza de la tierra indígena, fue arrasada por el conquistador español; pues posteriormente, la capital azteca de Tenochtitlán fue reconstruida como una ciudad hispana, la población nativa del Valle de México quedó drásticamente reducida, a menos de 100,000 habitantes en un siglo de conquista, según estimaciones.

A pesar de la destrucción del gran conquistador, alrededor del año 1550, la ciudad emergió, con gran prosperidad y elegancia, quedando como la capital de Nueva España; con las manos indígenas, se construyó la nueva ciudad, se diseñaron calles rectas y anchas, edificios con materiales locales como tezontle, una piedra volcánica roja que los aztecas habían utilizado en sus templos, el 25 de enero de 1553, se construyó la Real Universidad Pontificia de México; asimismo, se edificaron hospitales, iglesias, palacios y parques.⁷⁸

En cuanto al servicio público de la colonia, no existía propiamente la clasificación de puestos, ya que los trabajadores realizaban diversas funciones.

Para seleccionar a los servidores públicos, desde el virrey hasta el último de los servidores públicos, se buscó que:

a) Fuera español de nacimiento, para los puestos importantes (virrey, alcalde, delegado, etc.),

⁷⁷ Díaz Alfaro, Salomón, *Estudios Jurídicos en torno a la Constitución de 1917, en su Septuagésimo Quinto aniversario*, El Distrito Federal Mexicano, Breve Historia Constitucional, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 2009, p. 199.

⁷⁸ *Ibídem*, p. 201.

b) Criollo, tenía acceso a puestos de menor importancia dentro del gobierno.

La lucha por la independencia cambió el destino político del país y de la ciudad de México; una vez terminada la relación con España, los mexicanos tuvieron el reto de organizar al país.

En los lineamientos de la Constitución de Rayón de 1811, se reconocía la organización provincial otorgándole facultades a las provincias de nombrar 5 miembros para la integración del Supremo Congreso Nacional Americano, confiándole el ejercicio de la soberanía.

La Constitución de Apatzingán de 1814, que contenía 22 capítulos, integrando 242 artículos; se determinó que las provincias que comprendían la América Mexicana eran las conocidas como: México, Puebla, Tlaxcala, Veracruz, Yucatán, Oaxaca, Tecpan, Michoacán, Querétaro, Guadalajara, Potosí, Zacatecas, Durango, Sonora, Coahuila y Nuevo Reino de León (artículo 42).

Con la finalidad de conformar un gobierno unitario, en el artículo 45 de la Constitución de Apatzingán, se determinó que el Supremo Congreso Mexicano, Supremo Gobierno y Supremos Tribunal de Justicia, debían residir en un mismo lugar que determinaría el Congreso, que desde entonces fue en la Ciudad de México.

El 12 de mayo de 1822, durante el imperio de Iturbide, las provincias estuvieron en desacuerdo con el gobierno central y exigieron su autonomía, pues su inconformidad surgió por el hecho de que éste se proclamó Emperador; tal descontento fue asentado en el denominado “Plan de Casa Mata.”⁷⁹

En el denominado Imperio de Iturbide, estando el gobierno centralizado en la que conocemos como Ciudad de México, las provincias asumieron que el gobierno local estaría independiente del gobierno central del país, por lo tanto, el único apoyo

⁷⁹ En el “Plan de Casa Mata”, específicamente en su artículo 9º se establecía que “Por lo tanto, no debe reconocerse como tal Emperador, ni obedecerse de manera alguna sus órdenes; antes bien, por tales atentados cometidos el 26 de agosto hasta el día, sobre todo, la escandalosa, criminal y temeraria disolución del Congreso soberano.”

que tenía Iturbide era el de los políticos de la capital y tuvo que abdicar a la corona y se expatrió en el mes de marzo de 1823.⁸⁰

En la Constitución de 1824 facultaba al Congreso para elegir un lugar que sirviera de residencia a los supremos poderes de la federación, una de las propuestas fue la ciudad de Querétaro ya que tenía ventajas por su clima e infraestructura para recibir los Poderes de la Unión.

También existía la propuesta de que fuera la Ciudad de México por su gran belleza y porque era la más importante del país en el ámbito económico y cultural, así como por su estructura geográfica y ubicación, ya que en caso de ser atacada, facilitaría su defensa; con 49 votos a favor y 32 en contra, se aprobó que fuera la Ciudad de México la sede de los poderes federales.

El 18 de noviembre de 1824, el Congreso Constituyente, por instrucciones del Presidente de México Guadalupe Victoria, dictó el decreto el cual se creó el Distrito Federal y su organización estaría comprendida por una Plaza Mayor y con un radio de 2 leguas (8,380 metros); el gobierno político y económico del Distrito quedando bajo la jurisdicción del Gobierno Federal.⁸¹

Con el decreto antes mencionado, la Ciudad de México, con la unión de varias ciudades o municipios importantes, así como con pueblos y villas fueron integradas, de tal manera que en el año de 1824 dio inicio el proceso de división territorial del Distrito Federal.⁸²

Por el norte: la porción norte de la entonces Villa de Guadalupe Hidalgo, terrenos de la hacienda de Santa Ana Aragón, pueblo del Peñón de los Baños y Ticomán.

⁸⁰ [http://www.biblioteca.digital.ilce.edu.mx/sites/estados/libros/Sinaloa/\[en-linea-consultado:22-Diciembre-2011\]](http://www.biblioteca.digital.ilce.edu.mx/sites/estados/libros/Sinaloa/[en-linea-consultado:22-Diciembre-2011]).

⁸¹ Díaz Alfaro, Salomón. *Op.cit*, p. 201

⁸² Enciclopedia de los Municipios y Delegaciones de México Distrito Federal. (en línea) México, disponible en <http://www.e-local.gob.mx> [consultado el 12-12-2011].

Por el oriente: la hacienda del Peñón de los baños, terrenos de la hacienda de los Reyes, pueblo de Santa Martha Acatitla y parte poniente de Ixtapalapa.

Por el sur: Churubusco, parte norte de Coyoacán, pueblo de Axotla y terrenos de la hacienda de San Borja.

Por el poniente: Santa María Nonoalco, zona en donde se ubica actualmente la colonia San Pedro de los Pinos, poniente de Tacubaya, Chapultepec y Tacuba, así como una porción territorial de la actual Delegación Azcapotzalco.

Con las leyes constitucionales del 29 de noviembre de 1836, la República se dividió en departamentos, desapareció el Distrito Federal, incorporándose su territorio al Departamento de México; de igual forma, los departamentos se subdividieron el distritos.⁸³

En 1846 triunfó el federalismo y por decreto del Jefe del Ejército Republicano, se restauró la vigencia de la Constitución de 1824, y como consecuencia se restituyó la calidad de Estados de la Federación a los departamentos previstos en las constituciones centralistas.

En el Acta Constitutiva y de Reformas del 21 de mayo de 1847, en el artículo 6º se estableció que mientras la Ciudad de México fuera Distrito Federal, tendría voto en la elección de Presidente y nombraría senadores.⁸⁴

En 1853 Antonio López de Santa Anna, restauró de nuevo el centralismo y amplió en 1854 lo que llamó el “Distrito de la Ciudad de México”.

El constituyente de 1857 veía al Distrito Federal como un lugar físico donde debían residir los poderes de la federación, así como un lugar en donde se debían ejercer su poder los Estados de la República, restándoles fuerza a las autoridades locales; es así como se impulsó un sistema federal y un Distrito Federal.

⁸³ Acosta Romero Miguel, *op. cit.*, p. 654.

⁸⁴ *Ídem.*

El 6 de mayo de 1861, el Distrito Federal se dividió en municipalidad de México y los partidos de Guadalupe Hidalgo, Xochimilco, Tlalpan y Tacubaya. El 10 de abril de 1865, Maximiliano de Habsburgo, expidió el Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, mediante el cual el Distrito Federal, quedó comprendido dentro el Departamento del Valle de México.

El 26 de marzo de 1903, fue expedida la Ley de Organización Política y Municipal del Distrito Federal, con la cual éste quedó dividido en 13 municipalidades que fueron: México, Guadalupe Hidalgo, Azcapotzalco, Tacuba, Tacubaya, Mixcoac, Cuajimalpa, San Ángel, Coyoacán, Tlalpan, Xochimilco, Milpa alta e Iztapalapa.⁸⁵

En la Ley de Organización del Distrito y Territorios Federales del 13 de abril de 1917, se estableció que el Gobernador del Distrito Federal, tendría importantes facultades; por ejemplo, en el artículo 1º señalaba que el Gobierno del Distrito Federal, estaría a cargo de un gobernador que directamente dependería del Presidente de la República y sería nombrado y removido por éste.

Dentro de las facultades que otorgó dicha ley al gobernador del Distrito Federal, estaba el de nombrar y remover, con aprobación del Presidente de la República, al Secretario de Gobierno, Tesorero General, Director General de Penitenciaría, Inspector General de Policía, Director General de Instrucción Pública y Director General de Instrucción Militar.

Conforme a la Ley de Organización del Distrito y Territorios Federales, el Gobernador del Distrito Federal, tenía a su cargo los principales servicios públicos del Distrito, le competía la seguridad pública, bajo su vigilancia quedarían las penitenciarías y cárceles, así como servicios hospitalarios y casas de asistencia.

Otras funciones que tenía bajo su cargo el Gobernador era la realización de obras públicas, los censos estadísticos del Distrito Federal, formulación del presupuesto para el Distrito, el mando supremo de la policía, cuidaba la prestación de servicios públicos educativos, vigilaba que los municipios estuvieran al corriente

⁸⁵ *Ídem.*

en sus catastros; así también, con la aprobación del Presidente de la República expedía los reglamentos para el servicio público del Distrito.⁸⁶

EL General Álvaro Obregón señaló que el régimen municipal incorporado por el Constituyente de 1917, el Distrito Federal nació incompleto, inconsistente y su autonomía era únicamente en teoría, ya que se encontraba subordinado al Congreso y a su gobernador; es entonces que Obregón elimina toda base constitucional conforme a la cual debía organizarse el Distrito Federal y sólo quedaron las que regirían la organización de los territorios.⁸⁷

EN mayo de 1928, Lombardo Toledano quería democratizar a la Ciudad de México, sobre la base del municipio libre pero a su vez, buscando fórmulas resolverían los problemas del Distrito Federal, se buscaba la reorganización de éste para prestar mejores servicios públicos, aclarando que éste no era una entidad federativa, que el Congreso de la Unión tendría facultades para legislar en todo lo concerniente a la ciudad y que estaría a cargo del Presidente de la República.⁸⁸

Emilio Portes Gil, en diciembre de 1928 expidió la primera *Ley Orgánica del Distrito y de los Territorios Federales* en donde se definió que el órgano a través del cual el presidente ejercería el gobierno del Distrito Federal, sería en el Departamento del Distrito Federal (artículo 21).

Conforme al artículo 23 de la Ley Orgánica del Distrito y de los Territorios Federales, las funciones encomendadas al Departamento del Distrito Federal, se desempeñarían por el Jefe del Departamento, por los Delegados, por los subdelegados y por los demás empleados que determinara la Ley.

Asimismo, el Jefe del Departamento del Distrito Federal podría ser nombrado y removido libremente por el ejecutivo de la Unión (artículo 23 de la Ley Orgánica del Distrito y de los Territorios Federales).

⁸⁶ Díaz Alfaro, Salomón. *op.cit.*, p. 212

⁸⁷ Ídem.

⁸⁸ Ibídem, p. 213.

En el año de 1940, en la ciudad de México se dio un acelerado proceso de urbanización, que coincidió con el crecimiento económico, la implantación de una política industrial basada en la sustitución de importaciones de bienes de consumo.⁸⁹

La ciudad de México se caracterizó por ser el centro de luchas y demandas sociales, así como diversas respuestas por parte del Estado, en el Distrito Federal se concentraron la mayoría de inversión pública y privada.

A partir del gobierno presidido por Manuel Ávila Camacho,⁹⁰ surgió el denominado *milagro mexicano*, el cual se caracterizó por un crecimiento sostenido. Esta etapa fue favorecida debido a que Estados Unidos y demás países desarrollados estaban más ocupados en la industria de la guerra, y como consecuencia, el gobierno mexicano sustituyó importaciones, produciendo, tanto para el mercado mundial, como para el interno; es decir, se dio el denominado “crecimiento hacia adentro”.⁹¹

El crecimiento hacia adentro, se apoya en los principios de la teoría keynesiana, donde el Estado, debe tener la capacidad de diseñar estrategias para impulsar el crecimiento económico.

Del periodo comprendido de 1940 a 1970, el producto interno bruto (PIB)⁹² del país creció aproximadamente 6.5% en promedio, el desarrollo económico surgido en este periodo benefició en particular a las grandes ciudades en las cuales estaba concentrada la mayor parte de la población y la riqueza.⁹³

⁸⁹ Martínez Stone, Claudia Monserrat, *Antecedentes Históricos del Distrito Federal*, disponible en: [www.economia.unam.mx/\(en.linea\)](http://www.economia.unam.mx/(en.linea)) [consultado: 29-diciembre-2010], p.5

⁹⁰ El Presidente Manuel Ávila Camacho, tuvo su periodo de gobierno de 1940 a 1946.

⁹¹ Méndez Morales, José Silvestre, *Problemas económicos de México*, tercera edición, McGraw-Hill, México, 1995, p. 165.

⁹² El PIB es un indicador representativo que ayuda a medir el crecimiento o decrecimiento de la producción de bienes y servicios de las empresas de cada país, únicamente dentro de su territorio. Este indicador es un reflejo de la competitividad de las empresas.

⁹³ Méndez Morales, *op. cit.*, p. 189.

El Distrito Federal, tuvo grandes ventajas económicas ya que debido a la centralización política y económica, las mayores oportunidades de empleo se dieron en esta ciudad; la creación de las empresas a cargo del Estado, trajo consigo la ocupación de muchos trabajadores y generación de diversas plazas, y como consecuencia, el crecimiento de la burocracia.

Demográficamente de 1940 a 1970 el Distrito Federal se caracterizó por:⁹⁴

- a) Proceso de urbanización acelerado, ya que el crecimiento de la población urbana se dio por la migración del campo a la ciudad, dando como resultado un incremento en su densidad poblacional.
- b) La transferencia de la riqueza del campo a la Ciudad de México, principalmente.
- c) Alta concentración de la actividad económica, ya que el Distrito Federal, siguió siendo considerado como el centro político, económico y social del país.

A partir del año 1982, dentro del gobierno de Miguel de la Madrid, hubo un decremento económico drástico, que dio origen al desmantelamiento del aparato gubernamental; se venden al sector privado algunas empresas del Estado, por considerarlas no prioritarias para el desarrollo del país,⁹⁵ trayendo como consecuencia despidos masivos de trabajadores al servicio del Estado.

Surge una serie de cambios políticos, económicos y sociales, en particular tratándose del Gobierno del Distrito Federal; por ejemplo, en cuanto a la organización política, el 10 de agosto del año de 1987, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la creación de la Asamblea de Representantes del Distrito Federal, como órgano de representación ciudadana, con facultades para dictar bandos, ordenanzas

⁹⁴ Martínez Stone, Claudia, *op. cit.*, p. 7.

⁹⁵ Méndez Morales, *op. cit.*, p. 143

y reglamentos de política y buen gobierno, con tales facultades la asamblea funciona en esos términos hasta el año de 1994.⁹⁶

En el Diario Oficial de la Federación del 25 de octubre del año de 1993, se establece que la Asamblea Legislativa es un órgano de gobierno, con facultades para legislar y no únicamente como creadora de reglamentos, a partir de esa fecha se da origen a la I Legislatura.

En el Diario Oficial de la Federación el 22 de agosto de 1996, se modificó el artículo 122 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se establece que la Asamblea Legislativa está representada por diputados (ya no por representantes), quedando el primer párrafo en los siguientes términos:

Definida por el artículo 44 de este ordenamiento la naturaleza jurídica del Distrito Federal, su gobierno está a cargo de los poderes federales y de los órganos ejecutivo, legislativo y judicial de carácter local, en los términos de este artículo.

Asimismo, en la Base Tercera del artículo 122 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se fijan las bases para llevar a cabo la Administración Pública Local.

De lo antes señalado, se puede inferir que el Gobierno del Distrito Federal, ha tenido una transformación muy compleja; desde sus orígenes gracias al poderío político, su grandeza cultural, a pesar de la llegada de los españoles, siguió siendo la ciudad más importante, primero de la Nueva España y, posteriormente del país.

Sin embargo, esta complejidad a la fecha, trae aparejada una administración desordenada, primero por los gobiernos totalitarios y, posteriormente, por la llamada democracia.

⁹⁶ Coen Anitúa, Arrigo, *Antecedentes de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal*, [http://www.aldf.gob.mx/historia/\(en-linea\)](http://www.aldf.gob.mx/historia/(en-linea))[consultado:12-Diciembre-2011].

El Gobierno del Distrito Federal y sus delegaciones políticas, a la fecha no se han podido consolidar como una ciudad administrada correctamente, prueba de ello es la omisión para destinar parte de su presupuesto para cumplir con las resoluciones firmes, dictadas por autoridades de carácter, judicial o jurisdiccional.

3.2.- Presupuesto de Egresos del Distrito Federal para el Ejercicio Fiscal 2008

Dentro de la Estadística que lleva a cabo el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los últimos años, se llega a la conclusión que la dependencia que ha tenido más asuntos pendientes por resolver, ha sido el Gobierno del Distrito Federal, ya que al 28 de febrero de 2009, contaba con 4,544 asuntos dentro de las 4 Salas que conformaban, hasta ese entonces, el tribunal en mención.

No obstante, es importante destacar lo señalado dentro del capítulo relativo a la referencia histórica del Gobierno del Distrito Federal, pues debido a la alta concentración de la población, es una entidad que requiere una serie de servicios para el buen desarrollo de la ciudad y, por consiguiente, una plantilla considerable de trabajadores a su servicio.

Por otro lado, no obstante que el titular del Gobierno del Distrito Federal, niega la relación de trabajo con trabajadores de las delegaciones y secretarías dependientes del Distrito Federal se puede desprender del Decreto de Presupuesto de Egresos del Distrito Federal para el Ejercicio Fiscal 2008, que se establecen las erogaciones que realiza el Gobierno del Distrito Federal y tratándose de las Delegaciones, son las siguientes:

DELEGACIONES	MONTO
Delegación Álvaro Obregón	1,555'625,393.00
Delegación Azcapotzalco	1,065'490,604.00
Delegación Benito Juárez	1,067'059,618.00
Delegación Coyoacán	1,377'282,598.00

Delegación Cuajimalpa de Morelos	709'172,067.00
Delegación Cuauhtémoc	1,952'527,390.00
Delegación Gustavo A. Madero	2,539'325,774.00
Delegación Iztacalco	1,060'227,669.00
Delegación Iztapalapa	2,942'243,007.00
Delegación La Magdalena Contreras	701'641,056.00
Delegación Miguel Hidalgo	1,346'568,912.00
Delegación Milpa Alta	732'759,512.00
Delegación Tláhuac	931'838,002.00
Delegación Tlalpan	1,421'020,005.00
Delegación Venustiano Carranza	1,471'281,551.00
Delegación Xochimilco	1,112'304,920.00
SUMA	21,986'368,078.00

De lo anterior se desprende que las erogaciones previstas para las Delegaciones, suma la cantidad de \$21,986'368,078.00 programadas para el año 2008. Asimismo, se llega a la conclusión que las delegaciones dependen presupuestalmente del monto asignado por el gobierno federal al gobierno local del Distrito Federal.

OTRAS EROGACIONES

Las erogaciones previstas en el Decreto para las Dependencias que integran la Administración Pública Centralizada del Distrito Federal, importan la cantidad de 37,166'222,678.00 y se distribuyen de la siguiente manera (artículo 8º) :

ADMINISTRACIÓN CENTRAL	MONTO
Jefatura de Gobierno del Distrito Federal	259'520,637.00
Secretaría de Gobierno	1,895'409,294.00
Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda	358'496,619.00
Secretaría de Desarrollo Económico	129'982,034.00
Secretaría de Turismo	73'720,725.00
Secretaría del Medio Ambiente	976'721,351.00
Secretaría de Obras y Servicios	4,315'100,675.00

Secretaría de Desarrollo Social	5,250,887,435.00
Secretaría de Finanzas	1,588'355,586.00
Secretaría de Transportes y Vialidad	783'363,638.00
Secretaría de Seguridad Pública	8,657'082,376.00
Secretaría de Salud	4,666'002,913.00
Secretaría de Cultura	488'971,072.00
Secretaría de Protección Civil	194'694,156.00
Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo	688'617,599.00
Secretaría de Educación	1,287'353,589.00
Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades	174'605,831.00
Oficialía Mayor	642'326,764.00
Contraloría General	229'874,406.00
Procuraduría General de Justicia	3,971'988,249.00
Consejería Jurídica y de Servicios Legales	533'147,729.00
SUMA	37,166'222,678.00

Las erogaciones para la Policía Auxiliar y la Bancaria e Industrial son (artículo 10°):

	MONTO
Policía Auxiliar	3,857'867,530.00
Policía Bancaria e Industrial	2,293'642,320.00
SUMA	6,151'509,850.00

Como se desprende del decreto referido, no se considera dentro del presupuesto una partida determinada para el cumplimiento de laudos; no obstante que dentro del presupuesto de egresos del Gobierno del Distrito Federal están contempladas diversas áreas, secretarías locales y 16 delegaciones políticas; sin embargo, el titular del gobierno en cita, al momento de contestar las demandas que se interponen en su contra, niega lisa y llanamente la relación de trabajo, basando su determinación en el 2º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; no obstante que las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal, aplica para todos los trabajadores de la administración pública local,

independientemente de que se trate de delegación política o secretaría que dependa de ella.

Sin embargo, partir del año 2008 se concluye que la relación laboral de los trabajadores de las Delegaciones políticas se establece con los titulares y no con el Jefe de Gobierno, situación que se robustece con la tesis de Jurisprudencia 71/2008. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del dieciséis de abril de dos mil ocho, Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo XXVII, Mayo de 2008. Pág. 184, 2ª./J. 71/2008 se estableció lo siguiente:

SERVIDORES PÚBLICOS DE LAS DELEGACIONES DEL DISTRITO FEDERAL. SU RELACIÓN DE TRABAJO SE ESTABLECE CON LOS TITULARES DE AQUÉLLAS Y NO CON EL JEFE DE GOBIERNO.-

El artículo 2o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado prevé que la relación jurídica de trabajo se establece entre los titulares de las dependencias y los trabajadores de base a su servicio, disposición de observancia obligatoria para el Gobierno del Distrito Federal en términos del artículo 13 de su Estatuto, acorde con el cual las relaciones de trabajo entre esa entidad y sus trabajadores se rigen por el apartado B del artículo 123 constitucional y su ley reglamentaria. De conformidad con lo anterior, el análisis sistemático de los artículos 122 y 123, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 11, 12, 87, 104, 105, 108, 112 y 117, primer párrafo y tercero, fracción IX, del Estatuto del Gobierno; 2o., 5o., 37, 38 y 39, fracción LIV, de la Ley Orgánica de la Administración Pública y 3o., fracción III y 15 de su Reglamento Interior, estos últimos del Distrito Federal, lleva a concluir que la relación laboral de los trabajadores de las Delegaciones se establece con sus titulares y no con el Jefe de Gobierno, pues el propio orden jurídico les confiere la atribución de nombrar a los servidores públicos adscritos a aquéllas. Ello es así, ya que no obstante que el Jefe de Gobierno del Distrito Federal tiene a su cargo el ejecutivo y la administración pública en la entidad, dicha administración se compone, entre otras, de las Delegaciones, cada una integrada con un Jefe Delegacional, así como con los servidores públicos determinados por la Ley Orgánica mencionada y su Reglamento Interior, en tanto que el hecho de que las Delegaciones se denominen órganos político-administrativos desconcentrados en el Estatuto de Gobierno referido, no les impide ser titulares de la relación laboral con sus servidores públicos, ya que de otro modo se haría nugatoria su autonomía de gestión y funcional para ejercer las

competencias que, conforme al artículo 122, base tercera, fracción II, constitucional, les otorgan las disposiciones jurídicas aplicables, sino que acorde con ello, el propio orden jurídico les confiere expresamente la atribución de designar a sus servidores públicos sujetándose a las disposiciones del Servicio Civil de Carrera; además, invariablemente, los funcionarios de confianza, mandos medios y superiores, serán designados y removidos libremente por el Jefe Delegacional.

3.3.- Revisión y análisis de expedientes

Es necesario realizar un recorte temporal, para poder demostrar el perjuicio al erario público, es decir tomar como referencia aquellos asuntos, que fueron cumplimentados en el año 2008 y que le correspondió conocer a la Tercera Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, cuyo demandado fue el Gobierno del Distrito Federal o alguna de sus unidades administrativas; asuntos que actualmente se encuentran definitivamente concluidos y analizar tanto la etapa procedimental para poder definir qué asuntos pudieron haberse resuelto en la etapa conciliatoria.

Una vez concluido la etapa procesal, señalar el tiempo que transcurre para declarar firme el laudo, la ejecución, hasta el cumplimiento total de la resolución y especificar qué monto se generó durante ese periodo.

Para poder determinar si existe un perjuicio al erario federal, se tomó como universo de estudio 61 expedientes que se tuvieron por cumplidos en el año 2008, cuyo demandado fue el Gobierno del Distrito Federal, específicamente en la Tercera Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y que ingresaron como demanda de los años 1994 a 2004, que para mayor referencia se agrega al presente trabajo el **ANEXO ÚNICO**, el cual contiene los antecedentes de cada uno de los expedientes estudiados y que se agrega al presente trabajo.

De la revisión anterior se llegó a lo siguiente:

En 52 expedientes se establecieron condenas económicas, los cuales ingresaron como demandada, el más antiguo del año de 1994 al año de 2004, cuya

suma total de los pagos realizados por parte del Gobierno del Distrito Federal o unidades administrativas dependientes de él, dio como resultado \$13'031,474.60 (TRECE MILLONES TREINTA Y UN MIL CUATROCIENTOS SETENTA Y CUATRO PESOS 60/100 M.N.).

Si bien corresponde a una cantidad relativamente menor por tratarse de 52 asuntos que contenían condena económica, también es de destacarse que los pagos, en su gran mayoría se realizaron mediante un convenio conciliatorio; es decir, la reducción en el pago es considerable, ya que los trabajadores prefieren se les realice un pago seguro, que estar con la incertidumbre de que el mismo no se lleve a cabo.

Por ejemplo, los asuntos en los cuales se convino una paga menor a la señalada en el laudo, son los siguientes:

No. de expediente	Pago económico	Observaciones
1.- 877/94	\$ 77,862.81	El trabajador optó por la indemnización
2.- 3359/00	\$ 290,252.43	Reinstalado
3.- 1862/01	\$ 150,000.00	Reinstalado
4.- 4150/01	\$ 178,708.00	No se desprende haberse reinstalado
5.- 4264/01	\$ 207,490.00	Reasignación de funciones
6.- 4748/01	\$ 493,913.00	Reasignación de funciones
7.- 4813/01	\$ 25,142.38	Tiempo extra, prima vacacional y aguinaldo
8.- 5043/01	\$ 124,358.44	Reinstalación
9.- 5218/01	\$ 24,000.00	Pago bono de productividad
10.- 642/02	\$ 62,160.00	Pago concepto "ayuda para pasajes"
11.- 898/02	\$ 197,310.70	No se llevó a cabo reinstalación
12.- 3536/02	\$ 920,000.00	Reinstalación

13.- 3889/02	\$ 350,496.86	Reconocimiento de base
14.- 5753/02	\$ 255,300.35	No hubo reinstalación
15.- 1145/03	\$ 143,221.14	No hubo reinstalación
16.- 1353/03	\$ 665,414.18	Reinstalado
17.- 1706/03	\$ 550,000.05	Indemnización
18.- 2363/03	\$ 380,421.82	Indemnización
19.- 2753/03	\$ 709,804.75	No hubo reinstalación
20.- 5101/03	\$ 212,075.43	Reinstalado
21.- 349/04	\$ 700,000.00	Convinieron dar por terminada la relación laboral
22.- 2097/04	\$ 167,711.28	Reinstalado
23.- 3463/04	\$ 627,936.86	Convinieron dar por terminada la relación laboral

De lo anterior, inferimos que en 23 asuntos se convino un pago menor a lo que estableció el laudo, debe tomarse en cuenta que la resolución contiene como mínimo, el pago de los salarios caídos, prima vacacional y aguinaldo, hasta la fecha de emisión del mismo, sin considerar los incrementos, ya que el propio laudo determina que serán cubiertos los que se generaron hasta el cumplimiento del laudo.

Como ya se mencionó antes, la mayoría de los trabajadores, prefieren renunciar a algunos derechos, siempre que el titular se comprometa a un pago seguro, aunque de menor cuantía a la que se dictaminó en la resolución final.

Actualmente, los demandantes exigen el cumplimiento total del laudo; sin embargo, una vez que la resolución se declara firme, a pesar del tiempo que se llevó el juicio para llegar a esa etapa, los titulares, no solo del Gobierno del Distrito Federal, sino de las que dependen del ámbito federal, tardan más de un año para cumplir la sentencia firme.

Lo anterior se demuestra con los 61 expedientes revisados que se dieron de baja porque en su gran mayoría se cumplió hasta el año 2008, siendo de mayor a

menor antigüedad en relación a la presentación de la demanda: uno del año 1994; uno del año 1999; tres de año 2000; veintiún asuntos del año 2001; once del año 2002; quince del año 2003 y; nueve del año 2004.

Asimismo, de los expedientes analizados suman 22 multas de un peso y 323 de \$1,000.00, que sumadas resultó la cantidad total por ese concepto de \$323,022.00 (TRESCIENTOS VEINTITRES MIL VEINTIDOS PESOS 00/100 M.N.), de los 61 expedientes que se tuvieron por cumplimentados en el año 2008 en la Tercera Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, cuyo demandado fue el Gobierno del Distrito Federal.

Así también, la ínfima administración por parte del titular, resulta en ocasiones inadmisibles, ya que en algunos asuntos se pagó más en multa que la cuantía económica condenada en el laudo.

Tal es el caso ocurrido en el expediente 4405/04 en el cual las multas sumaron \$3,000.00 y el laudo estableció una condena de \$4,309.87; por lo que respecta al expediente 5038/04 el total de multas fue por \$4,000.00 y la condena económica únicamente por \$6,219.86; por lo que respecta a los expedientes 6260/02 y 6511/04, se impuso un total de \$2,000.00 en multas en cada uno de éstos y las cuantías fueron por \$4,883.71 y \$5,260.00, respectivamente.

Por otro lado, en el expediente 2226/01, únicamente se condenó al reconocimiento de derecho de preferencia por acreditar parentesco para ostentar plaza de *Pie de Rama*⁹⁷, es decir, no existió condena económica; sin embargo, las multas sumaron la cantidad de \$22,000.00. Esto significa que a pesar de que el laudo quedó firme el 30 de mayo de 2002, se dio por cumplido hasta el año 2008.

En cuanto al expediente número 2151/01, se declaró firme el 14 de octubre de 2002, siendo la condena el reconocimiento de plaza de pie de rama, por muerte de

⁹⁷ Las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal, vigente a partir del 26 de marzo de 2010, en su artículo 77 fracción XIX, establece que; “El titular está obligado a dar preferencia a los hijos y familiares en primer grado de los trabajadores y a los egresados del Instituto Técnico de Capacitación del Sindicato para ocupar las plazas de pie de rama”.

familiar, con el pago de \$61,543.20 más los que se siguieran generando, más aguinaldo por \$6,961.60 y prima vacacional por \$1,282.05, esto es un total de \$69,786.85, no obstante se cumplió con el laudo hasta el 3 de octubre de 2008 y a esa fecha se sumó una cantidad por concepto de salarios de \$267,737.02; es decir, se pagó una demasía por \$197,950.17, cuando se debió reinstalar de inmediato al actor, desde el momento en que se declaró firme el laudo.

En cuanto al número 2753/01 se impusieron multas por la cantidad de \$17,000.00 y la cuantía de la condena fue únicamente por \$14,314.20. Ello significa que la multa sobrepasó la cantidad que se estableció en el laudo. Lo mismo sucede con el número 3653/01 en el que se impuso la multa de \$8,000.00 y la condena del laudo fue por \$5,812.55.

3.3.1. Excepciones y defensas que opuso el demandado

Tratándose de los asuntos en estudio se desprende que el titular se excepcionó de la siguiente manera:

No. de expediente	Excepciones y defensas	Condena establecida en laudo
1.- 877/94	Que el actor laboró bajo el régimen de honorarios	Reinstalación
2.- 1305/99	El actor era trabajador de confianza	Reinstalación
3.- 477/00	El actor era trabajador de confianza	Reinstalación
4.- 3359/00	El actor faltó injustificadamente	Reinstalación
5.- 410/01	Niega la relación laboral	Otorgamiento de plaza de base
6.- 1815/01	Que el actor era prestador de servicios	Pago de aguinaldo

7.- 2199/01	El actor era trabajador de confianza	Indemnización constitucional
8.- 2285/01	El actor era trabajador de confianza	Pago de aguinaldo, prima vacacional (sí acreditó la confianza)
9.- 2779/01	El actor era trabajador de confianza	Diferencias salariales y nombramiento
10.- 3543/01	El actor ostentaba una plaza interina	Reinstalación y reconocimiento de antigüedad
11.- 4150/01	El actor faltó injustificadamente	Reinstalación
12.- 4534/01	El actor era trabajador de confianza	Salarios devengados
13.- 898/02	El actor ostentaba una plaza interina	Reinstalación
14.- 3536/02	Niega la relación laboral	Reinstalación
15.- 3889/02	El actor era trabajador de confianza	Reconocimiento de base y salarios caídos
16.- 5474/02	El actor era trabajador de confianza	Otorgamiento de plaza de base
17.- 1353/02	Prestador de servicios profesionales (civil)	Reinstalación
18.- 1706/03	Contrato por tiempo determinado	Indemnización constitucional
19.- 2363/03	Prestador de servicios profesionales (civil)	Indemnización constitucional
20.- 2660/03	Niega la relación laboral	Indemnización constitucional
21.- 2753/03	El actor era trabajador de confianza	Reinstalación
22.- 3002/03	El actor era trabajador de confianza	Otorgamiento de plaza de base

23.- 4758/03	Niega la relación laboral	Otorgamiento de plaza de base
24.- 5095/03	Niega la relación laboral	Otorgamiento de plaza de base y pago de compensación
25.- 5101/03	Niega la relación laboral	Reinstalación
26.- 7972/03	Trabajador interino	Otorgamiento de plaza de base
27.- 349/04	Niega la relación laboral	Reinstalación
28.- 3439/04	Prestador de servicios profesionales (civil)	Reinstalación y otorgamiento de plaza de base
29.- 3463/04	El actor era trabajador de confianza	Reinstalación
30.- 5511/04	El actor era trabajador de confianza, otro Niega la relación laboral	Pago de vales de despensa (único reclamo)

De lo anterior se deduce que en treinta asuntos, el demandado se exceptionó de la siguiente manera:

- a) Que el demandante se trataba de un régimen de honorarios;
- b) Que la relación que lo unía con el actor era de naturaleza civil;
- c) Negando la relación laboral o;
- d) Que el demandante era un trabajador de confianza.

Ello significa que las excepciones no se demostraron. La consecuencia lógica fue que se condenara al titular al pago o al cumplimiento de lo reclamado.

Por otro lado, los asuntos que resultaron relativamente favorables al demandado fueron los siguientes:

No. de expediente	Excepciones y defensas	Condena establecida en laudo
1.- 4813/01 *	El actor era trabajador de confianza	Pago de tiempo extraordinario (sí acreditó la confianza)
2.- 4254/02	Prestador de servicios profesionales (civil)	Cumplimiento de contrato y pago de salarios (sí acreditó la naturaleza de la relación)
3.- 5654/02	Contrato por tiempo determinado	Prima vacacional (sí acreditó)
4.- 6097/02	El actor era trabajador de confianza	Tiempo extraordinario (sí acreditó la confianza)
5.- 2390/03	Prestador de servicios profesionales (civil)	Pago de tiempo extraordinario
6.- 5315/03	El actor era trabajador de confianza	Pago de aguinaldo y prima vacacional (sí acreditó)
7.- 7134/03	Contrato por tiempo determinado	Pago de aguinaldo y prima vacacional (sí acreditó)
8.- 4405/04	Trabajador eventual	Salarios devengados (sí acreditó)

Del análisis cuantitativo que se ha realizado de éstos últimos, se puede inferir que únicamente en ocho asuntos el titular demostró parcialmente sus excepciones y defensas; se acreditó:

a) Que el actor era prestador de servicios profesionales (con naturaleza de carácter civil);

b) Que era trabajador de confianza, configurándose las funciones del demandante en alguna de las que establece el artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, o;

c) Que se trataba de trabajador eventual.

Otro dato que es importante señalar, en cuanto a los asuntos revisados, ninguno de ellos contaba con el documento base de la acción para poder cesar a los trabajadores, sin responsabilidad alguna para el titular; es decir, se omitió presentar el acta administrativa respectiva a que hace alusión el artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (para los casos en que era evidente de se trataba de trabajadores de base).

3.4.- Medidas de apremio y el cumplimiento de laudos.

Medidas de apremio, son aquellas de las que puede disponer la autoridad judicial para hacer cumplir sus resoluciones.⁹⁸

Medidas de apremio, también son definidas como orden de una autoridad judicial obligando al pago de cierta cantidad o cumplimiento de algún acto obligatorio.⁹⁹

Se puede concluir que medidas de apremio en derecho de trabajo, son el conjunto de instrumentos jurídicos con los cuales la autoridad laboral coacciona al demandado para hacer cumplir sus resoluciones.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ordena mediante diversos requerimientos, se cumpla lo establecido en el laudo, por medio de los acuerdos que emite, en los que comisiona un actuario para que acompañado del trabajador, requieran al titular de la dependencia, apercibiéndolo que de no hacerlo se le aplicará la multa establecida en el artículo 148 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Ahora bien, de acuerdo al contenido del artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece que: “En lo no previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal

⁹⁸ Palomar de Miguel, Juan, *Op. cit.*, p. 982.

⁹⁹ Diccionario esencial de la lengua española, *Op. cit.* p. 118.

del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad”.

El artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, otorga la facultad de aplicar supletoriamente la Ley Federal del Trabajo; este último ordenamiento cuenta con el artículo 731, el cual señala que:

El Presidente de la Junta, los de las Juntas Especiales y los Auxiliares podrán emplear conjunta e indistintamente, cualquiera de los medios de apremio necesarios, para que las personas concurren a las audiencias en las que su presencia es indispensable o para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones.

Los medios de apremio que pueden emplearse son:

- I. Multa hasta de siete veces el salario mínimo general, vigente en el lugar y tiempo en que se cometió la infracción;
- II. Presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública; y
- III. Arresto hasta por treinta y seis horas.

Sin embargo, a pesar el contenido del artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y no obstante de la tesis de jurisprudencia que señala que el tribunal cuenta con una amplia gama de instrumentos legales para hacer cumplir sus determinaciones, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, está impedido para que aplique el artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo, conforme a lo establecido en la contradicción de tesis número 27/2003-SS, sustentada por los Tribunales Colegiados Segundo y Séptimo, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. La tesis mencionada se localiza en: Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo XVII, Junio de 2003. Pág. 206. Tesis de Jurisprudencia.

MEDIOS DE APREMIO. EL ARTÍCULO 731 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO ES DE APLICACIÓN SUPLETORIA PARA QUE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE HAGA CUMPLIR SUS DETERMINACIONES, AL EXISTIR EN LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

DISPOSICIÓN EXPRESA EN ESE SENTIDO.- El artículo 150 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado prevé que es obligación del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje proveer respecto a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos, por lo que deberá dictar las medidas que a su juicio sean necesarias; por su parte, el numeral 151 de la propia ley regula el procedimiento para la ejecución de esos laudos e indica que al efecto se proceda conforme a lo dispuesto en el capítulo primero del título octavo (artículos 148 y 149) de esa ley, en donde se establece que el citado tribunal, para hacer cumplir sus determinaciones, podrá imponer multas "hasta de mil pesos", las que se harán efectivas por la Tesorería General de la Federación. En congruencia con lo anterior, se concluye que al existir disposición expresa para que el tribunal pueda lograr el cumplimiento de sus laudos condenatorios, no tienen aplicación supletoria los medios de apremio previstos en el artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo.

Así también el artículo 147 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, señala que: "Las autoridades civiles y militares están obligadas a prestar auxilio al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para hacer respetar sus resoluciones, cuando fueren requeridas para ello" y conforme al contenido de la siguiente tesis aislada, se ha establecido que:

Registro No. 171575, Localización: Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XXVI, Agosto de 2007, Página: 1886, Tesis: I.13o.T.186 L, Tesis Aislada, Materia(s): laboral

TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. ANTE LA CONTUMACIA DE LA DEPENDENCIA DEMANDADA DE CUMPLIR CON EL LAUDO, PUEDE REQUERIR EL AUXILIO DE LAS AUTORIDADES CIVILES Y MILITARES A FIN DE LOGRAR SU CUMPLIMIENTO, DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 147 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. - El artículo 148 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado prevé que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para hacer cumplir sus determinaciones, podrá imponer multas hasta de mil pesos. Por otra parte, el diverso numeral 150 de la citada legislación señala la obligación del indicado tribunal de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos, dictando para ello todas las medidas necesarias en la forma y términos que a su juicio sean procedentes. Finalmente, el ordinal 147 del invocado ordenamiento señala la obligación de las autoridades civiles y militares de prestar auxilio al aludido tribunal para hacer respetar sus resoluciones. En esa

tesitura, ante la contumacia de la dependencia demandada de cumplir con el laudo, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando lo estime necesario, puede hacer uso de la facultad que le concede el referido artículo 147, y requerir la intervención de las autoridades civiles y militares a fin de lograr su cumplimiento.

La anterior determinación ha establecido la facultad del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para que se solicite el auxilio de otras autoridades; sin embargo, como se ha mencionado, se trata de tesis aislada la cual carece de obligatoriedad su aplicación.

En ocasiones, los trabajadores interponen juicio de garantías con la finalidad de que se dé cumplimiento a lo ordenado por el tribunal y mediante jurisprudencia se ha determinado que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la multa que establece el artículo 148 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, cuenta con una amplia gama de instrumentos legales para lograr la ejecución de las resoluciones, lo anterior conforme a lo que establece la siguiente tesis de jurisprudencia.

Registro No. 168,880, Localización: Novena Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XXVIII, Septiembre de 2008, Página: 227, Tesis: 2a./J. 133/2008, Jurisprudencia, Materia: Constitucional, laboral

LAUDOS. ADEMÁS DE LA IMPOSICIÓN DE LA MULTA A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 148 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE CUENTA CON UNA AMPLIA GAMA DE INSTRUMENTOS LEGALES PARA LOGRAR SU EJECUCIÓN. - El artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos fija la garantía a la tutela jurisdiccional y acoge el principio de ejecutoriedad de las sentencias, de ahí que las leyes locales y federales deban establecer los medios necesarios para garantizar su cumplimiento, pues de lo contrario se haría nugatoria dicha garantía. A partir de lo anterior, el artículo 150 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado ordena al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos, a cuyo efecto dictará todas las medidas necesarias en la forma y términos que a su juicio sean procedentes. A su vez, conforme al artículo 151 de la ley citada, la primera actuación del procedimiento

de ejecución consiste en dictar acuerdo ordenando ésta a través de la presencia de un actuario, en compañía de la parte actora en el domicilio de la demandada, a quien requerirá el cumplimiento de la resolución bajo el apercibimiento que de no hacerlo, se le impondrán las medidas de apremio previstas en el artículo 148, el cual sólo prevé la imposición de multa hasta por \$1,000.00. Por otra parte, las fracciones III y IV del artículo 43 del indicado ordenamiento, imponen la obligación a los titulares de reinstalar a los trabajadores y ordenar el pago de los salarios caídos o cubrir la indemnización por separación injustificada y pagar las prestaciones correspondientes cuando fueron condenados por laudo ejecutoriado, mientras que el artículo 147 prevé que el mencionado Tribunal podrá solicitar el auxilio de las autoridades civiles y militares para hacer cumplir sus resoluciones. En consecuencia, si bien la imposición de una multa es la única medida de apremio expresamente establecida por la Ley Burocrática, no puede desconocerse que el referido artículo 150 ordena al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos, por lo que también podrá dictar todas las medidas necesarias en la forma y términos que a su juicio sean procedentes, para lo cual la ley pone a su disposición el auxilio de las autoridades civiles y militares y señala con claridad las obligaciones legales de los titulares condenados en laudo ejecutoriado, cuyo incumplimiento puede dar lugar a sanciones de distinta naturaleza, por lo que el análisis integral de todas estas disposiciones permite considerar que el indicado Tribunal cuenta con una amplia gama de instrumentos legales para lograr el cumplimiento de los laudos que emite y no solamente con la multa.

Sin embargo, a pesar del contenido de la anterior tesis de jurisprudencia, no especifica en qué consiste esa amplia gama con la que cuenta el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para que haga cumplir sus determinaciones, pues como ya se asentó anteriormente está impedido para aplicar lo señalado en el artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la de la Materia; es decir, se deja a dicha autoridad sin mayores posibilidades de coaccionar a aquél que ha sido condenado en una resolución.

3.4.1.- Las medidas de apremio utilizadas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para hacer cumplir sus laudos y la ineficacia de éstas.

Es importante mencionar que en el caso particular del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, como autoridad ha agotado diversas medidas para hacer cumplir los laudos, tales como:

- Imponer la multa establecida por el artículo 148 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, consistente en (\$1,000.00) mil pesos.

- Dar aviso a la Contraloría Interna de la dependencia que se trate, por la posible comisión de la falta como servidores públicos, para aquellos que tienen la obligación de dar cumplimiento al laudo.

- Dar vista al Ministerio Público Federal por la posible comisión de delito.

Sin embargo, todas ellas resultan ser poco eficaces para que se dé un resultado positivo; es decir cumplir con el laudo y así evitar generación de salarios caídos, imposición de multas innecesarias y reinstalación del trabajador, en su caso, por lo que resulta importante explicar de manera breve las desventajas de no contar con medidas eficaces para que se cumpla lo anterior.

3.4.1.1.- Imposición de la multa establecida por el artículo 148 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Hasta antes del año 1993 el artículo 148 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establecía la multa de \$1,000.00, y con posterioridad al 1º de enero de 1993, entró en vigor el denominado nuevo peso, que consistió en quitar 3 ceros al anterior, de tal forma que los \$1,000.00 equivalían a N\$1.00 nuevo peso; ello tuvo como resultado menor presión para los titulares para dar cumplimiento a los laudos.

Debido a lo antes citado, las sentencias emitidas por los Juzgados de Distrito a partir del año 2003, establecieron que la medida de \$1.00 UN PESO, era ineficaz para hacer cumplir un laudo; el razonamiento establecía que era irrisible que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, impusiera la multa de N\$1.00 un nuevo peso y se determinó a partir del año en mención la multa sería por \$1,000.00, respetándose el texto original de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

No obstante, las dependencias de gobierno federal y local, buscan los medios legales que tienen a su alcance, interponiendo juicio de garantías, logrando la protección de la justicia federal, argumentando que los \$1,000.00 que establece el artículo 148 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, son improcedentes de acuerdo al cambio monetario impuesto en el año 1993. Un ejemplo de lo anterior es la resolución de Amparo RT. 104/2008 que el Juzgado Segundo de Distrito en Materia de Trabajo en el Distrito Federal, concede el juicio de garantías a la Secretaría de Seguridad Pública y en su parte conducente de la resolución en comento ordenó lo siguiente:

“Lo procedente es conceder el amparo solicitado para el efecto de que la Sala responsable deje insubsistente el acuerdo de fecha catorce de mayo de dos mil ocho, únicamente en la parte que impuso la multa al demandado, a fin de que siguiendo los lineamientos aquí establecidos, al computar la multa, a que el demandado se hizo acreedor, aplique la equivalencia referente a que cada nuevo peso se traduce a mil viejos pesos.”

Por su parte, el Juzgado Cuarto de Distrito en Materia de Trabajo en el Distrito Federal, en el juicio laboral número 301/2007, ampara al titular de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, con la finalidad de que se deje sin efecto la imposición de la multa de \$1,000.00 (UN MIL PESOS), que establece el artículo 148 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y en su lugar se emita una nueva haciendo la conversión a los “nuevos pesos”.

El Decreto por el que se Crea una Nueva Unidad del Sistema Monetario en los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 1º establece que: “Se crea una nueva unidad del sistema monetario de los Estados Unidos Mexicanos equivalente a mil pesos actuales. La nueva unidad conservará el nombre de ‘peso’ y se dividirá en cien ‘centavos’.”

El razonamiento que emitió la autoridad de amparo fue que, aunque la unidad monetaria reciba la misma denominación (peso) y símbolo distintivo (\$), “es indudable que no se trata de la misma unidad de cambio que regía al momento en que iniciaron su vigencia las disposiciones expedidas con anterioridad al 1º de enero de 1993, ya que al haber sido sustituida aquella unidad de cambio por una nueva, cuya conversión en relación con aquella es un nuevo peso (\$1.00) por cada mil viejos pesos (\$1,000.00), estos últimos dejaron de ser dinero circulante, y en la nueva legislación dineraria se prevé la forma de actualizar los montos contenidos en esas disposiciones legales que entraron en vigor, se insiste con anterior al 1º de enero de 1993.”

El Juzgado de Distrito en cuestión funda su resolución con la tesis de jurisprudencia con número de Registro No. 179278, Localización: Novena Época, Instancia: Pleno, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XXI, Febrero de 2005, Página: 65, Tesis: P./J. 2/2005, Jurisprudencia, Materia: Común, misma que establece lo siguiente:

LEY MONETARIA. LA EXPRESIÓN EN MONEDA NACIONAL CONTENIDA EN LEYES, REGLAMENTOS, CIRCULARES U OTRAS DISPOSICIONES EN VIGOR CON ANTERIORIDAD AL 1o. DE ENERO DE 1993, DEBEN CONVERTIRSE A LA NUEVA UNIDAD MONETARIA VIGENTE A PARTIR DE ESA FECHA, PARA PAGARLAS, COMPUTARLAS O EXPRESARLAS. - De la interpretación literal del Decreto por el que se crea una nueva unidad del Sistema Monetario de los Estados Unidos Mexicanos, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de junio de 1992, se advierte que las expresiones en moneda nacional contenidas en leyes, reglamentos, circulares u otras disposiciones que entraron en vigor con anterioridad al 1o. de enero de 1993, se entenderán referidas a la unidad monetaria que se sustituye (viejos pesos), de manera que al computar, expresar o pagar esas cantidades en la nueva unidad

monetaria, debe aplicarse la equivalencia establecida en el artículo 1o. del mencionado Decreto, esto es, que cada nuevo peso equivale a mil viejos pesos (N\$1.00 = \$1,000.00). Ahora bien, debido a la claridad de las disposiciones contenidas en el decreto citado no es dable que se interpreten en forma diversa y que, con ello, se pretendan actualizar automáticamente las cantidades expresadas en la unidad monetaria sustituida (viejos pesos), pues ello equivaldría a crear una nueva norma legal, lo cual es facultad exclusiva del legislador. Por tanto, mientras no se promulgue una nueva ley o no se realice la reforma correspondiente de los ordenamientos vigentes al momento de aplicarse el Decreto referido, en cuanto a las expresiones en moneda nacional contenidas en ellos debe aplicarse la equivalencia prevista en el indicado artículo 1o., con estricto apego a los principios de legalidad y seguridad jurídica establecidos en el párrafo cuarto del artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Contradicción de tesis 4/2004-PL. Entre las sustentadas por la Primera y Segunda Salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 31 de agosto de 2004. Unanimidad de diez votos. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretario: Fernando A. Casasola Mendoza.

La interpretación del artículo 148 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por parte de los Juzgados de Distrito, dan elementos a las dependencias gubernamentales para retrasar el pago de lo ordenado en las resoluciones que emite el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, pues conforme a lo mencionado, la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, realiza el pago de \$1.00 un peso y no de \$1,000.00 mil pesos que señala la Ley referida.

Es decir, si la multa de \$1,000.00 (UN MIL PESOS) es ineficaz, más aún la imposición de \$1.00 (UN PESO), la cual resulta ser irrisible.

Lo anterior, se convierte en una lucha legal, entre titulares y trabajadores, ya que los primeros buscan de manera inexplicable, se retrase el cumplimiento de la resolución, a pesar de que el artículo 43 fracción III de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece que es obligación de los titulares de las dependencias reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubiera separado y ordenar el pago de los salarios caídos. En cuanto a los segundos, lo que les interesa es que les sea cubierta la condena establecida en el laudo.

Otro de los problemas que existe es el determinar qué autoridad está facultada para realizar el cobro de las multas impuestas, pues de conformidad con el artículo 149 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece la obligación del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, de hacer efectivas las multas impuestas en los requerimientos.

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

Sin embargo, actualmente, el encargado de hacer efectivas las multas que impone el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es la Unidad Departamental de Control de Gestión y Análisis, Dirección Ejecutiva de Cobranza, de la Subtesorería de Fiscalización, Tesorería del Distrito Federal, dependiente de la Secretaría de Finanzas del Gobierno del Distrito Federal, que actualmente, so pretexto de que falta soporte o documentación para imponer las multas, devuelve sin cumplir lo solicitado por el tribunal, es decir, sin hacerlas efectivas, y por si fuera poco, es un ente que depende precisamente del Gobierno del Distrito Federal.

3.4.1.2.- Dar aviso a la Contraloría Interna de la dependencia, por la posible falta que sanciona la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, se establecen los derechos y obligaciones de los servidores públicos, cuya finalidad consiste en salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia mismas que deben ser observadas en el desempeño de su empleo, cargo o comisión.

En el caso particular, los servidores públicos de las dependencias, encargados de cumplir con las resoluciones que emite la autoridad, ya sea judicial o jurisdiccional, están obligados a:

a).- Cumplir con la máxima diligencia el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de un empleo, cargo o comisión;

b).- Formular y ejecutar legalmente, en su caso, los planes, programas y presupuestos correspondientes a su competencia, y cumplir las leyes y otras normas que determinen el manejo de recursos económicos públicos;

c).- Proporcionar en forma oportuna y veraz, toda la información y datos solicitados por la institución a la que legalmente le compete la vigilancia y defensa de los derechos humanos, a efecto de que aquella pueda cumplir con las facultades y atribuciones que le correspondan.

d) Abstenerse de cualquier acto u omisión que implique incumplimiento de cualquier disposición jurídica relacionada con el servicio público.

Es decir, de las anteriores disposiciones, se puede inferir que el servidor público que tenga la obligación del cumplimiento del laudo, estaría faltando a alguno de los supuestos citados, siendo en consecuencia, sancionados por la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

A pesar de las vistas que se dan a las respectivas contralorías internas de las dependencias por incumplimiento de laudo, a la fecha no existe un antecedente del cual se desprenda que se ha sancionado a algún funcionario por faltas administrativas que sanciona la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

Es más, conforme al contenido del oficio de fecha 10 de enero del año 2012, en respuesta a la solicitud por parte del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, de hacer la investigación al funcionario público que corresponda, por la probable comisión de una falta que sanciona la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos (la cual es aplicable concretamente al Gobierno del Distrito Federal), por incumplir la determinación de laudo cuyo demandado es el titular del Gobierno del Distrito Federal, en el expediente laboral número 3173/01.

La respuesta que emitió la Directora de Quejas y Denuncias, de la Dirección General de Asuntos Jurídicos, dependiente de la Contraloría General del Distrito Federal, es en términos generales la siguiente:

La funcionaria en cuestión, determinó que la petición planteada respecto de la posibilidad de sancionar al servidor público, era improcedente ya que la controversia de referencia era única y exclusivamente de naturaleza laboral, que en ese asunto el Gobierno del Distrito Federal (patrón), actúa en igualdad respecto del trabajador, encontrándose despojado de imperio de autoridad, por tanto las acciones u omisiones que se lleven a cabo como patrón, no podrían conocerse por la Contraloría General, sino ante el propio Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

La funcionaria, sustentó su determinación en la siguiente tesis jurisprudencial.

Registro No. 173579, **Localización:** Novena Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XXV, Enero de 2007, Página: 525, Tesis: 2a./J. 199/2006, Jurisprudencia, Materia: Administrativa.

CUMPLIMIENTO DE LAS SENTENCIAS DE AMPARO. A FIN DE LOGRARLO, EL JUZGADOR DEBE AJUSTARSE AL PROCEDIMIENTO QUE LA LEY DE AMPARO PREVÉ, EL CUAL NO DISPONE QUE SE DENUNCIE A LA RESPONSABLE CON LA AUTORIDAD COMPETENTE PARA QUE INICIE UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE RESPONSABILIDADES EN SU CONTRA. Los artículos 107, fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 104 a 112 de la Ley de Amparo establecen el procedimiento para lograr el cumplimiento de las sentencias protectoras y la facultad de los juzgadores para evitar que las autoridades responsables lo eludan, como son dictar las medidas necesarias para evitar el desacato por parte de la autoridad, haciendo los requerimientos pertinentes a la responsable y a sus superiores jerárquicos, previniéndola que en caso de no acatar lo ordenado en dicho fallo, se remitirá el expediente a la Suprema Corte de Justicia de la Nación para que analice si es el caso de separarla de su cargo y consignarla ante el Juez de Distrito; determine los efectos precisos de la concesión, así como las autoridades encargadas de su cumplimiento, y la medida en que cada una debe participar, considerando, en su caso, la procedencia de un cumplimiento sustituto, y analizar si la realización de ciertos actos por parte de la responsable trascienden al núcleo esencial de la obligación exigida, tomando en cuenta que el cumplimiento de las sentencias es de orden público, lo

que implica investigar y conocer los datos ciertos del promovente del juicio, así como los actos que originaron la protección constitucional, entre otros. Sin embargo, dentro de las indicadas medidas no se incluye la de prevenir a la autoridad responsable que en caso de no dar cumplimiento a sus obligaciones se dará vista a la Secretaría de la Función Pública o a la Contraloría Interna del organismo, y hacer efectivo dicho apercibimiento, informando sobre su actitud contumaz con la finalidad de que se dé inicio a un procedimiento de responsabilidades en su contra, conforme al artículo 8o., fracciones I y V, de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, ya que tal actuación excede del marco jurídico previsto en los numerales citados, y si bien es deber del juzgador velar por el cumplimiento de la ejecutoria, esto no implica denunciar a la autoridad para que se le inicie un procedimiento donde se analice si sus actos u omisiones constituyen una responsabilidad administrativa.

Contradicción de tesis 33/2006-PL. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero y Quinto, ambos en Materia Administrativa del Primer Circuito. 29 de noviembre de 2006.

Es decir, no obstante que se trata de una omisión, la cual consiste en ignorar lo ordenado por la autoridad laboral, que debe ser sancionada por la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, dado que con dicho proceder se está causando un perjuicio al erario público, la Contraloría Interna del Gobierno del Distrito Federal, equipara la figura del titular como si se tratara de un particular, no obstante que éste, como persona física, carece de responsabilidad alguna, ya que si surge designación de nuevo titular, éste último es el que se subroga de la obligación de cumplir el laudo.

3.4.1.3.- Dar vista al Ministerio Público Federal por la posible comisión del delito de desobediencia.

El artículo 117 del Código Federal de Procedimientos Penales, señala que toda persona que en ejercicio de funciones públicas tenga conocimiento de la probable existencia de un delito que deba perseguirse de oficio, está obligado a participarlo inmediatamente al Ministerio Público, transmitiéndole todos los datos que tuviere, poniendo a su disposición, desde luego, a los inculcados, si hubieren sido detenidos.

Conforme a la tesis aislada que a continuación se enuncia, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, tiene la facultad de dar vista al Ministerio Público Federal, por la posible comisión del delito de desobediencia que sanciona el artículo 183 del Código Penal Federal.

Registro No. 171727, Localización: Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XXVI, Agosto de 2007, Página: 1679, Tesis: I.3o.T.169 L, Tesis Aislada, Materia(s): laboral

LAUDOS DICTADOS POR EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. SI SE AGOTAN LAS MEDIDAS DE APREMIO Y LA DEPENDENCIA DEMANDADA NO DA CUMPLIMIENTO, DEBE DARSE VISTA AL MINISTERIO PÚBLICO DE LA FEDERACIÓN POR LA POSIBLE COMISIÓN DEL DELITO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 183 DEL CÓDIGO PENAL FEDERAL, POR SER UNA CUESTIÓN DE ORDEN PÚBLICO. - Del artículo 150, en relación con los numerales 148 y 149 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se advierte que el único medio de apremio que tiene el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para hacer cumplir sus determinaciones es la multa hasta por mil pesos; de tal manera que cuando se agota dicha medida de apremio y la dependencia demandada no da cumplimiento al laudo, la Sala del citado tribunal debe observar lo dispuesto en el aludido numeral 150, que la obliga a proveer la eficaz e inmediata ejecución de los laudos, dictando para ello todas las medidas necesarias en la forma y términos que a su juicio sean procedentes, ya que de no hacerlo el fallo carecería de eficacia legal y su cumplimiento quedaría a la voluntad de alguna de las partes, contraponiéndose al espíritu del artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria, que establece que el laudo debe cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la en que surta efectos la notificación. Consecuentemente, ante el incumplimiento del laudo y el agotamiento de las medidas de apremio, aquella, de conformidad con los numerales 183 del Código Penal Federal, que señala: "Cuando la ley autorice el empleo del apremio para hacer efectivas las determinaciones de la autoridad, sólo se consumará el delito de desobediencia cuando se hubieren agotado los medios de apremio.", y 117 del Código Federal de Procedimientos Penales, debe dar vista al Ministerio Público de la Federación por la posible comisión del referido delito, por ser una cuestión de orden público.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, da vista al Ministerio Público Federal, para que se avoque al conocimiento del asunto, por la posible comisión del delito de omisión de cumplimiento a un mandato de autoridad, en este caso, jurisdiccional, se le hace saber cuántas han sido las multas y sanciones que se han impuesto en determinado asunto, se envían copias certificadas de las constancias respectivas; sin embargo, pareciera que la falta la comete el tribunal, pues como Ministerio Público, no se le requiere directamente al titular de la dependencia que cumpla con el laudo, sino al propio tribunal.

A pesar de ello, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, tomando en cuenta varios requerimientos, en diversos asuntos ha dado vista al Ministerio Público Federal y los resultados generalmente son los mismos ya que éste último únicamente se aboca a solicitar copia certificada de los autos y continuar requiriendo al tribunal el envío de éstas y el cumplimiento del laudo, siendo que el tribunal es la autoridad interesada en que se cumpla la resolución y quien debe ser coaccionado directamente es el titular de la dependencia.

Es decir, las medidas aplicadas, resultan ser insuficientes y no sólo ello, sino ineficaces, para que se pague a la brevedad lo que ha determinado la autoridad laboral, ya que los titulares hacen caso omiso a lo ordenado por el tribunal.

Lo anterior significa que, no obstante las medidas de apremio que impone el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se ve imposibilitado para sancionar de manera coactiva al demandado, pues es evidente que la imposición de multas, las cuales son un cargo al erario público, las que no tienen mayor importancia para los titulares, así tampoco para los funcionarios encargados de dar cumplimiento a los laudos; aunado a lo señalado, los salarios caídos, que es aún más grave, se siguen acumulando para trabajadores, que tienen un laudo favorable y debe ser cumplido, laboren éstos o no.

De lo antes citado, se infiere que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, debe tener un coadyuvante para que pueda aplicar verdaderas medidas coactivas con la finalidad de que los titulares de las dependencias puedan cumplir el

laudo, pues como ya se demostró con anterioridad, se ve impedido jurídicamente para coaccionar al demandado.

La jurisprudencia ha determinado que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, cuenta con una gama de medidas para hacer que se cumplan los laudos; sin embargo, en la práctica hay impedimento para coaccionar eficazmente al titular, con la finalidad de que cumpla con el laudo, pues como ya se asentó con anterioridad, las interpretaciones a la propia ley impide que se lleve a cabo lo ordenado por la autoridad laboral.

A diferencia de las juntas locales y federales (éstas últimas en algunos casos) pueden dictar las medidas de embargo correspondientes, las cuales son eficaces, porque el resultado es que el patrón responda con parte de sus bienes, en el caso del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, sabemos que el patrimonio de Estado,¹⁰⁰ es inembargable.

Conforme al artículo 4º del Código Federal de Procedimientos Civiles (el cual es de aplicación supletoria a la Ley de la Materia), en su primer párrafo establece que: Las instituciones, servicios y dependencias de la Administración Pública de la Federación y de las entidades federativas tendrán, dentro del procedimiento judicial, en cualquier forma en que intervengan, la misma situación que otra parte cualquiera; pero nunca podrá dictarse, en su contra, mandamiento de ejecución ni providencia de embargo, y estarán exentos de prestar garantías que este código exija.

Es importante señalar que no sólo los titulares de las dependencias, retrasan el cumplimiento, sino que algunos trabajadores buscan mecanismos para seguir incrementando los salarios caídos sin laborar; es decir, una práctica reiterada de algunos trabajadores es el solicitar día y hora para que se lleve a cabo el requerimiento de reinstalación y no comparecer a dicha diligencia; esta solicitud se

¹⁰⁰ El "Patrimonio de Estado", se define como la totalidad de bienes, derechos, obligaciones y recursos financieros en donde el Estado es propietario y que sirven para el cumplimiento de sus atribuciones conforme al derecho positivo.

reitera una y otra vez, por un periodo aproximado de 2 años. El objetivo, es que no se declare la prescripción establecida en el artículo 114 fracción III de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Lo anterior se traduce en detrimento al gasto público, el cual se ve afectado por el pago de salarios caídos excesivos, que conlleva a una responsabilidad administrativa por aquél funcionario que omite dar cumplimiento a lo determinado por la autoridad laboral.

3.5.- Recomendación 17/2006 emitida por la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.

La recomendación número 17/2006 emitida por la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal el 10 de noviembre de 2006, dirigida a los titulares de la Administración Pública del Distrito Federal, se centra en el incumplimiento de los laudos dictados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, así como las resoluciones del Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal. En la mencionada recomendación se determinó que la omisión de dar cumplimiento a las resoluciones, agravian a los trabajadores y servidores públicos del Gobierno del Distrito Federal.

Los asuntos documentados fueron los siguientes:

23 casos: 22 laudos y una sentencia de amparo– implican obligaciones a cargo del Jefe de Gobierno del Distrito Federal; 4 son resoluciones administrativas contra el Procurador General de Justicia; 7 son resoluciones administrativas contra el Secretario de Seguridad Pública; 2 son resoluciones administrativas contra el Secretario de Transporte y Vialidad; una resolución administrativa contra la Secretaria de Cultura; 35 laudos contra la Directora General del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia; un laudo contra la Procuradora Social y otro más contra el Director General de la Caja de Previsión para Trabajadores a Lista de Raya. En todos los casos se trata de autoridades de la Administración Pública del Distrito Federal que incumplieron los laudos y resoluciones respectivas.

Es importante destacar que las anteriores son resoluciones no cumplidas que fueron emitidas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, así como por otras autoridades, reiterándose la pésima administración pública del gobierno local.

Los asuntos motivo de la queja, tienen 2 características principales:

- 1) Que han causado estado y no admiten ya recurso alguno y,
- 2) Que los derechos establecidos en los respectivos laudos y resoluciones no han sido en efecto cumplidos por la autoridad obligada a ello.

En los 40 casos, motivo de la mencionada recomendación fueron verificadas y documentadas las dos hipótesis, de modo que en todos ellos se trata de incumplimiento de laudos y resoluciones por parte de las autoridades condenadas en fallos firmes, que trajeron como consecuencia diversos requerimientos con su respectiva aplicación de multas, sin que a la fecha se haya logrado su cumplimiento.

Las diversas autoridades de la Administración Pública del Distrito Federal involucradas en la recomendación fueron requeridas en distintas ocasiones; sin embargo, su respuesta a tales peticiones fue que se encontraban realizando gestiones ante las diversas áreas encargadas de la autorización de la creación de las plazas o solicitando la suficiencia presupuestal para cubrir los pagos respectivos.

Según el contenido de la recomendación mencionada, algunas de las autoridades de la Administración Pública del Gobierno del Distrito Federal, categóricamente solicitaron el cierre y conclusión de los expedientes de queja argumentando que Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, carecía de competencia para seguir conociendo de ellos.

Dentro de los puntos establecidos en la recomendación 17/2006 de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, destacaron los siguientes:

a) Que los agraviados han sido afectados en su derecho a una adecuada protección judicial, en su modalidad del derecho a que se garantice el cumplimiento de que toda decisión judicial debe de ser acatada.

b) Se viola el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual establece bajo la denominación de garantía individual, el derecho humano de acceso a la justicia, que se integra también con la plena ejecución de las resoluciones judiciales.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que la ejecución de las resoluciones judiciales es una garantía, como queda asentado en la tesis aislada emitida por el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta en 10 de agosto de 1999, página 799, misma que a continuación se menciona:

SENTENCIAS. SU CUMPLIMIENTO ES INELUDIBLE. De acuerdo al contenido del artículo 17 constitucional, es una garantía la plena ejecución de las resoluciones que dicten los tribunales; en razón de ello, quien queda constreñido al acatamiento de una sentencia no puede pretender eximirse de esa obligación alegando alguna circunstancia ajena a la litis.

c) En concordancia con la Constitución, este derecho está protegido también por el artículo 14.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, así como por los artículos 8 y 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, vinculados con el deber general que adquirió el Estado Mexicano de garantizar el goce de tales derechos a todas las personas bajo su jurisdicción, tal cual lo establece el artículo primero de la propia Convención. Ambos instrumentos convencionales consagran la tutela jurisdiccional en tres derechos específicos:

1. El acceso a un tribunal imparcial;
2. El debido proceso, y

3. La plena ejecución del fallo.

d) La Convención Americana de Derechos Humanos “Pacto de San José”, establece en sus artículos 8 y 25, por una parte, el acceso a los tribunales para que decidan sobre los derechos de la persona, y por la otra, que aquéllos establecidos en una resolución se harán efectivos.

Concretamente, el propio artículo 25 de la Convención ha sido interpretado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el sentido de que no basta la existencia formal de los recursos, sino que éstos deben tener efectividad; es decir, deben dar resultados o respuestas a las violaciones de derechos contemplados en dicha Convención.

Artículo 25. “Protección Judicial:

1. Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales.

2. Los Estados Partes se comprometen:

a) A garantizar que la autoridad competente prevista por el sistema legal del Estado decidirá sobre los derechos de toda persona que interponga tal recurso;

b) A desarrollar las posibilidades de recurso judicial, y

c) A garantizar el cumplimiento, por las autoridades competentes, de toda decisión en que se haya estimado procedente el recurso.

Conforme a la Recomendación 17/2006 de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, establece que el artículo 25 de la Convención es, por extensión, aplicable a los derechos que una persona adquiere con motivo de una resolución judicial, de no ser así, viola entonces el derecho fundamental tutelado en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual para su viabilidad establece un deber a cargo del Estado de ejecutar la resolución para

cuando el obligado incumple, ya sea que se trate de un particular o de un ente del gobierno o del propio estado.

En relación a la citada recomendación, la comisión estimó que, para satisfacer el derecho de acceso a un recurso efectivo, no es suficiente que en los juicios se emitan decisiones definitivas, en las cuales se ordene la protección a los derechos de los demandantes; además, es preciso que existan mecanismos eficaces para ejecutar los laudos o sentencias, de manera que se protejan efectivamente los derechos declarados pues uno de los efectos de la cosa juzgada, es su obligatoriedad.

3.6.- La Administración Pública y la responsabilidad administrativa de los servidores públicos.

La palabra administración, tiene su origen en el latín y se compone por el prefijo *ad* o dar, y la frase *ministrare*, que significa servir.¹⁰¹

La administración pública es aquella actividad desempeñada por organismos, dependencias, poderes, autoridades del Estado, agentes y auxiliares del poder público en ejercicio de las atribuciones legales que tiene encomendadas un pueblo determinado, llámese nación o Estado soberano.

Responsabilidad.- En el derecho positivo mexicano, un individuo es responsable cuando, de acuerdo con el orden jurídico, es susceptible de ser sancionado.¹⁰²

Tratándose de los funcionarios públicos, la responsabilidad administrativa es en la existencia de sujetos que tienen determinadas obligaciones establecidas

¹⁰¹Fernández Ruiz, Jorge, *Poder Ejecutivo*, Porrúa-UNAM, México, 2008. p. 515.

¹⁰² Castro Estrada, Álvaro, *Responsabilidad Patrimonial del Estado*, Porrúa, México, 2000, p. 121.

legalmente, por cuya inobservancia deberán responder, siendo merecedores, de una sanción.¹⁰³

La responsabilidad administrativa se le exige a todos los servidores públicos, y de conformidad con el artículo 109 fracción III, primer párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que se aplicarán sanciones administrativas a los servidores públicos que afecten la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficacia que deben observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.

Es importante hacer una distinción entre el funcionario y el empleado público y las características que diferencian uno de otro, son las siguientes:

FUNCIONARIO PÚBLICO	EMPLEADO PÚBLICO
Asume cargo acatando una disposición constitucional, de una ley o reglamento.	Recibe su nombramiento de acuerdo a la ley o reglamento.
Tiene autoridad y realiza actos jurídicos forzosos y ejercita poderes de nombramiento, revisión, mando, vigilancia, disciplinarios, etc.	Auxilia para la preparación u ejecución de tareas técnicas, operativas o administrativas.
Son trabajadores de confianza.	Son trabajadores de base, eventuales o interinos.
Cuentan con funciones de representatividad.	Están subordinados.
La responsabilidad en que pueden incurrir es de carácter administrativo, penal, civil, patrimonial o hasta política (para aquellos que cuentan con fuero constitucional).	Cuando no cumple con su deber, además de ser cesado sin responsabilidad alguna para el Estado, se le puede acusar de responsabilidad administrativa, penal o patrimonial (dependiendo de la falta en la cual incurrió).

El Estado es una persona sujeta derechos y obligaciones que constituye una unidad jurídica, al tener éste responsabilidad, es susceptible de imputación de daños que erogue con motivo de su actuación u omisión.¹⁰⁴

¹⁰³ Solís Rodríguez, Javier, *Consejo de la Judicatura Federal, responsabilidad administrativa, facultad disciplinaria y prescripción*, p. 5 en <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/pdf/en-linea:10-diciembre-2011>

La responsabilidad administrativa del servidor público, es la consecuencia de los actos o en su caso, omisiones que prevé la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos; es decir, si éste incumple su obligación de comportarse con legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficacia.

El servicio público, es una institución jurídico administrativa, en la que el titular es el Estado, cuyo único fin consiste en satisfacer de manera regular, continua y uniforme, necesidades públicas de carácter esencial; se concretiza a través de instituciones individualizadas que pueden ser suministradas directamente por el Estado; por su naturaleza, siempre está sujeta a principios de derecho público.¹⁰⁵

Características del servicio público:

- I. Creadas y organizadas por el Estado mediante leyes emanadas por el legislativo.
- II. Suponen siempre un interés público.
- III. Satisfacen el interés general oponiéndose al particular.
- IV. Satisfacen necesidades económicas, materiales, de seguridad y culturales.

La obligación del servidor público es salvaguardar los principios que la Carta Magna establece, como una parte fundamental del Estado; esto es, su obligación es garantizar el buen servicio, lo anterior de conformidad con lo establecido con la tesis de jurisprudencia que a continuación se enuncia:

¹⁰⁴ Castro Estrada, Álvaro, *op. cit.*, p. 76

¹⁰⁵ Fraga, Gabino. *Derecho Administrativo*, editorial Porrúa, México, 1995, p. 76

Registro 184396, localización: Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XVII, abril de 2003, página 1030, tesis 1.4º A.J/22, Materia: Administrativa.

SERVIDORES PÚBLICOS. SU RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA SURGE COMO CONSECUENCIA DE LOS ACTOS U OMISIONES PREVISTOS EN LA LEGISLACIÓN QUE RIGE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO Y SU RELACIÓN CON EL ESTADO.-

La responsabilidad administrativa de los servidores públicos surge como consecuencia de los actos u omisiones -que se definan ya sea por la propia legislación bajo la cual se expidió el nombramiento del funcionario, la ley que rige el acto que se investigó, o bien, por las que se contemplan en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos pues, de no considerarse así, bastaría que el ordenamiento jurídico respectivo no previera las obligaciones o deberes que a cada funcionario le corresponden, para dejar impunes prácticas contrarias a la legalidad, honradez, imparcialidad, economía y eficacia que orientan a la administración pública y que garantizan el buen servicio público, bajo el principio unitario de coherencia entre la actuación de los servidores públicos y los valores constitucionales conducentes, sobre la base de un correlato de deberes generales y la exigibilidad activa de su responsabilidad. Tan es así que la propia Constitución Federal, en su artículo 109 fracción III párrafo primero, dispone que se aplicarán sanciones administrativas a los servidores públicos por los actos u omisiones que afecten la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deban observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, lo que constriñe a todo servidor público a acatar y observar el contexto general de disposiciones legales que normen y orienten su conducta, a fin de salvaguardar los principios que la propia Ley Fundamental estatuye como pilar del Estado de derecho, pues la apreciación de faltas implica constatar la conducta con las normas propias o estatutos que rigen la prestación del servicio público y la relación laboral y administrativa entre el servidor público y el Estado.

El servidor público al realizar actos u omisiones que perjudiquen el buen funcionamiento de la administración pública, comete falta grave que es sancionada con la ley.

La omisión, consiste en que el servidor público se abstiene de ejecutar lo ordenado por la ley o en la realización de una conducta diversa a la esperada

legalmente, esto es, la falta de observancia por parte del sujeto de un precepto legal.¹⁰⁶

En el caso particular, cuando el funcionario que tiene por encargo cumplir los laudos y si se niega a hacerlo, debe ser sujeto a la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, ya que está perjudicando al erario público.

3.7.- El presupuesto de egresos y el incumplimiento de laudos.

Como se mencionó, el titular del Gobierno del Distrito Federal, no considera dentro de su presupuesto de egresos una partida presupuestal para cumplimiento de laudos; en el caso del gobierno federal no difiere mayormente de la política seguida por el primero.

Conforme a lo establecido en el Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2010 (publicado en el Diario Oficial de la Federación el 7 de diciembre del año 2009), específicamente en su artículo 16 fracción I, establece que con el fin de incrementar la productividad dentro de la Administración Pública Federal y en apego a las medidas de ahorro y austeridad en las dependencias y entidades no se crearán plazas en nivel alguno.

Respecto al Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2011 (publicado en el Diario Oficial de la Federación el 7 de diciembre de 2010), en el artículo 22 fracción II se determinó que para el ejercicio fiscal del año mencionado, en las dependencias y entidades no se crearán plazas en nivel alguno, con excepción a los casos previstos en el artículo 17 fracción I, consistentes a educación.

Dentro del Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2012, (publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 12 de diciembre del año 2011) en el artículo 23 fracción II, se determinó que las dependencias y entidades

¹⁰⁶ Solís Rodríguez, Javier, *op. cit.*, p.7

adoptarán las medidas de ahorro, austeridad y eficiencia no creando plazas en nivel alguno, a excepción de las mencionadas en el artículo 18 fracción I que corresponden a educación.

En cuanto a las disposiciones expresas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en los años 2010, 2011 y 2012, en los respectivos programas nacionales de reducción de gasto público, dirigido a los CC. Oficiales Mayores o equivalentes de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, se instruyó lo siguiente:

a) Oficio Circular 307-A.- 0917 de fecha 12 de marzo del año 2010, en el numeral 20 que durante el año 2010, no se crearán plazas en las dependencias y entidades salvo las que se encuentren previstas dentro del Presupuesto de Egresos de la Federación, o que sean resultado de reformas legales o reglamentarias en términos de los dispuesto en ese programa; en cuanto al punto 22 se estableció que las plazas que se liberen como resultado de la aplicación del programa.

b) Oficio Circular No. 307.-A.- 2757 de fecha 16 de junio de 2011, en el punto 6 del mencionado oficio se estableció que a más tardar, el 1º de julio del año 2011, al menos el 1.5% de su inventario y plantilla de plazas de estructura de mando medio deberían ser reducidas.

c) Oficio Circular No. 307-A.- 2255 de fecha 17 de mayo de 2012, en los puntos 10 y 12 se ordenó la reducción en el inventario y plantillas de plazas, así como el congelamiento de las plazas (vacantes) a más tardar el día 20 de junio del año 2012.

Es decir, de lo antes visto, se puede establecer que incluso el funcionario público, en ocasiones se ve imposibilitado para cumplir con lo ordenado en el laudo, pues por un lado está la orden del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, respecto a cumplir con la resolución y, por otra, está la determinación dentro de los Presupuestos de Egresos (años 2010, 2011 y 2012), así como de la instrucción por parte de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, para cancelación y congelamiento de plazas.

De acuerdo a lo anterior, es entendible hasta cierto punto, el argumento que hace valer el titular, en el sentido de que no cuenta con la plaza presupuestal para reinstalar al trabajador; sin embargo, dentro de la Administración Pública, tanto federal como local, se debe tomar en cuenta que la generación de salarios caídos que el titular le está adeudando al trabajador, conlleva un detrimento en el gasto público innecesario, que se podría evitar con una reinstalación o en caso de indemnización de manera inmediata, con el consecuente pago de los salarios caídos, una vez que se ha declarado firme el laudo, ya que obligatoriamente debe ser cumplido por la dependencia.

Por lo anterior, es necesario se implante la conciliación como una forma de evitar un largo juicio y se pueda dirimir la controversia a la brevedad.

CAPÍTULO IV

LA CONCILIACIÓN OBLIGATORIA COMO MEDIO PARA EVITAR UN PERJUICIO AL ERARIO PÚBLICO.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 148 establece que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para hacer cumplir sus determinaciones, podrá imponer multa hasta de mil pesos; sin embargo, Ello es insuficiente para que se llegue al objetivo deseado; es decir, que se cumpla con el laudo, ya que si bien se aplica la multa a la dependencia de gobierno, también es cierto, que los funcionarios públicos, llámese jefe de departamento jurídico, directores generales o de área y titular de la secretaría o dependencia que se trate, no son sancionados por omitir solucionar el problema, que consiste en reinstalar, pagar los salarios caídos, indemnizar, o el cumplimiento de alguna prestación que resultó favorable al trabajador dentro del laudo.

Asimismo, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ha requerido al titular imponiendo diversas medidas las cuales resultan igual de ineficaces para que los titulares den cumplimiento a lo ordenado por la autoridad laboral, es por ello que establecer como obligatoria la etapa de conciliación, resulta necesaria para evitar tanto un juicio como una ejecución largos, tardíos y onerosos para ambas partes.

4.1.- La Conciliación

La conciliación, deriva del latín *conciliatio* que significa congregar, se entiende como un arreglo entre las partes de una disputa o conflicto de cualquier naturaleza, que puede alcanzarse con intervención de un tercero.¹⁰⁷

Néstor de Buen, define a la conciliación, como “un procedimiento para poner fin a los conflictos laborales, jurídicos e intereses individuales o colectivos, con la

¹⁰⁷ Kurczyn Villalobos, Patricia, *La Justicia Laboral: Administración e impartición*, UNAM, 2005, p. 101.

intervención de un tercero que ni propone ni decide, pero aproxima a las partes para la celebración de un acuerdo previo a la resolución jurisdiccional.”¹⁰⁸

Esto significa que los elementos esenciales para la conciliación, son:

- a) Parte actora
- b) Parte demandada
- c) Un conflicto
- d) Un tercero que es el conciliador.

La conciliación, es el acuerdo de voluntades entre las partes en conflicto, llevado a efecto mediante la intervención de un tercero, cuya única función es acercar las posiciones contrarias de las partes, haciendo notar las ventajas, desventajas y efectos de sus pretensiones.¹⁰⁹

La conciliación, también es definida como el acuerdo a que llegan las partes dentro del proceso, cuando existe una controversia, sobre la aplicación de los derechos, que permite, sea innecesario dicho proceso; es decir, es un acto jurídico por medio del cual las partes en el conflicto o antes de éste, se someten a un trámite conciliatorio para llegar a un acuerdo permitido por la ley, teniendo como intermediario, objetivo e imparcial, la autoridad del juez quien busca una solución consensual al conflicto.¹¹⁰

¹⁰⁸ De Buen, Néstor, *op. cit.*, p. 95.

¹⁰⁹ Diplomado: Actualización del Proceso Laboral (problemas más comunes), taller de casos prácticos, Lic. Jorge Rivera Ocegüera, Septiembre 2008.

¹¹⁰ Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, *op.cit.*, Vol. II, p. 189.

4.2.- Tipos de conciliación.

La conciliación tiene una amplia aplicación en el ámbito jurídico, forma parte del derecho del trabajo, aunque también del derecho procesal civil y derecho internacional público, donde ha alcanzado la categoría de instancia obligatoria.¹¹¹

Existen dos tipos de conciliación, la voluntaria y la obligatoria, mismas que a continuación se describen:

4.2.1.- Conciliación Voluntaria

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), con fecha 29 de junio de 1951, establece la siguiente recomendación tratándose de conciliación voluntaria dentro del conflicto laboral:¹¹²

1. Se deberían establecer organismos de conciliación voluntaria, apropiados a las condiciones nacionales, con objeto de contribuir a la prevención y solución de los conflictos de trabajo entre empleadores y trabajadores.

2. Todo organismo de conciliación voluntaria, establecido sobre una base mixta, debería comprender una representación igual de empleadores y de trabajadores.

3. Del procedimiento:

a) El procedimiento debería ser gratuito y expedito; todo plazo que prescriba la legislación nacional debería fijarse previamente y reducirse al mínimo.

¹¹¹ Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, *op.cit*, Vol. II, p. 188.

¹¹² Recomendación R092 del 29 de Junio de 1952 de la Organización Internacional del Trabajo.

b) Se deberían adoptar disposiciones para que el procedimiento pueda entablarse a iniciativa de una de las partes en conflicto, o de oficio por organismos de conciliación voluntaria.

4. Si un conflicto ha sido sometido a un procedimiento de conciliación con el consentimiento de todas las partes interesadas, debería estimularse a las mismas para que se abstengan de recurrir a la huelga, mientras dure el procedimiento de conciliación.

5. Todos los acuerdos que pudieren celebrar las partes durante el procedimiento de conciliación o a la terminación del mismo deberían redactarse por escrito y considerarse equivalentes a contratos celebrados normalmente.

4.2.2.- Conciliación Obligatoria

Un antecedente de la conciliación obligatoria, la podemos encontrar en la Constitución de Cádiz de 1812, que rigió durante la dominación española.

Dicha constitución reconocía el derecho de todo español de terminar sus diferencias por medio de jueces árbitros, elegidos por ambas partes.

Conforme al artículo al artículo 281 de la Constitución de Cádiz, se determinó que si las partes no se reservaron el derecho de apelar, la sentencia que dieron los árbitros sería ejecutada.

En la Constitución de Cádiz, se estableció que el alcalde de cada pueblo, ejercería el oficio de conciliador, y aquél que tuviera alguna controversia o demanda por negocios civiles o por injurias, debía presentarse con éste para llegar a la conciliación.

La obligatoriedad a la conciliación se estableció en el artículo 284 de la Constitución de Cádiz de 1812, pues se determinó que si no existía constancia que se hubiera intentado el medio de la conciliación, no sería entablado pleito alguno; es decir, era un paso necesario para poder iniciar un juicio formal.

4.3.- La Conciliación en Derecho Laboral

Conforme a lo establecido en el artículo 122 párrafo tercero de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Ley Federal del Trabajo, establece que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje:

Contará asimismo con una procuraduría de la defensa de los trabajadores al servicio del Estado integrada por un procurador y el número de procuradores auxiliares que se juzgue necesario para la defensa de los intereses de los trabajadores y que, en forma gratuita, representara o asesorara a los trabajadores, siempre que lo soliciten, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de esta ley, interponiendo los recursos ordinarios y el juicio de amparo, cuando procedan, para la defensa del trabajador y **proponiendo a las partes interesadas soluciones conciliatorias para el arreglo de sus conflictos haciendo constar los resultados en actas autorizadas.**

Comparativamente en la Ley Federal del Trabajo, que es de aplicación supletoria a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en el primer párrafo del artículo 873, se establece que:

Artículo 873: El pleno o la junta especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, **dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda.** En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

Conforme al artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo, la audiencia a que se refiere el artículo 873 del mismo ordenamiento, constará de tres etapas:

- A) De Conciliación;
- B) De demanda y excepciones; y

C) De ofrecimiento y admisión de pruebas.

El artículo 876 de la citada Ley, establece que la etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

I. Las partes comparecerán personalmente a la junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados.

II. La junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.

III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. el convenio respectivo, aprobado por la junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley;

V. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y

VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

Artículo 901: En la tramitación de los conflictos a que se refiere este capítulo, las juntas deberán procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio. A este fin, podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto.

Registro No. 232304, **Localización:** Séptima Época Instancia: Pleno, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, 187-192 Primera Parte Página: 93, Tesis Aislada, Materia: Constitucional, laboral

AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES. COMPARECENCIA PERSONAL DE LAS PARTES A LA ETAPA CONCILIATORIA. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. SU ARTICULO 876, FRACCION I, NO VIOLA LA GARANTIA DE AUDIENCIA. La fracción I del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo obliga tanto al actor como al demandado a comparecer a la etapa conciliatoria en

forma personal, esto es, sin abogados patronos, asesores o apoderados; y la última fracción del mismo precepto impone a las partes también, la obligación de presentarse personalmente a la etapa de demanda, excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, pero únicamente para aquél caso en que no hayan concurrido a la primera etapa del procedimiento, es decir, a la de conciliación, ahora bien, de una correcta interpretación del numeral en cuestión se advierte que la obligación de comparecer personalmente a la etapa de demanda y excepciones tiene entre otras finalidades la de que se acuda ante la Junta respectiva para un nuevo intento de avenimiento entre las partes, pues de conformidad con lo dispuesto en el artículo 878, fracción I de la misma ley, la etapa de demanda y excepciones comenzará con la exhortación que haga el presidente de la Junta para que las partes lleguen a un arreglo y, a continuación, si éstas persistieran en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda. Luego entonces, la obligación de presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones sólo subsiste cuando las partes no lo hicieron a la de conciliación, pero no en el supuesto contrario, caso en el cual debe entenderse que la comparecencia podrá ser por cualquiera otro de los medios que la ley establece. En este orden de ideas, como la naturaleza real y jurídica de la etapa conciliatoria, que bien puede decirse que se extiende hasta la primera parte de la siguiente, o sea, de la de demanda y excepciones, en cuanto se refiere a la exhortación de avenimiento que debe hacer el presidente de la Junta es, concretamente, el de que las partes diriman el conflicto voluntariamente sin que el desacuerdo a que puedan llegar tenga, en sí mismo, consecuencias perjudiciales para ellos, por lo que no puede concluirse que se viola en su perjuicio la garantía de audiencia, pues, al producirse tal conducta, la autoridad no les priva de ningún derecho que las leyes les otorgan ya que el único efecto en esta hipótesis es el de que se les tenga por inconformes con todo arreglo, pudiendo, por lo contrario, en la especie, comparecer la parte demandada a la etapa de demanda y excepciones en su segunda parte, al través de los medios que establece la ley, de tal manera que, en tales circunstancias, puede ser oído en juicio en la forma pretendida y, en consecuencia, no se produce la indefensión aducida por la parte quejosa.

Nota: En el Informe de 1984, la tesis aparece bajo el rubro "LEY FEDERAL DEL TRABAJO. SU ARTICULO 876, FRACCION I NO VIOLA LA GARANTIA DE AUDIENCIA.

Dentro de la etapa procesal, tratándose de los juicios que se ventilan ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la conciliación, no es obligatoria, pues como ya se asentó con anterioridad, ésta sólo se lleva a cabo dentro del conflicto

individual, una vez que ya ha sido dictado el laudo y la consecuencia es que el titular ofrece una cantidad menor a la ordenada en la resolución.

Conforme al Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, no se establece una obligación de avenir a las partes a la conciliación, ello significa que la Unidad de Funcionarios Conciliadores, no realiza la función para lo cual fue creada; por ello, es indispensable implantar a la conciliación como una etapa obligatoria antes de llegar a un proceso largo y oneroso.

4.3.1.- Diferencias entre la Conciliación y el Arbitraje

Las características de la conciliación ya fueron enunciadas en párrafos anteriores, a continuación se realiza un cuadro diferencial entre un concepto y otro:

El arbitraje, es la resolución dictada por un tercero, misma que resulta obligatoria a cargo de órganos administrativos con facultades jurisdiccionales¹¹³.

Arbitraje, es acción o facultad de arbitrar. Laudo o resolución que se adopta en el procedimiento.¹¹⁴

El diccionario jurídico del Instituto de Investigaciones Jurídicas, define al “arbitraje”, como juzgar, fallar, determinar, como árbitro o arbitrador, y proceder del juez según su arbitrio, según las reglas de equidad, según su leal saber y entender, en defecto de la ley en que hay que apoyarse.¹¹⁵

Las diferencias existentes entre la conciliación y el arbitraje son las siguientes:

¹¹³ *Ibidem*, p. 98

¹¹⁴ Palomar de Miguel, Juan, *op. cit.*, p. 129.

¹¹⁵ Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, *op. cit.*, p.202

CONCILIACIÓN	ARBITRAJE
Son soluciones acordadas o compuestas que logran un punto intermedio	Se consideran las normas aplicables de acuerdo a lo demostrado en las audiencias
Llegan a un acuerdo sin riesgo	Deberá acatarse como si se tratara de sentencia judicial.
No se busca la verdad formal, ni los derechos de cada parte	Se reciben pruebas y se valoran para llegar a la verdad jurídica
Las partes proponen la solución	Decide un tercero y su decisión obliga a las partes.
La solución surge de manera inmediata, sin necesidad de llegar a una etapa procesal de desahogo de pruebas.	La solución es determinada de conformidad al desahogo de las pruebas que aportan las partes y no se es de manera inmediata.

4.4. Comparaciones legislativas que se avocan a la conciliación o mediación.

Dentro de los procedimientos alternativos, los cuales utilizan etapas conciliatorias o mediadoras, se pueden encontrar en las Junta (tanto federal como local) de Conciliación y Arbitraje así como dentro del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal.

4.4.1.- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y la figura de la conciliación.

En la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la conciliación se limita a aproximar a las partes en su encuentro y puede ser aceptada o rechazada, su finalidad es que éstas realicen una consideración recíproca de sus pretensiones.

Según informe de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de septiembre de 2008, los conflictos individuales conciliados correspondieron a un 21.2%, es un porcentaje importante el cual culmina con una avenencia entre las partes, evitando un procedimiento tardío.¹¹⁶

El conciliador, es un funcionario de suma importancia, su trabajo consiste en escuchar y estudiar opciones para resolver el problema; una de ellas es propiciar el diálogo entre las partes, no juzgar, ni tomar partido, no hacer recomendaciones, ni tomar ningún tipo de medidas.¹¹⁷

Las características con las cuales cuenta el conciliador de la Junta, son las siguientes:

1. Presidir la reunión (Dirección de la plática).
2. Atención pública (rectitud, cortesía, discreción, tranquilidad, paciencia, etc.)
3. Imparcialidad.
4. Indagador.
5. Innovador.
6. Enlace.
7. Crítico.

¹¹⁶ Diplomado: Actualización del Proceso Laboral *op. cit*, Septiembre 2008.

¹¹⁷ Morales Saldaña, Hugo Italo, *La conciliación laboral*, p. 271 en [www.bibliotecajuridica](http://www.bibliotecajuridica.com) [en línea], 15 de mayo de 2009.

8. Rapidez mental.
9. Propositivo.
10. Persuasión.

4.4.2.- Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal y la conciliación.

Alternativamente a los juicios que se llevan a cabo dentro del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, se aplica la Ley de Justicia Alternativa, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 8 de enero del año 2008, se implanta un ejemplo de mediación, no propiamente de conciliación.

La figura de la mediación, tiene por objeto fomentar una convivencia social armónica, a través del diálogo y la tolerancia, mediante procedimientos basados en la prontitud, economía y satisfacción de las partes (artículo 3º de la Ley de Justicia Alternativa del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal).

La mediación es independiente a la jurisdicción ordinaria y tiene como propósito auxiliarla (artículo 6º de la Ley de Justicia Alternativa del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal).

Conforme al artículo 4º de la Ley de Justicia Alternativa, se establece que la mediación, siempre procederá de la voluntad mutua de las partes de someterse a ella para resolver una controversia común.

La mediación dentro del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, según el artículo 5º de la Ley de Justicia Alternativa, se da en los siguientes casos:

a) En materia civil, las controversias que deriven de relaciones entre particulares, sean personas físicas o morales, en tanto no involucren cuestiones de derecho familiar.

b) En materia mercantil, las que deriven de relaciones entre comerciantes, en razón de su participación en actos de comercio, considerados así por las leyes correspondientes.

c) En materia familiar, las controversias que deriven de las relaciones entre las personas que se encuentren unidas en matrimonio, concubinato, sociedad de convivencia o; aun cuando no se encuentren en dichos supuestos, tengan hijos en común; entre personas unidas por algún lazo de parentesco por consanguinidad, por afinidad o civil; así como los que surjan de esas relaciones con terceros.

d) En materia penal, las controversias entre particulares, originadas por la comisión de una conducta tipificada como delito por las leyes penales del Distrito Federal, en cuanto a la reparación del daño.

e) En materia de justicia para adolescentes, las controversias originadas por las conductas tipificadas como delitos en las leyes penales del Distrito Federal ejecutadas por las personas mayores de doce años y menores de dieciocho años de edad; en los términos y bajo las condiciones que señala la ley de la materia.

Conforme al artículo 6º de dicha Ley, el ministerio público estará facultado para informar sobre las peculiaridades de la mediación y orientar a los particulares en cuanto a las ventajas de acudir a la misma para alcanzar una solución económica, rápida y satisfactoria a sus controversias.

El artículo 8º de la Ley de Justicia Alternativa, establece que son principios rectores del servicio de mediación, los siguientes:

1. *Voluntariedad*: La participación de los particulares en la mediación deberá ser por propia decisión, libre y auténtica;

2. *Confidencialidad*: La información generada por las partes durante la mediación no podrá ser divulgada;

3.- *Flexibilidad*: La mediación carecerá de toda forma rígida, ya que parte de la voluntad de los mediados;

4.- *Neutralidad*: Los mediadores que conduzcan la mediación deberán mantener a ésta exenta de juicios, opiniones y prejuicios propios respecto de los mediados, que puedan influir en la toma de decisiones;

5.- *Imparcialidad*: Los mediadores que conduzcan la mediación deberán mantener a ésta libre de favoritismos, inclinaciones o preferencias personales, que impliquen la concesión de ventajas a alguno de los mediados;

6.- *Equidad*: Los mediadores propiciarán condiciones de equilibrio entre los mediados, para obtener acuerdos recíprocamente satisfactorios;

7.- *Legalidad*: La mediación tendrá como límites la voluntad de las partes, la ley, la moral y las buenas costumbres;

8.- *Economía*: El procedimiento deberá implicar el mínimo de gastos, tiempo y desgaste personal.

Irónicamente la Ley de Justicia Alternativa del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, fue promulgada por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal (conforme a las facultades que le otorga el artículo 122, apartado C, base segunda, fracción II, inciso b), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos), el cual es el titular que más se rehúsa a cumplir con los laudos que emite el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, no obstante que dichas resoluciones son cosa juzgada.

4.5.- La conciliación obligatoria como una alternativa eficaz para evitar cumplimientos tardíos de laudos que dicta el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Para la resolución de conflictos en materia laboral burocrática, resulta necesario implantar antes de llevar un procedimiento largo y tardío, la conciliación obligatoria, con la finalidad de que las partes resuelvan un conflicto que puede resultar además de lo señalado, oneroso para ambas partes.

Conforme a lo establecido en el siguiente criterio jurisprudencial, el hecho de que se omita la etapa conciliatoria, constituye a una violación procesal, pues se considera que se violenta una parte esencial del procedimiento.

Registro No. 165799, Localización: Novena Época Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su GacetaXXX, Diciembre de 2009, Página:302 Tesis:2a./J.209/2009, Jurisprudencia Materia: laboral, Constitucional

ETAPA DE CONCILIACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. LA OMISIÓN DE DESAHOGARLA DENTRO DE LA AUDIENCIA TRIFÁSICA, CONSTITUYE UNA VIOLACIÓN PROCESAL EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 159, FRACCIÓN VI, DE LA LEY DE AMPARO. - Uno de los principios básicos del derecho del trabajo es la conciliación, por lo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben procurar enfatizar y fortalecer los procedimientos conciliatorios en los juicios laborales; de ahí que la omisión de desahogar la etapa de conciliación, previamente a la de demanda y excepciones, dentro de la audiencia trifásica en el procedimiento ordinario seguido ante las referidas Juntas, constituye una violación a los derechos de las partes, garantizados en los artículos 14 y 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en torno a la garantía de que los particulares cuenten con la seguridad de que en cada procedimiento se cumplan las formalidades esenciales que le son propias, ya que no se estaría administrando justicia en los plazos y términos establecidos en la ley, lo que afecta a todo el procedimiento y, evidentemente, trasciende al laudo en él dictado, actualizando la violación procesal prevista en la fracción VI del artículo 159, en relación con el 158, ambos de la Ley de Amparo, no obstante que a una persona se le cite legalmente al procedimiento laboral o que pueda conciliarse en cualquier etapa del mismo.

Por lo tanto, la conciliación obligatoria en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se hace necesaria ya que de conformidad con los asuntos analizados, se puede inferir que tratándose de salarios o prestaciones devengadas, el patrón tiene la obligación de demostrar su pago, es decir, le reviste la carga procesal, resultando irrisorio que se llegue a un juicio largo y tardío; por lo tanto, si el trabajador demanda:

- a) Salarios devengados;
- b) Vacaciones y primas vacacionales devengadas;
- c) tiempo extraordinario;
- d) Aguinaldo.
- e) Reconocimiento de antigüedad.

Resulta lógico que el demandado, cuando sabe y conoce que ha omitido cubrir los anteriores conceptos al trabajador, o en caso contrario, que no cuente con los documentos que demuestren el haber realizado éstos, la consecuencia sería el pago de dichas prestaciones.

Las prestaciones mencionadas, son obligatorias que les sean cubiertas a todo trabajador, sin importar si es de base o de confianza, pues ambos tienen derecho a la protección del salario y a la seguridad social, como ya se señaló en el presente trabajo, por tanto, el pago se podría realizar mediante el procedimiento conciliatorio.

Tratándose de un reclamo de cumplimiento de las condiciones generales de trabajo de determinada dependencia, si el demandante, siendo de base, reclama un derecho derivado de éstas, presenta en su demanda, los elementos probatorios para acreditar su dicho, como sería la exhibición de las referidas condiciones, lo que procedería sería igualmente una conciliación, antes de llevar un procedimiento largo y tardado.

La etapa conciliatoria tendría como finalidad el evitar el pago de salarios caídos y en consecuencia, ello se traduciría en la reducción del gasto público, por parte del Gobierno del Distrito Federal en el caso particular, y en general por parte de

todas las dependencias de la Administración Pública Federal, aunado a que el trabajador quedaría reinstalado en sus labores de manera inmediata, evitando el pago indiscriminado de salarios caídos.

La obligatoriedad a la conciliación, se propone se lleve a cabo, una vez que se ha fijado la litis, es decir, cuando el titular contesta la demanda, adicionándose al artículo 131 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la referida etapa.

No está por demás, la implementación a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de una sanción previamente descrita en la ley, en caso de que el funcionario público, omita de manera inexplicable, el cumplimiento del laudo, ya que cuando éste se ha declarado firme, no existe forma legal alguna para retrotraer el contenido del laudo.

Es necesario se adicione un artículo expreso en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para que en caso de que el titular de la dependencia o funcionario público que tenga por encargo cumplir con los laudos, le sea aplicada la Ley Federal de Responsabilidad Administrativa de los Servidores Públicos, por incumplimiento de las obligaciones, que se le confiere el Estado de salvaguardar el buen funcionamiento de la administración pública.

CONCLUSIONES:

PRIMERA: El Constituyente de 1917, omitió establecer expresamente de qué forma se iba a regular la relación de los trabajadores del Estado y éste; conforme se iban elaborando una serie de normas, se implantó un principio básico, que es el de la inamovilidad en el empleo, para los trabajadores al servicio del Estado; siendo éste un elemento determinante que sirvió para otorgar un reconocimiento y un derecho al trabajador, teniendo el mismo la certeza y seguridad jurídica de que, salvo falta cometida, permanecería estable, es decir inamovible en su empleo; con ello se inicia dos tipos de trabajadores, los de base y los de confianza.

SEGUNDA: Desafortunadamente, desde la conformación del Estado Mexicano, los trabajadores al servicio del Estado, sirvieron para los objetivos de la conservación del poder; el corporativismo, en centrales de trabajadores, monopolizando la representación de los burócratas, por medio de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), fue uno de los elementos que poco a poco, desvirtuó el denominado “trabajador al servicio del Estado”.

TERCERA: Existen muchos elementos viciados en el ámbito laboral burocrático, ya que si bien es cierto, los sindicatos deben ser creados para conformar una fuerza que defienda los derechos de los trabajadores, el pertenecer a determinado sindicato, es más importante para una buena parte de trabajadores de base, que la propia fuente de empleo, pues esto último pasa a segundo lugar.

Asimismo, existen grandes problemas tratándose de los altos funcionarios que encabezan la Administración Pública, pues en ocasiones actúan con actos de prepotencia, despidiendo injustificadamente a los trabajadores, violentando en uno y otro caso, el “principio de inamovilidad”.

CUARTA: La pésima administración por parte de los altos funcionarios, en el caso particular del Gobierno del Distrito Federal, aunque en forma general la Administración Pública Federal, omiten justificar el despido de los trabajadores; pues únicamente es necesario que el trabajador demuestre en juicio que existe la subordinación, así como no haber cometido una falta que se enuncia en alguno de

los supuestos que establece el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pues la consecuencia lógica será un laudo favorable al trabajador.

Sin embargo, a pesar de que existe una resolución firme, los funcionarios de la Administración Pública, se niegan a cumplir con el laudo, omitiendo realizar las gestiones necesarias para reinstalar al trabajador con la generación de los salarios caídos.

QUINTA: Con el presente trabajo se ha llegado a la conclusión de que las medidas de apremio que la Ley le permite a los encargados de impartir justicia dentro del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, son muy limitadas y en ocasiones es verdaderamente difícil coaccionar a los titulares de las dependencias ya que éstos buscan medios de “defensas” legales para retardar el cumplimiento del laudo.

SEXTA: La interpretación legal que hacen los juzgados de distrito, en cuanto al artículo 148 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en la que la medida de apremio para ser de \$1,000.00 mil pesos a \$1.00 un peso, que se concedió en diversos amparos a la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal; así también, el caso omiso que hace la Contraloría Interna del Gobierno del Distrito Federal, para sancionar al servidor público, no obstante que con ello se comete una falta grave por incumplir con lo ordenado por el artículo 109 fracción III, párrafo segundo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que consiste en la obligación que tiene todo servidor público de salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia, características que deben ser observadas en el desempeño de su empleo, cargo o comisión.

Es decir, con la inobservancia de lo anterior, el funcionario público comete falta grave que afecta al patrimonio del Estado, pues provoca que se siga generando, no solamente multas, sino el pago de salarios caídos, ya que éstos se “cortan” hasta que el trabajador es reinstalado en su puesto.

SÉPTIMA: Todo lo anterior, se demostró con la revisión de los 61 expedientes que además fueron cumplidos en su mayoría mediante la “conciliación”, no obstante

que ya existía laudo; es por ello que la propuesta es establecer como obligatoria la etapa conciliatoria, para que tanto los titulares como los trabajadores lleguen a un buen arreglo, evitando un proceso tardío y oneroso. Por ejemplo si el titular adeuda al trabajador el pago de salarios devengados, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y tiempo extraordinario, independientemente de que se trate de trabajador de base o confianza, se tiene derecho a su pago, siendo inútil e innecesario un procedimiento tardío, debiéndose dirimir en la etapa conciliatoria.

OCTAVA: Si bien dentro de la estructura orgánica del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, existe una Unidad de Funcionarios Conciliadores, tal y como lo establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado como el Reglamento Interno, al no ser la “conciliación” una etapa obligatoria, hay quienes proponen la desaparición de ésta; sin embargo, se requiere que exista capacitación para los conciliadores, los que deberán tener la aptitud de avenir a las partes para llegar a una solución amigable.

NOVENA: Con la implantación obligatoria de la etapa conciliatoria, se evitaría primeramente, pago innecesario de salarios caídos; así también se impediría que algunos trabajadores consideren un negocio el demandar a la dependencia en la cual laboraban, pues se da el caso que un trabajador demanda incluso a tres dependencias al mismo tiempo, y el hecho de que el titular ofrezca restituir al trabajador en su empleo en los mismos términos y condiciones, terminaría con esta práctica que, si bien no es común, sí sucede dentro de la Administración Pública.

CONSULTAS GENERALES:

BIBLIOGRAFÍA:

- Acosta Romero, Miguel, *Derecho Burocrático Mexicano, Régimen Jurídico Laboral de los Trabajadores al Servicio del Estado*, Porrúa, México, 2002.
- Acosta Romero, Miguel, *Teoría General del Derecho Administrativo*, Primer Curso, Porrúa, México, 1997.
- Carmona, Doralicia, *Memoria Política de México, Reforma al artículo 123 de la Constitución que crea el apartado B, relativo a los Trabajadores, al Servicio de los Poderes de la Unión y de los Gobiernos del Distrito Federal y Territorios*, México, 2011.
- Castro Estrada, Álvaro. *Responsabilidad Patrimonial del Estado*, Editorial Porrúa, México, 2000.
- Cisneros Farías, Germán, *Metodología Jurídica*, Segunda Edición, Ceballos, Quito, 2004.
- Contreras Vaca, Francisco José, *Derecho Procesal Civil*, Volumen 1 y 2, Oxford, México, 2000.
- Climent Beltrán, Juan B. *Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia*, Editorial Esfinge (séptima edición), México, 1998.
- Chuayffet Chemor, Emilio, *Derecho Administrativo*, UNAM, México, 1983.
- De Buen Lozano, Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, editorial Porrúa, México, 1998.
- De Buen Lozano, Néstor, *Derechos del Trabajador de Confianza*, Cámara de Diputados, UNAM, México, 2000.

- De Pina, Rafael, *Tratado de Pruebas Civiles*, Porrúa México, 1942.
- Díaz Alfaro, Salomón. “Estudios Jurídicos en torno a la Constitución de 1917, en su Septuagésimo Quinto aniversario”. Varios. *El Distrito Federal Mexicano, Breve Historia Constitucional*. IIJ UNAM 2009.
- Díaz del Castillo, Bernal. “Historia verdadera de la conquista de la Nueva España”, Grupo Editorial Tomo, México 2008.
- Fernández Ruíz, Jorge, *Poder Ejecutivo*, Porrúa, UNAM, México, 2008.
- Fraga, Gabino. *Derecho Administrativo*, Editorial Porrúa, México, 2007.
- Hobbes, Thomas, *Leviatán, o la materia, forma y poder de una república eclesiástica civil*, Fondo de Cultura Económica, México, 2010.
- Kurczyn Villalobos, Patricia, *La Justicia Laboral: Administración e impartición*, UNAM, 2005, p. 101.
- López Cárdenas, Próspero. *El régimen de seguridad social de los empleados públicos en México*, UAM, México, 1996.
- Martínez Morales Rafael. “Derecho Administrativo”, Oxford University, México, 2004.
- Meléndez George, León Magno, *Derecho Burocrático (incertidumbre jurídica)*, Porrúa, México, 2005.
- Méndez Morales, José Silvestre. *Problemas Económicos de México (Tercera Edición)*, editorial McGraw-Hill, México, 1995.
- Palomar de Miguel, Juan, *Diccionario para Juristas*, Tomo I y II, Editorial Porrúa, México, 2003.

- Pásara, Luis, *Cómo sentencian los jueces del Distrito Federal en materia penal*, UNAM, México, 2006.
- Penagos Arrecis, Carlos Rolando. “Proyecto de Investigación para elaborar una Tesis en Derecho”, en Contreras López, Raquel (Comp.), *El Legado de un Jurista, Estudios en homenaje a Don Ernesto Gutiérrez y González*, Editorial Porrúa, México 2008. P.p. 145-177.
- Tena Ramírez, Felipe. *Derecho Constitucional Mexicano*, Editorial Porrúa, México, 1990.
- Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*, 6ª edición, Porrúa, México, 1981.
- Vargas Morgado, Jorge, “Servidores excluidos del Apartado “B” del artículo 123 Constitucional, en Kurczyn Villalobos, Patricia (Comp.) *Panorama Internacional de Derecho Social, Culturas y Sistemas Jurídicos Comparados UNAM*, México, 1997.

FUENTES MULTIMEDIA

- Aguirre de Lázaro, Erdwin. Aportes del Ideario de Lenin del burocratismo, para explicar la caída del “Socialismo Real”. <http://www.nodo50.org/cubasigloXXI/Congreso.pdf/en-línea/28-08-2011>.
- Breve Historia de la FSTSE, www.diputados.gob.mx/cámara/historia/FSTSE, p.3.
- Carpizo, Jorge. (comp.), *Diccionario Jurídico Mexicano*, [en línea], México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 1982, 05-09-2001 [citado 15-05-2009] volumen I al VIII, Formato PDF,

Disponible en Internet: <http://www.bibliojuridica.org/libros/en-linea:15-Junio-2009>.

- Coen Anitúa, Arrigo, *Antecedentes de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal*, disponible en: <http://www.aldf.gob.mx/historia/en-linea:12-Diciembre-2011>.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos, 10 de diciembre de 1948, en su 50 aniversario, disponible en: <http://www.derechos.net/doc./En-linea-12-11-2011>.
- Enciclopedia de los Municipios y Delegaciones de México Distrito Federal. (en línea) México, consultado el 12-12-2011, disponible en <http://www.e-local.gob.mx>.
- Historia de la Ciudad de México, Cámara de Diputados, disponible en: [www.diputados.gob.mx./en línea/24-12-2011](http://www.diputados.gob.mx/en línea/24-12-2011).
- Italo Morales, Hugo, *La conciliación laboral*, www.biblioteca.jurídica [en línea], 15 de mayo de 2009.
- Martínez Stone, Claudia Monserrat, *Antecedentes Históricos del Distrito Federal*, disponible en: <http://www.economía-unam.mx/en-línea:29-12-2010>.
- <http://www.biblioteca.digital.ilce.edu.mx/sites/estados/libros/Sinaloa/en.linea:22-Diciembre-2011>
- Solís Rodríguez, Javier, Consejo de la Judicatura Federal, *Responsabilidad Administrativa, facultad disciplinaria y prescripción* disponible en <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/pdf/en-linea:10-diciembre-2011>.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación, disponible en: <http://www.scjn.gob.mx>.

HEMEROGRAFÍA:

- Calderón Ortiz, Gilberto, *Privatización de la Banca en México*, “Gestión y Estrategia” Departamento de Administración, Volumen 1, UAM, México, 1991.
- Guerrero, Omar, *La administración pública en el capitalismo avanzado*, Revista Administración Pública, No. 1980, especial, México, 1980.
- Sánchez Aguilar, Luis, *Nacionalización de la Banca en México (Hacia la superación de la crisis)*, Gaceta de Administración Pública, Estatal y Municipal, México, 1982.

LEGISLACIÓN:

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
2. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
3. Ley Federal del Trabajo.
4. Código Federal de Procedimientos Civiles.
5. Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.
6. Presupuesto de Egresos de la Federación Ejercicio Fiscal 2010
7. Presupuesto de Egresos de la Federación Ejercicio Fiscal 2011
8. Presupuesto de Egresos de la Federación Ejercicio Fiscal 2012
9. Decreto de Presupuesto de Egresos del Distrito Federal para el Ejercicio Fiscal 2008.

10. Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.
11. Decreto por el que se crea una nueva unidad del Sistema Monetario de los Estados Unidos Mexicanos, 18 de junio de 1992.
12. Declaración Universal de los Derechos Humanos, del 10 de diciembre de 1948.
13. Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos.
14. Convención Americana de los Derechos Humanos (Pacto de San José).
15. Acuerdo sobre la Organización y Funcionamiento del Servicio Civil (Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de abril de 1934)
16. Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión (Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1938).
17. Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión (Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de diciembre de 1992)
18. Ley de Organización del Distrito Federal y Territorios Federales, del 13 de abril de 1917.
19. Ley Orgánica del Distrito y de los Territorios Federales, del mes de diciembre de 1928.

OTRAS:

- a) Cámara de Diputados de la XLV Legislatura del Congreso de la Unión, "Derechos del Pueblo Mexicano, México, a través de sus constituciones, Tomo VIII, México, 1967.
- c) Diccionario Esencial de la Lengua Española, Esparza, España, 2006.

- d) Diplomado: Actualización del Proceso Laboral (problemas más comunes), taller de casos prácticos, Lic. Jorge Rivera Ocegüera, Septiembre 2008.
- e) Informe de Gobierno del Presidente de la República, José López Portillo.
- f) Recomendación R092 del 29 de Junio de 1952 de la Organización Internacional del Trabajo.
- g) Rivera Ocegüera, Jorge, Diplomado: Actualización del Proceso Laboral (problemas más comunes), Taller de casos prácticos, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Septiembre 2008.
- h) Robledo de Santiago, Edgar, Apuntes para la Historia de la FSTSE, México, 2010.

ANEXO ÚNICO

(Revisión de expedientes)

Análisis de expedientes cuyo demandado es el Gobierno del Distrito Federal o alguna de sus unidades administrativas, cumplidos en el año 2008 en la Tercera Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje

TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

EXPEDIENTES TERMINADOS EN EL AÑO 2008 EN LOS CUALES LA TERCERA SALA CONDENÓ

AL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL

No. Exp.	FECHA DE DEMANDA	PRESTACIONES	CONTESTA DEMANDA (excepciones y defensas)	LAUDO	MULTA	CUMPLIMIENTO
1. 877/94	6 de Mayo de 1994	Reinstalación, pago de vacaciones, aguinaldo (salario de \$291.00 nuevos pesos mensuales).	Se excepciona con Relación bajo de régimen de honorarios	23 de octubre de 1995 FIRME: acuerdo 30 enero 1996 CONDENA: Reinstalación, salarios caídos con incrementos a partir del 7 de marzo de 1994.	De \$1.00 (5) De \$1000.00 (2) Total en multas: \$2,005.00	Primer pago el 26 de junio de 1998 por \$10,486.18 La actora optó por la indemnización desde el 17 de junio de 1998 y hasta el 3 de enero de 2008 se le pago la cantidad de: \$67,376.63 TOTAL: \$77,862.81

2. 1305/99	13 de Mayo de - 1999	Reinstalación, salarios caídos, aguinaldo	Se exceptiona con falta de acción y derecho ya que cuenta con nombramiento de confianza Niega relación laboral	16 de Junio de 2000. FIRME: acuerdo 29-agosto-2000 CONDENA: Reinstalación, salarios caídos, por \$210,104.00 del 16 de enero de 1998 al 15 de enero de 1999 sin perjuicio de los que se sigan generando, tiempo extra a razón de 624 horas	2 requerimientos sin apercibimiento De: \$1.00 (6) De:\$1,000.00 (15) Total en multas: \$15,006.00	Pago parcial \$210,104.00 el 29 Nov-2000 \$368,060.11 el 11 octubre de 2002 TOTAL: \$578,164.11
3. 447/00	14 de febrero de- 2000	Reinstalación en puesto de Líder Coordinador	Se exceptiona señalando que es trabajador confianza	8- de marzo de 2001 FIRME: acuerdo 29 junio 2001 CONDENA: Reinstalación, salarios caídos, salarios devengados, aguinaldo, prima vacacional (ambos demandados)	De \$1.00 (3) De \$1000.00 (6) Total en multas: \$ 6,003.00	El 1º de marzo de 2008 se reinstala al actor En comparecencia del 26 de septiembre de 2008 el actor recibió la cantidad de \$781,811.53

4. 3157/00	18 de octubre de 2000	Categoría de nombramiento de base de Médico Especialista	Se excepciona con la prescripción	9-de abril de 2001 FIRME: acuerdo 4 ene 2002 CONDENA: Otorgamiento de nombramiento de base Médico Especialista mas salarios caídos. En resolución incidental condenó al pago de \$1'108,470.30	De \$1.00 (5) De \$1,000.00 (9) Total en multas: \$ 9,005.00	\$820,905.04 Mediante convenio otorga base.
5. 3359/00	Ilegible	Reinstalación Jefe de Oficina	Se excepciona señalando el actor sin justificación	7 de marzo de 2002 FIRME: acuerdo 2 mayo 02 CONDENA: Reinstalación, pago de salarios caídos a partir del 1º de junio de 2000, pago de prima vacacional y aguinaldo.	De \$1.00 (1) De \$1000.00 (4) Total en multas: \$4,004.00	Pago parcial el 10 de octubre de 2002: \$75,634.72 (del 1º de junio de 2000 al 30 de septiembre de 2002). Reinstalado: 15 de abril de 2007- En convenio de 1º de junio de 2007 se pagó: \$214,617.71 TOTAL: \$290,252.43

6. 410/01	31 de enero de 2001	Readsc. en puesto de base	Se excepciona con la prescripción y negando relación laboral	10 de diciembre de 2001 FIRME: acuerdo 25 abril 02 CONDENA: Otorgue plaza de base y filiación al sindicato.	De \$1000.00 (6) Total en multas: \$ 6,000.00	Se readscribió en puesto de base y filiación al sindicato el 5 de febrero de 2008.
7. 1815/01	16 de mayo de 2001	Reinstalación plaza de base, pago de aguinaldo y otras	Se excepciona señalando que es personal eventual (contrato de prestación de servicios)	27-de septiembre de 2002 FIRME: Acuerdo 10 dic 02 CONDENA: Pago de aguinaldo en parte proporcional por año 2001 \$546.57	De \$1000.00 (2) El demandado exhibió el cheque hasta el 27 de enero de 2005. Total en multas: \$2,000.00	Se dio de baja por prescripción

<p>8. 1862/01</p>	<p>21 de mayo de 2001</p> <p>Demanda al GDF y Sría. de Salud del D.F.</p>	<p>Reinstalación de puesto de Enfermera Jefe de Servicios, vacaciones 2001, aguinaldo 2001, Inscripción al ISSSTE, FOVISSSTE y SAR</p>	<p>Se excepciona negando despido por terminado nombramiento</p>	<p>20- de agosto de 2004</p> <p>FIRME: Acuerdo 5 Ene-2005</p> <p>CONDENA: Reinstalación, "Enfermera Jefe de Servicios", pago de \$554,184.86, sin perjuicio de los que se sigan generando.</p> <p>(sin embargo, ni la demandada ni la parte actora habían hecho del conocimiento de la Sala que ya había sido reinstalada el 1º de octubre de 2002, por lo que únicamente se condenó mediante incidente de liquidación \$251,516.62 del 1º de abril de 2001 al 30 de septiembre de 2002)</p>	<p>De \$1000.00 (3)</p> <p>Total en multas: \$3,000.00</p>	<p>Sólo recibió el pago de \$150,000.00 mediante convenio.</p>
-----------------------	---	--	---	--	--	--

9. 2151/01	8 de Junio de 2001	Plaza de pie de Rama, por muerte de familiar. Salarios, aguinaldo, prima vacacional	Se excepciona con la muerte del padre del actor	14 de agosto de 2002 FIRME: acuerdo 14-oct- 02 CONDENA Reconocimiento de de plaza de pie de rama, pago de \$61,543.20 más los que se sigan generando, \$6,961.60 por aguinaldo, \$1,282.05 Prima vacacional.	De \$1000.00 (13) Por ejecutoria se ordena imponer la multa de \$1,000.00 y no de \$1.00 Total en multas: \$13,000.00	Primer Pago por \$72,060.99. Segundo pago en comparecencia del 3 de octubre de 2008 por \$195,676.03 y otorga plaza de Pie de Rama TOTAL: 267,737.02
10. 2199/01	12 de junio de 2001	Indemnización Const. Vacaciones, prima vacacional, aguinaldo	Se excepciona señalando que el actor es trabajador de confianza	25 de agosto de 2006 FIRME: acuerdo 28-feb-07 CONDENA: Indemnización Constitucional \$ 12,891.00, salarios caídos \$270,711.00, aguinaldo 2001 \$1,976.57, prima vacacional por \$296.48	De \$1000.00 (3) Amparo contra el primer acuerdo de requerimiento Total en multas: \$3,000.00	\$273,604.17 (No se solicitó actualización de salarios a la fecha en que se realizó el pago).

11. 2226/01	14 de junio de-2001	Reconocimiento preferencia plaza pie de rama por extinto trabajador	Niega la obligación de otorgar el puesto	17 de enero de 2002 Firme: acuerdo 30 mayo 02 CONDENA: Reconocimiento de preferencia que condene de conformidad con el artículo 77 fracc. XVII de las CGT, por haber acreditado su parentesco (hija) con el de cujus para ocupar el puesto de pie de rama del que dejó vacante, previos trámites de aptitud y desempeño.	De \$1,000.00 (22) Total en multas: \$ 22,000.00	Reconocimiento de preferencia por haber acreditado parentesco en cumplimiento al Art. 77 fracción XVII de las CGT del GDF
----------------	---------------------	---	--	---	---	---

12. 2285/01	18 de junio de 2001 GDF y Sindicato	Reinstalación en Plaza de base Juez de Registro Civil	Se excepciona señalando la renuncia del actor y que es de confianza (se interpuso queja vs. El actor ante la Contraloría Interna por delito de cohecho se fijó responsabilidad; sin embargo, en sentencia definitiva No comprobación del delito).	FIRME: Acuerdo 26 sept 07 CONDENA: Pago de aguinaldo \$2,047.98 y prima vacacional por \$307.19	De \$1,000.00 (1) Total en multas: \$1,000.00	Pago de aguinaldo \$2,047.98 y prima vacacional \$307.19 TOTAL: \$2,355.17
13. 2753/01	5 de julio de 2001	Integración de salario, pago retroactivo al ISSSTE	Se excepciona falta de acción y derecho	6 de mayo de 2003 FIRME: acuerdo 7 Ago 03 CONDENA: Reconocimiento de que los conceptos de gastos de ejecución y pago por productividad forman parte del salario y al pago de diferencias.	De \$1,000.00 (17) Total de multas: \$17,000.00	Se ordenó el pago de \$ 14,314.20 (no se ordenó el cumplimiento de las demás condenas).

<p>14. 2779/01 ACUMU LADO EL 5517/02 (2 actores)</p>	<p>06 de Julio de 2001 GDF y Deleg. Álvaro Obregón</p>	<p>Pago de diferencias de salario por realizar funciones de Verificadores En el acumulado reclaman expedición de nombramiento</p>	<p>Se excepcionan: GDF: Su cargo es de confianza, no acredita haber realizado funciones de verificación. Delegación: señala que nunca fungieron como Verificadores. Promueve prescripción en términos del artículo 112 L.F.T.S.E.</p>	<p>31 de enero de 2007 FIRME: acuerdo 13 Dic 07 CONDENA: pago de diferencias salariales y expedición de nombramiento</p>	<p>De: \$1,000.00 (4) Total en multas: \$4,000.00</p>	<p>Un actor recibió: \$415,326.51 Otro la cantidad de: \$145,993.17 TOTAL: \$561,319.68</p>
<p>15. 3305/01</p>	<p>ilegible</p>	<p>Cumplimiento de contenido de Ley de Justicia Cívica para el D.F., diferencia salarial, pago de bonos, etc.</p>	<p>Excepciona señalando que sí pagó, así como prescripción en tiempo extra</p>	<p>21 de febrero de 2006 FIRME: Acuerdo 5 julio 06 CONDENA: al pago de prima dominical \$4,464.59, pago de días festivos por \$41,373.72 y devolución de \$24,433.50</p>	<p>De \$1,000.00 (4) Total en multas: \$4,000.00</p>	<p>En comparecencia del 21 de febrero de 2008, se realizó pago por: \$30,067.81</p>

16. 3543/01	30 de Agosto de 2001	Reinstalación, Salarios Caídos, Recononoci- miento de base	Señala que la actora es interina	29 de noviembre de 2005 FIRME: acuerdo 14-feb-06 CONDENA: Reconocimiento de antigüedad y reinstalación el puesto de base, salarios caídos de l 1º de mayo de 2001 al 1º de mayo de 2005 por \$250,656.80, aportaciones al ISSSTE, SAR, expedición de Hoja Única de Servicios, aportaciones a primas de seguro de Aseguradora Hidalgo, \$167,836.50 por tiempo extraordinario, \$348.00 por días festivos, \$12,532.79 por 12 días por c/6 meses laborados.	De \$1,000.00 (6) Juzgado Primero de Dtto. Materia de Trabajo del Primer Circuito determina: Arresto Administrativo por incumplimiento de laudo. Se gira oficio a la PGR el 22 nov. 06 (No se hacen efectivas las multas, ni el arresto)	Se reinstaló a la actora el día 6 de febrero de 2007 y recibió cheque por \$366,566.26
----------------	----------------------------	---	-------------------------------------	--	---	--

17. 3653/01	5 de septiembre de 2001	Reinstalación, salarios caídos, vacaciones, etc.	Se exceptiona con prescripción	11 de abril de 2005 FIRME: Acuerdo 19 Ago- 05 CONDENA: pago de salarios devengados por \$6,849.63	De \$1,000.00 (8) Total en multas: \$8,000.00	En comparecencia del 23 de abril de 2008 se pagó: \$5,812.55
18. 4150/01	01 de octubre de 2001	Reinstalación, salarios caídos y devengados.	Se exceptiona señalando que el actor no se presentó a trabajar (faltas injustificadas)adem ás que ostentaba plaza provisional	20 de septiembre de 2002 FIRME: Acuerdo 18 marzo -03 CONDENA: Reinstalación en plaza de base, salarios caídos con incrementos a partir del 13 de septiembre de 2001, salarios devengados \$16,680.68	De: \$1,000.00 (5) Total en multas: \$ 5,000.00	En convenio del 26 de agosto de 2005 se pagó al actor \$11,984.14 En convenio de 7 de diciembre de 2007 el actor recibió el pago de \$166,723.86 TOTAL:\$178,708.00

19. 4264/01	ilegible	Reasignación de funciones de lectorista de medidores de agua, pago de \$76,991.76 por diferencias	Niega relación señalando que labora para la Secretaría de Finanzas	25 de abril de 2003 FIRME: acuerdo 17-sept-03 CONDENA: Reasignación de funciones de lectorista, pago de diferencias salariales, pago de prima vacacional, aguinaldo y los que se generen. En resolución incidental se ordenó el pago de \$209,776.32 (del 1º de enero de 2001 al 15 de enero de 2006)	De \$1,000.00 (6) Total en multas: \$6,000.00	En convenio de fecha 6 de diciembre de 2007 se pagó \$207,490.00
20. 4273/01	ilegible	Reasignación de funciones de lectorista, pago de nómina de productividad y pasajes por \$101,449.76	Se excepciona negando las funciones de lectorista	15 de agosto de 2002 FIRME: acuerdo 10-Dic-02 CONDENA: Reasignación de funciones de lectorista y diferencias salariales a partir del 31 de diciembre de 2001. Resolución incidental se condena al pago de \$157,545.91	De: \$1.00 (2) De: \$1,000.00 (6) Total en multas: \$ 6,002.00	El trabajador fallece, la beneficiaria recibe \$111,584.85

21. 4534/01	24 -} de octubre de 2001	Indemnización constitucional, salarios caídos, salarios devengado, aguinaldo, prima vacacional, aportaciones al ISSSTE, SAR, pago de pasajes	Falta de acción y derecho, es trabajador de confianza (artículo 5º fracc. II inciso b) y 8º L.F.T.S.E.) con funciones de Auditor.	2 de abril de 2007 FIRME: Acuerdo 28 de agosto de 2007CONDENA: Salarios devengados \$853.38, prima vacacional \$680.14, aguinaldo \$4,126.56, pasajes \$8,400.00 fondo de productividad \$15,791.00, por artículos 86 y 87 CGT GDF \$5,953.04	De: \$1,000.00 (1) Total en multas: \$1,000.00	El 2 de junio de 2008 actor recibió el pago por \$32,158.15
22. 4748/01	7- de noviembre de 2001	Reasignación funciones de lecturista de medidores de agua, respeto adscripción en la comisión de Aguas del D.F., pago de \$94,765.00 concepto de nómina, productividad y pasajes y diferencias salariales.	Se excepcionó con prescripción en términos del artículo 112 de la L.F.T.S.E.	10 de noviembre de 2003 FIRME: Acuerdo 13 de abril de 2004. CONDENA: Reasignar funciones de Lecturista de Medidores de Agua”, pago de 85,525.00, pago de \$8,400.00 por diferencias salariales.	De: 1,000.00 (11) Total en multas: \$11,000.00	En convenio del 26 de octubre de 2007 se dio cumplimiento parcial reassignándole funciones de Lectorista. En convenio del 12 de diciembre de 2007 se pagó la cantidad de \$493,913.00

23. 4813/01	12 de noviembre de 2001 SRÍA. DE FINANZAS DEL GDF	Cumplimiento de contrato individual de trabajo y como consecuencia la reinstalación, pago de horas extras, salarios vencidos, pago de vacaciones, pago de prima vacacional, aguinaldo 2000, aportaciones INFONAVIT y SAR	Falta de acción y derecho ya que es trabajador de confianza (artículo 5º fracción II incisos b) y d) así como 8º L.F.T.S.E.), con funciones de Auditor Especializado.	1º de junio de 2006 FIRME: Acuerdo 25 de septiembre de 2006 CONDENA: Pago de tiempo extra por \$18,159.96, Prima vacacional \$1,053.60 y Aguinaldo \$7,024.00	De: \$1,000.00 (3) Total en multas: \$3,000.00	En convenio del 29 de noviembre de 2007 se pagó la cantidad de \$25,142.38
24. 5043/01	27 de Noviembre de 2001	Reinstalación, salarios caídos, SAR, Periodos vacaciones. (el propio actor exhibe acta administrativa en copia simple)	Falta de acción y derecho ya que faltó de manera injustificada.	18 de noviembre de 2002 FIRME: Acuerdo del 9 de diciembre de 2002. CONDENA: Reinstalación, declaración de plaza de base, salarios caídos con incrementos, pago de prima vacacional y aguinaldo 2000 y 2001.	DE: \$1,000.00 (13) El actor se ampara el 14 de octubre de 2005, por incumplimiento del laudo. Total en multas: \$13,000.00	Reinstalación 1º de octubre de 2006. Pago mediante convenio de fecha 19 de diciembre de 2007 por \$124,358.44

<p>25. 5166/01</p>	<p>3 de diciembre de 2001.</p>	<p>Pago de bono de productividad años 2000 y 2001 más los que se generen por \$3,000.00 y que se integre al salario.</p>	<p>Falta de acción y derecho ya que no acredita su petición., la de prescripción en términos del artículo 112 L.F.T.S.E.,</p>	<p>2 de febrero de 2004 FIRME: Acuerdo 4 de junio de 2004 CONDENA: Pago de \$3,000.00 de bono de productividad 2001 así como la integración del salario del actor.</p>	<p>De: \$1000.00 (6) Total en multas: \$6,000.00</p>	<p>El 4 de noviembre de 2005 se pagó parcialmente \$3,000.00 El 7 de noviembre de 2008 se pagó \$18,000.00 (Por los años 2002 al 2007), TOTAL: \$21,000.00 No se reservó acción o derecho para demandar: No se estableció en autos si se integró el concepto reclamado al salario del actor.</p>
------------------------	--------------------------------	--	---	--	--	--

26. 5218/01	4-de Diciembre de 2001	Pago de 3,000.00 bono de productividad por los años 2000 y 2001 hasta terminación del juicio e integrarlo al salario del actor	Falta de acción y derecho ya que no acredita el pago de bono de productividad.	27 de junio de 2003 FIRME: Acuerdo 22 de marzo de 2004 CONDENA: Pago de bono de productividad mas los que se sigan generando.	De: \$1,000.00 (16) Total en multas: \$16,000.00	En comparecencia del 12 de agosto de 2005 se pagó \$6,000.00 En convenio del 19 de septiembre de 2008 se pagó \$18,000.00 por los años 2002 al 2007. TOTAL: \$24,000.00 (No se dijo nada respecto de reincorporar el bono al salario del actor).
27. 642/02	25 de enero de 2002	Reasignación de funciones y nombramiento de Cajero titular Foráneo nivel 17 de base, en Administración Tributaria Aragón, pago de concepto de ayuda de pasajes por \$840.00	Niega relación laboral, señalando que la actora está adscrita a la Sría. de Finanzas del GDF, niega que la actora tenga las funciones de Cajera que reclama.	24 de junio de 2003 FIRME: 17 de noviembre de 2003. CONDENA: únicamente al pago de \$3,360.00, concepto de Ayuda para pasajes a razón de \$840.00 mensual.	De: \$1,000.00 (9) Total en multas: \$ 9,000.00	En comparecencia del 12 de agosto de 2005, se pagó \$3,360.00. Mediante convenio del 30 de noviembre de 2007 se pagó \$58,800.00 TOTAL:\$62,160.00

<p>28. 898/02</p>	<p>4 de febrero de 2002</p> <p>GDF y DELEG. CUAJIMALPA DE MORELOS</p>	<p>Reinstalación, salarios caídos, aguinaldo, aportaciones a seguridad social, prima vacacional, reconocimiento de antigüedad.</p>	<p>GDF. Se excepciona señalando que no es de base, que prestó servicios por interinato.</p> <p>DELEG. CUAJIMALPA: Trabajador provisional a partir del 1º de agosto de 2001.</p>	<p>13 de mayo de 2005</p> <p>FIRME: Acuerdo del 13 de mayo de 2005.</p> <p>CONDENA: A ambos demandados a la reinstalación, salarios caídos con un monto quincenal base de \$2,670.58, reconocimiento de antigüedad a partir del 1º de agosto de 2001, salarios devengados por \$2,670.58.</p>	<p>De: \$1,000.00 (3)</p> <p>Total en multas: \$ 3,000.00</p>	<p>En convenio del 6 de septiembre de 2006 se pagó a la actora \$197,310.70</p> <p>Dado que la actora no promovió el cumplimiento de las demás condenas el 7 de febrero de 2008 se dio de baja el expediente.</p>
-----------------------	---	--	---	---	---	---

29. 3536/02	19 de junio de 2002 GDF, Policía Auxiliar del GDF. Sría. de Seguridad Pública del GDF	Reinstalación, salarios caídos, aguinaldo, prima vacacional, pago de hospitalización, gastos médicos, salarios devengados.	GDF y SRÍA. DE SEGURIDAD PÚBLICA: Niegan relación laboral POLICÍA AUXILIAR DEL D.F., Falta de acción y derecho niega el despido.	22 de Marzo de-2006 FIRME: Acuerdo: 11 de septiembre de 2006 CONDENA: Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal así como a la Policía Auxiliar del Gobierno del Distrito Federal a reinstalar al actor en el puesto de "Coordinador Especializado", al pago de \$964,962.92, salarios caídos del 1º de junio de 2002 al 30 de noviembre de 2005, prima vacacional, aguinaldo, salarios devengados, reconocimiento de antigüedad.	De: 1,000.00 (5) El actor interpuso juicio de garantías contra inejecución del laudo, por violación al artículo 17 de la CPEUM. Total en multas: \$ 5,000.00	Reinstalado el 16 de noviembre de 2006. En convenio de 13 de noviembre de 2007 se pagó al actor la cantidad de \$920,000.00
----------------	--	--	---	---	---	--

30. 3889/02	11 de julio de 2002	Otorgamiento de licencia sin goce de sueldo, nulidad de oficio, reconocimiento de que es trabajadora de base en el puesto de Apoderado Legal "A"	GDF: Empleadas de confianza (artículo 5º fracción II inciso b) y 8º de la LFTSE).	10 de diciembre de 2003 FIRME: Acuerdo 6 de agosto de 2004. CONDENA: A reconocer que la actora es trabajadora de base, otorgamiento de licencia, declaración de nulidad de oficio.	De: 1,000.00 (9) Total en multas: \$ 9,000.00	En convenio de 5 de enero de 2007, se reconoció que la actora era de base. NOTA: La actora tenía otra demanda en contra del GDF, en el diverso expediente 3228/04 y se le cubrió \$350,496.86
31. 4254/02	12 de agosto de 2002 Demanda al GDF, Delegación Iztacalco Sría. Seg. Púb.	Cumplimiento de contrato, Reinstalación, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, séptimos días (salario mensual \$8,000.00)	Excepciones: Falta de acción y derecho: niega la relación laboral, señalando que es de carácter civil, mediante contrato de prestación de Servicios Profesionales. Codemandados niegan relación laboral.	19 de Mayo de 2006. Firme: Acuerdo 31 mayo 2007 CONDENA: cumplimiento de contrato y pago de \$75,174.22	De: \$1,000.00 (1) \$ 1,000.00	\$ 75,174.22

32. 5474/02	11 de octubre de 2002	Otorgamiento de nombramiento de base.	Excepción de prescripción, señala que trabajador de confianza	21 de octubre de 2004 Firme: acuerdo 17 de marzo de 2005 CONDENA: Otorgamiento de nombramiento	De: \$1,000.00 (6) Total en multas: \$ 6,000.00	Se otorgó nombramiento de base hasta el 11 de diciembre de 2007.
33. 5654/02	23 de Octubre de 2002 Demanda al GDF y Registro Público de la Propiedad y de Comercio	Reinstalación, salarios caídos, aguinaldo 2002, periodos vacacionales, prima vacacional y vales de despesa	RPPC se exceptiona: Término de Contrato por tiempo determinado (personal eventual) GDF se exceptiona Término de Contrato por tiempo determinado	7 de mayo de 2004 Firme: 3 de noviembre de 2004. CONDENA: sólo pago de aguinaldo y prima vacacional	DE:\$1,000.00 (6) Total en multas: \$6,000.00	Pago: \$1,977.21 el 10 de noviembre de 2008.

34. 5753/02	29 de Octubre de 2002 Demanda a GDF y Delegación Cuauh.	Nulidad de acta administrativa, reinstalación, salarios vencidos, tiempo extra, vacaciones. (salario base \$1,885.50)	GDF, niega relación laboral. Deleg. Cuauh: No despido injustificado, se dio de baja por ausencias injustificadas; excepción de prescripción, no exhiben acta administrativa	18 de Agosto de 2005 Firme: acuerdo 30-mayo.2006. CONDENA: reinstalación, salarios devengados por \$9,927.50, salarios caídos por \$146,927.00 Tiempo extra: \$ 6,599.30	De: 1,000.00 (2) Total en multas: \$ 2,000.00	Convenio 10 de diciembre de 2007 pago único por \$255,300.35 (no hubo reinstalación)
35. 5764/02	30 de Octubre de 2002 Demanda al GDF y Registro Público de la Propiedad y de Comercio	Reinstalación, salarios caídos, SAR, ISSSTE, vacaciones, gastos médicos y aguinaldos.	GDF se excepciona falta de acción y derecho por haber Contrato por Tiempo Determinado (sí exhibió contratos) Reg. Púb. Prop. y Comercio, exhibe copias de contratos	26 de Agosto de 2004 Firme: Acuerdo 25-febrero-2005 CONDENA: Sólo pago de prima vacacional		El 20 de octubre de 2008, se tuvo por pagada la cantidad de \$ 2,404.27

36. 6097/02	2 de Noviembre de 2002	Reinstalación, Pago de salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo	SRÍA.DE FINANZAS: Niega despido, sino término de la relación laboral por ser trabajador de confianza GDF: Niega le haya otorgado nombramiento y relación laboral	29 de Noviembre de 2005 Firme. Acuerdo 28-junio- 06 CONDENA: Pago de \$67,830.00 por tiempo extraordinario (Se determinó que era trabajador de confianza).	De: \$1,000.00 (4) Total en multas: \$4,000.00	En comparecencia del 20 de noviembre de 2007 se cubrió la cantidad de \$62,827.54 por concepto de tiempo extraordinario.
37. 6260/02	29 de Noviembre de 2002	Reembolso de descuentos indebidos \$1,009.12, asistencia semestral de\$1,441.56, pago de puntualidad \$2,883.12	Se excepciona con prescripción en términos del 112 LFTSE, Falta de acción y derecho faltó a sus labores en abril y julio de 2001 (10 días)	5 de Junio de 2006 Firme: Acuerdo 11- diciembre-2006. CONDENA: pago de descuentos por \$1,681.87, pago de asistencia \$674.50, días económicos \$1,349.00 y pago de puntualidad	De:\$1,000.00 (2) Total en multas: \$2,000.00	El 22 de noviembre de 2007 se cubrió la cantidad de \$4,883.71

<p>38. 1145/03</p>	<p>25 de Febrero de 2003</p> <p>Demanda al GDF</p> <p>Deleg. Miguel Hidalgo</p>	<p>Reinstalación, Salarios caídos, aguinaldo, inscripción al ISSSTE, prima vacacional, retención de cuota sindical, vales de despensa.</p>	<p>GDF: Niega la relación laboral</p> <p>Deleg. Miguel Hgo: Falta de acción y derecho ya que dejó de presentarse a laborar.</p>	<p>13 de Mayo de 2005</p> <p>Firme: Acuerdo 18 – Octubre-2005</p> <p>CONDENA a ambos demandados a reinstalación en plaza de Jefe de Mesa en la Deleg. Miguel Hgo., salarios caídos \$45,570.60 (16 Nov. 2002 al 16 abril 2005), aguinaldo \$12,888.00, prima vacacional \$1,611.00, vales de despensa por \$17,850.00, aportaciones al ISSSTE.</p>	<p>De: \$1,000.00 (3)</p> <p>Total en multas: \$3,000.00</p>	<p>Pago mediante convenio de fecha 12 de enero de 2007</p> <p>\$143,221.14</p> <p>(no hubo reinstalación)</p>
------------------------	---	--	---	--	--	---

<p>39. 1353/03</p>	<p>7 de marzo de 2003</p>	<p>Reinstalación, aguinaldo, vacaciones, ISSSTE, SAR, salarios devengados,</p>	<p>Se exceptiona con falta de acción y derecho ya que carece de nombramiento. Era prestador de servicios profesionales, mediante pago de honorarios.</p>	<p>26 de octubre de 2004 Firme: acuerdo 7-marzo-2005 CONDENA: reinstalación, pago de aguinaldo 2002 Y 2003 por:25,200.00, prima vacacional 2002, 2003 y proporcional 2004 por \$4,725.00, salarios devengados \$59,850.00, salarios caídos: \$200,025.00, tiempo extra 476,889.61 más los que se sigan generando, aportaciones ISSSTE y SAR</p>	<p>De: \$1,000.00 (9) Total en multas: \$9,000.00</p>	<p>Por convenio del 20 de febrero de 2008 se pagó \$665,414.18 y se dio por pagado de todas las prestaciones. (Del expediente no se desprende que se haya llevado a cabo la reinstalación).</p>
------------------------	---------------------------	--	--	--	---	--

40. 1706/03	28 de Marzo de 2003	Indemnización, salarios caídos, horas extras, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo.	Se excepciona señalando que faltó a lo que señala el artículo 46 fracción II LFTSE. Señala que fue contratado por tiempo determinado.	12 de Enero de 2007 Firme: Acuerdo 17- Septiembre-2007 (demandado no demostró temporalidad y la actora acreditó haber laborado antes y después de la vigencia de contratos) CONDENA: Pago de \$556,762.05, por indemnización salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, horas extras aguinaldo, aportaciones al ISSSTE, FOVISSSTE y SAR	De:\$1,000.00 (3) Total en multas: \$3,000.00	Mediante convenio DEL 20 de octubre de 2008 se pagó la cantidad de \$550,000.05
----------------	---------------------------	--	--	--	--	---

41. 2363/03	30 de Abril de 2003 Demanda al GDF y Sría. de Desarrollo Urbano y vivienda del GDF.	Indemnización, pago de salarios caídos, tiempo extraordinario.	GDF: Se excepciona señalando que es Prestador de Servicios Profesionales (carácter civil)	25 de Agosto de 2006 Firma: Acuerdo 20-Marzo-07 CONDENA: pago de indemnización constitucional por \$24,625.44, salarios caídos por \$352,964.64 al mes de julio de 2006, mas los que se sigan generando	DE: \$1,000.00 (4) Total en multas: \$4,000.00	Por convenio conciliatorio, pago por \$380,421.82
42. 2390/03	2 de mayo de 2003	Indemnización Constitucional Salarios Vencidos, incrementos,	Se excepciona señalando que la actora es Prestadora de Servicios, que firmó Contrato de Prestación de Servicios por Tiempo Determinado.	31- de marzo de 2006 Firme: Acuerdo14-dic-06 CONDENA: Pago de tiempo extraordinario por \$7,001.40	De: \$1,000.00 (4) Total en multas: \$4,000.00	El 6 de agosto de 2008 se dio el pago por \$6,418.00

43. 2660/03	16 de mayo de 2003	Indemnización, salarios caídos, tiempo extraordinario, vacaciones	GDF: Negó la relación laboral, señaló que prestó sus servicios mediante contrato para la Deleg. Coyoacán Delegación Coyoacán: Contestada la demanda en sentido afirmativo	08 de septiembre de 2006 Firme: Acuerdo 12-abril-07 CONDENA: Pago de indemnización constitucional, salarios caídos, vacaciones y prima vacacional por la cantidad de \$399,553.00 sin perjuicio de los que se sigan generando (los demandados no demostraron la prestación del servicio)	De: \$1,000.00 (2) Total en multas: \$2,000.00	Mediante convenio de fecha 20 de diciembre de 2007, se pagó la cantidad de \$376,226.88
44. 2753/03	22 de mayo de 2003	Reinstalación, salarios caídos.	Falta de acción y derecho ya que es trabajador de confianza en términos del artículo 5o fracción II inciso a) LFTSE.	25 de Mayo de 2003 Firme: Acuerdo 25- Octubre-2005 CONDENA: Reinstalación, salarios caídos del 1º de abril de 2003 al 31 de marzo de 2005 por \$363,644.16	De: \$1,000.00 (7) Total en multas: \$7,000.00	Convenio pago de \$709,804.75, sin reinstalación.

45. 3002/03	4 de Junio de 2003	Otorgamiento de nombramiento de base.	Falta de acción y derecho, señala que es trabajador de confianza artículo 5º fracción II inciso b) LFTSE.	22 de Abril de 2005 Firme: Acuerdo 13-Septiembre-2003 CONDENA: otorgamiento de nombramiento de base y reconocimiento de derechos de las Condiciones Generales de Trabajo.	De: \$1,000.00 (5) Total en multas: \$7,000.00	Otorgamiento de base con nombramiento de Administrador Especializados de sistemas Operativos. Se cumplió hasta el 4 de enero de 2008.
46. 4758/03	11 de Julio de 2003 Demanda. GDF Oficial Mayor del GDF	Otorgamiento de plaza de Analista de sistemas Computacionales con categoría de base	Niega relación laboral, ya que fue contratado como Analista de Sistemas Computacionales	28 de Febrero de 2006 Firme: Acuerdo 7 de diciembre de 2006 CONDENA: otorgamiento de nombramiento de base y reconocimiento de derechos de las Condiciones Generales de Trabajo.	De: \$1,000.00 (3) Total en multas: \$3,000.00	Otorgamiento de base con nombramiento de Analista de sistemas Computacionales con categoría de base

47. 5095/03	7 de Agosto de 2003 Demanda a: GDF y Sría. de Seg. Púb. , del GDF	Demanda de nombramiento de base, umplimiento de las CGT, pago de compensación adicional. Pago de compensación de \$20,385.12; cumpla horario de 14:00 a 21:00	Secretaría de Seguridad Pública del Gobierno del Distrito Federal se excepciona con falta de acción y derecho en términos del artículo 2º Ley Org. Admón. Púb. D.F., ya que no tiene personalidad Jca. Ni patrimonio propio GDF: Niega la relación laboral	6 de septiembre de 2005 FIRME: acuerdo 30-marzo-2006 CONDENA: Reconocer a la actora la calidad de trabajadora de base, al pago de \$849.38 por quincena como compensación adicional, pago de \$64,552.88; reconocimiento de horario. La actora se desistió del incidente de liquidación y únicamente solicitó el pago de \$64,552.88	De: \$1,000.00 (6) Total en multas: \$6,000.00	Sin embargo, se pagó la cantidad de \$53,785.46
----------------	--	---	---	---	---	---

48. 5101/03	7 de Agosto de 2003 Demanda a: GDF Sría. de Seg. Púb del GDF Policía Bancaria e Industrial	Reconocimiento de la Relación laboral, reinstalación, salarios caídos, reconocimiento de antigüedad, prima vacacional y vacaciones.	GDF: Niega la relación laboral Sría. de Seg. Púb del GDF; niega la relación laboral. Policía Bancaria e Industrial, opone prescripción (112 FFTSE)	29- de marzo de 2006 Firme: Acuerdo 19-Junio-2006 CONDENA: Reinstalación, pago de salarios caídos con incrementos del 16 de abril de 2003 al 31 de marzo de 2006 por \$229,049.55, reconocimiento de antigüedad, aguinaldo por \$8,402,80, prima vacacional \$630.21.	De:\$1,000.00 (6) Total en multas: \$6,000.00	Convenio de fecha 11 de diciembre de 2007 pago de \$212,075.43 Reinstalado: 20 de junio de 2006.
49. 5315/03	15 de Agosto de 2003 Demanda a GDF y Sría. Salud. D.F.	Reinstalación en la plaza de Jefe de Unidad Administrativa, pago de los salarios caídos, SAR, Prima vacacional, aguinaldo	GDF: Señala que es trabajador de confianza, Sría. de Salud D.F. Falta de acción y derecho ya que el actor renuncia libremente con efectos a partir del 31 de marzo de 2003. Además de ser trabajador de confianza. Prescripción 113 fracción II inciso a) L.F.T.S.E.	16 de febrero de 2006 Firme: 7-septiembre-2006 CONDENA: Pago de aguinaldo y prima vacacional de manera proporcional por el año 2003, por \$1,699.99 y \$254.99	De: \$1,000.00 (4) Total en multas: \$4,000.00	Pago en comparecencia de 23 de abril de 2003 \$1,954.98

<p>50. 7134/03</p>	<p>31 de octubre de 2003</p> <p>GDF</p> <p>Delegación Á.Obregón</p> <p>ISSSTE</p>	<p>Reinstalación en Puesto de Educadora, Diferencias salariales, salarios caídos, prima vacacional, aumentos salariales, tiempo extraordinario, reconocimiento de antigüedad.</p>	<p>GDF: Señala que es personal eventual extraordinario por tiempo determinado en forma discontinua cuyo último contrato es del 19 de julio al 15 de octubre de 2003.</p> <p>Delegación A. Obregón: El actor sólo prestó sus servicios mediante contrato extraordinario por tiempo determinado.</p> <p>ISSSTE: Niega la relación laboral.</p>	<p>3 de mayo de 2007</p> <p>FIRME: Acuerdo de 10 de agosto de 2007</p> <p>CONDENA: Proporcional de aguinaldo de 2002 por \$2,001.18, prima vacacional \$300.17, reconocimiento de la antigüedad, salarios devengados por \$740.73</p>	<p>De: \$1,000.00 (1)</p> <p>Total en multas: \$1,000.00</p>	<p>En diligencia del 16 de enero de 2008 se pagó la cantidad de \$2,037.32</p>
------------------------	---	---	--	---	--	--

51. 7448/03	19 de noviembre de 2003 GDF Deleg. Venustiano Carranza.	Renivelación salarial a razón de \$21,117.00, diferencias salariales a partir del 16 de junio de 1999, nombramiento de base de Juez Cívico, reasignación de funciones.	39 de marzo de 2006	30 de marzo de 2006 FIRME: Acuerdo de 3 de noviembre de 206. CONDENA: a Reasignación de Funciones de Juez Cívico.	(no hubo requerimientos)	Se dio cumplimiento el 27 de agosto de 2008.
52. 7972/03	11 de diciembre de 2003 GDF y SINDICATO(SUTGDF).	Basificación De plaza de Analista Profesional, Otorgamiento de Nombramiento, vales de despensa, ayuda de servicio, ayuda de traslado, ayuda para capacitación y desarrollo, previsión social múltiple, descuento de cuota sindical.	GDF: Falta de acción y derecho ya que omite exhibir constancia de nombramiento. Niega relación laboral dice que se dio con Sría. de Finanzas. (solicita se llame a juicio). SINDICATO: No opone excepciones y defensas.SRÍA. DE FIANZAS Señala que la actora tiene carácter de interino.	20 de abril de 2007 FIRME: Acuerdo 22 de agosto de 2007 CONDENA: Sría. de Fianzas del GDF a basificar a la actora en la plaza de Analista y otorgamiento de nombramiento (absolvió de las demás prestaciones),	De: \$1,000.00 (4) Total en multas: \$4,000.00	Cumplimentado el 17 de septiembre de 2008.

53. 349/04	22 de enero de 2004. GDF Secretaría de Seguridad Pública del GDF Policía Auxiliar del GDF	.Reinstalación en puesto de base de Analista Especializado, salarios caídos, aguinaldo, tiempo extra, reconocimiento de antigüedad.	GDF: Señala que no es de base el actor. Promueve prescripción. Policía Auxiliar del GDF: Niega despido. Sría. se Seguridad Pública del GDF. Niega relación laboral	4 de julio de 2008 CONDENA: Reinstalación en plaza de base, al pago de \$677,299.56 cuantificados del 8 de enero de 2004 al 30 de octubre de 2007.	No hubo requerimientos.	En convenio de 7 de noviembre de 2008 se pagó al actor \$600,000.00 por concepto de salarios caídos y por terminación de la relación laboral se pagó 100,000.00 TOTAL: 700,000.00
54. 2097/04	23 de abril de 2004	Reinstalación, salarios caídos, vacaciones, aguinaldo, aportaciones al SAR, FONAC, Nales de despensa (salario mensual base (4,100.00)	GDF, opone prescripción, se excepciona señalando que el actor reclama prestaciones extralegales	28 de noviembre de 2005 FIRME: Acuerdo 15 de marzo de 2006. CONDENA: Reinstalación, horario de 9:00 a 16:00 de lunes a viernes, pago de salarios caídos por \$88,528.00, prima vacacional, por \$1,207.17, aguinaldo \$5,304.00 mas los que se sigan generando.	De: \$1,000.00 (6) Total en multas: \$6,000.00	Mediante convenio de 22 de febrero de 2008 la actora quedó reinstalada y recibió cheque por \$167,711.28 y constancia de nombramiento.

55. 3318/04	28 de junio de 2004 DGF Sría. del Medio Ambiente del GDF Sistema de Aguas de la Ciudad de México,	Salarios devengados del 29 de septiembre de 2003 al 15 de mayo de 2004, prima vacacional, aguinaldo y vales de despensa.	GDF: negó la relación laboral. SISTEMA DE AGUAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO: Reconoce adeudo de salarios devengados por \$26,183.28 incluye \$1,070. De proporcional de aguinaldo y 566.77 prima vacacional.	26 de marzo de 2007 CONDENA: a Sistemas de Agua de la Ciudad de México a salarios devengados \$32,000.00, prima vacacional por \$853.32, aguinaldo por \$11,377.76 (2003 y 2004)	No hubo requerimientos	El actor se desistió de la demanda interpuesta en el 3318/04 en virtud de que demandó en el diverso 3866/01 en el cual recibió el pago de \$280,630.71 en convenio de 24 de agosto de 2007.
----------------	--	--	---	---	------------------------	---

<p>56. 3439/04</p>	<p>2 de julio de 2004 GDF y Delegación Coyoacán</p>	<p>Reinstalación, reconocimiento de antigüedad, pago de seguro colectivo y aguinaldo.</p>	<p>GDF: Se excepciona señalando que fue prestadora de servicios profesionales. Deleg. Coyoacán: Jamás ha sido despedida ni ha existido relación laboral, ni se ha dado por terminado el contrato de prestación de servicios profesionales.</p>	<p>3 de mayo de 2007 FIRME: Acuerdo de 20 de agosto de 2007. CONDENA: Reinstalación en puesto de Base, reconocimiento de antigüedad a partir del 1º de agosto de 2003, salarios caídos, del 6 de mayo de 2004 al 6 de mayo de 2007 \$86,900.40, prima vacacional por \$1,913.11 y aguinaldo \$12,896.00, tiempo extra por \$3,389.37</p>	<p>DE: \$1,000.00 (3) Total en multas: \$3,000.00</p>	<p>En comparecencia del 11 de octubre de 2008 se tuvo por reinstalada a la actora en el puesto que venía desempeñando, reconocimiento de antigüedad a partir del 1º de agosto de 2003, aportaciones al Fondo de Pensiones, servicio médico y de ahorro, pago de \$111,035.15 por salarios caídos, prima vacacional aguinaldo y tiempo extra.</p>
------------------------	---	---	---	--	---	--

<p>57. 3463/04</p>	<p>11 de julio de 2004</p> <p>Demanda a Sistema de Aguas de la Ciudad de México.</p>	<p>Reinstalación, salarios caídos, prima de antigüedad, prima vacacional, vacaciones, salarios devengados.</p>	<p>Falta de acción y derecho ya que es trabajador de confianza; prescripción en términos del 112 L.F.T.S.E., niega despido, pues señala que abandonó el empleo el 1º de abril de 2003.</p>	<p>5 de julio de 2006</p> <p>FIRME: Acuerdo 1º de febrero de 2007.</p> <p>CONDENA: Sistema de – Aguas de la Ciudad de México a la reinstalación en el puesto de “Enlace C”, salarios caídos por \$529,079.00, prima vacacional \$8,139.60 y aguinaldo \$13,477.78 fondo de pensiones y tiempo extraordinario.</p>	<p>De: \$1,000.00 (3)</p> <p>Total en multas: \$3,000.00</p>	<p>En convenio de 15 de agosto de 2007 pactaron dar por terminada la relación laboral, con indemnización de \$40,008.43 mas pago de condenas de laudo con deducciones por \$587,928.43.</p> <p>TOTAL: \$627,936.86</p> <p>Se cumplió el 11 de enero de 2008</p>
------------------------	--	--	--	---	--	---

<p>58. 4405/04</p>	<p>3 de agosto de 2004 GDF Sedesol del GDF</p>	<p>Demanda de \$778.03 de descuentos y salarios devengados por \$2,746.00</p>	<p>SEDESOL DEL GDF: Se excepciona señalando que la trabajadora es eventual contratada por obra determinada y tiempo fijo</p> <p>GDF: Niega la relación laboral, ya que señala que la actora trabajó para la Sedesol del GDF.</p>	<p>22 de enero de 2007 FIRME: Acuerdo de 22 de agosto de 2007 CONDENA: al pago de \$778.03 y \$4,119.00 por salarios devengados.</p>	<p>De: \$1,000.00 (3) Total en multas: \$3,000.00</p>	<p>En diligencia del 15 de octubre de 2008 se pagó \$4,309.87</p>
------------------------	--	---	--	--	---	---

<p>59. 4417/04</p>	<p>31 de agosto de 2004</p> <p>GDF</p> <p>Policía Auxiliar del GDF.</p>	<p>Reinstalación, salarios caídos, prima vacacional, aguinaldo, reembolso de gastos médicos.</p>	<p>GDF: Falta de acción y derecho ya que la relación de trabajo se dio únicamente con Policía Auxiliar.</p> <p>Policía Auxiliar del D.F. Se excepciona señalando que la actora es Policía. Promueve incompetencia.</p>	<p>3 de abril de 2006</p> <p>FIRME: Acuerdo de 27 de septiembre de 2006.</p> <p>CONDENA: Salarios caídos del 16 de julio de 2004 al 31 de marzo de 2006 por \$265,056.30, prima vacacional por \$4,931.28 (años 2004 y 2005), aguinaldo por \$32,875.20 (2004 y 2005).</p> <p>(Laudo estableció que si bien tenía puesto denominado POLICIA, se desprenden funciones administrativas).</p> <p>En resolución incidental de 28 de mayo de 2008 se ordena el pago de \$468,182.54 por actualización de salarios.</p>	<p>De: \$1,000.00 (5)</p> <p>Total en multas: \$5,000.00</p>	<p>En comparecencia del 15 de octubre de 2008 la actora recibió cheque por \$367,784.97.</p> <p>(Faltó reinstalación y demás condenas, no se dijo nada al respecto y se dio por terminado el juicio).</p>
------------------------	---	--	--	---	--	---

60. 5038/04	30 de septiembre de 2004.	Prima de antigüedad y pago de \$6,458.19 (por retiro voluntario)	GDF: Niega la relación laboral, prestaciones extralegales.	CONDENA: Pago de \$6,458.19 en base a los artículos 86 y 87 de las CGT del GDF.	De: \$1,000.00 (4) Total en multas: \$4,000.00	En comparecencia de 10 de junio de 2008 se pagó la cantidad de \$6,219.86
61. 6511/04	15 de diciembre de 2004	Vales de fin de año de 2003 por \$6,280.00	Excepciones y defensas, es trabajador de confianza y niega la relación laboral.	6 de octubre de 2006 FIRME: Acuerdo de 16 de abril de 2007	De: \$1,000.00 (2) Total en multas: \$2,000.00	En comparecencia de la Unidad de Funcionarios Conciliadores se pagó la cantidad de \$5,260.00