

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

**PROPUESTA DE REFORMA AL ARTÍCULO 130 DE LA LEY
FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL
ESTADO**

TESIS QUE PARA OBTENER EL TÍTULO
DE LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

DARIO FRANCISCO MONTIEL MANCILLA

ASESORA: MTRA. LILIA GARCÍA MORALES



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

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

DR. ISIDRO ÁVILA MARTÍNEZ
DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.

PRESENTE

Muy distinguido Señor Director:

El alumno: **DARIO FRANCISCO MONTIEL MANCILLA**, con número de cuenta **087245462**, inscrito en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **PROPUESTA DE REFORMA AL ARTÍCULO 130 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO**, bajo la dirección de la **MTRA. LILIA GARCÍA MORALES**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El **DR. JOSÉ MANUEL VARGAS MENCHACA**, en el oficio con fecha 15 de noviembre de 2012, me manifiesta haber revisado y aprobado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento General de Exámenes suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Atentamente,
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
Ciudad Universitaria, D. F., 27 de enero de 2010




LIC. PORFIRIO MARQUET GUERRERO
Director del Seminario

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

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

A mi Papá y Mamá:

Dario y María, que siempre creyeron en mí, me apoyaron para superar cualquier obstáculo, sin importar mis tropiezos. En todo momento fueron mi guía y un ejemplo a seguir, gracias por enseñarme a vivir la vida sin muchas complejidades y que me inculcaron valores y principios, los cuales son fundamentales en esta profesión, así como por el amor y la comprensión que me dieron.

A mis hermanos:

Kaila y Calitos, quienes son un ejemplo a seguir y con quienes he compartido una infancia y adolescencia llenas de dicha y felicidad, ahora en la edad adulta continuamos tratándonos con amor y respeto, consolidando los lazos de hermandad que siempre nos han unido y caracterizado.

A Marcos y José Eduardo:

Con quienes he convivido como hermano, primo y amigo.

A la banderita pequeña:

Jorge, Melisa, Vicente, Jitsuo, Mónica, Luis Fabián, Natalia, Isis, Wendy, Mitzi, Sadao, Liliana y Miguel.

A mi esposa hermosa:

Aiditas, gracias por estar a mi lado, por ser el motor que generó la fuerza para que este proyecto se hiciera realidad, por ser la persona más importante en mi vida, por tenerme paciencia, por ser tan comprensiva y cariñosa; por todo eso y muchas cosas más, te amo, lo cual día con día se va acrecentando y fortaleciendo.

A mis sobrinas:

Denisse, Fernanda y Katia, a quienes les falta un camino que recorrer y que estoy seguro que lo lograrán sin contratiempos.

A mis Tíos Montieles:

Marcos, Domi, Vicente, Víctor, Ángeles, Miguel Ángel y Doris.

A la UNAM y a la Facultad de Derecho:

Quienes me dieron la oportunidad de formar parte de tan maravillosas Instituciones.

A Joel:

Por compartir en el inicio de mi vida laboral sus conocimientos y experiencia profesional, así como ofrecerme su amistad incondicional.

A Rodrigo y Enrique:

Por brindarme su confianza y considerarme su amigo, así como darme la oportunidad de colaborar con ustedes.

A la Lic. Lilia García Morales:

Por la orientación y apoyo brindado para la realización de este proyecto.

INDICE

Pags.

Introducción

Capítulo I

LINEAMIENTOS GENERALES

1.1. Relación de trabajo	1
1.1.1. Elementos de la relación de trabajo	5
1.1.2. Sujetos de la relación de trabajo	6
1.1.3. Servicios personales	13
1.1.4. Subordinación	14
1.1.5. Salario	16
1.2. Trabajadores al servicio del Estado	23
1.3. Estado-Patrón	27
1.4. Principios procesales	31
1.5. El nombramiento	34
1.6. Los conflictos laborales	37
1.7. Procedimiento ordinario	40
1.8. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje	45

Capítulo II

ANTECEDENTES DE LAS RELACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

2.1. Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938	54
2.2. Estatuto de los Trabajadores de los Poderes de la Unión de 1941	62
2.3. La creación del Apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en 1960	64
2.4. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963.	67

Capítulo III

MARCO JURÍDICO

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.	78
3.2. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado	86
3.3. Jurisprudencia	116

Capítulo IV

PROPUESTA DE REFORMA DEL ARTÍCULO 130 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

4.1. Plazo que tienen los trabajadores al servicio del Estado para contestar la demanda relativa a la terminación de los efectos de su nombramiento	125
4.2. Plazo que tienen los Titulares demandados para contestar la demanda promovida por un trabajador	146
4.3. Consecuencias de no contestar en el plazo legal el escrito inicial de demanda o que se omitan agregar al escrito de contestación de demanda las pruebas con las que se justifiquen las excepciones hechas valer por el titular demandado	153
4.4. Propuesta de Reforma al Artículo 130 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado	160
CONCLUSIONES.	165
BIBLIOGRAFÍA.	171

INTRODUCCIÓN

El Derecho Laboral Burocrático es el conjunto de normas jurídicas que pretenden regular la relación laboral entre los trabajadores que prestan sus servicios para el Estado y éste, con base en ello consideramos importante hacer una investigación de los términos procesales en que se resuelven los conflictos laborales que surgen entre ambos, para lo cual haremos especial énfasis en la disertación de lo que conlleva el derecho procesal burocrático, al contener los principios jurídicos que regulan la actividad jurisdiccional para la solución de conflictos de trabajo que surgen entre el Estado y sus trabajadores.

La relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias y los trabajadores de base a sus servicios, de este trato diario, es lógico que se vayan generando fricciones, controversias y conflictos entre ambas partes, para lo cual la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado le otorga competencia al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para conocer de los conflictos individuales que se susciten entre ellos, el derecho procesal burocrático establece dos tipos de procedimiento para resolver éstos, el ordinario y el de autorización para cesar los efectos del nombramiento de un trabajador, de ellos haremos un análisis para determinar si existe diversos términos para un mismo acto procesal.

Se examinarán cuáles son las ventajas de contar con un término amplio para contestar la demanda, las consecuencias de no obtener en tiempo los elementos probatorios que se deberán ofrecer y exhibir en el escrito de contestación, así como si la ley de la materia le otorga a las partes en el juicio laboral una igualdad en el procedimiento, al considerar de suma trascendencia este acto procesal, en el cual se debe de oponer las excepciones y defensas así como adjuntar las pruebas con las que se justifiquen tales extremos, es por ello, que se valorara si es equitativo y suficiente el plazo que se otorga a la parte demanda para dar contestación a las pretensiones del actor.

Haremos una reflexión de los principios que rigen al Derecho Laboral, como una rama del Derecho Social, a fin de establecer si es correcta la apreciación que generalmente se tiene referente a considerar al trabajador como la parte más débil dentro del procedimiento laboral burocrático.

En el procedimiento para solicitar el cese del nombramiento de un trabajador ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, haremos un recuento para determinar desde qué momento el trabajador demandado tiene posibilidades de ir preparando su defensa y recabar la información que ofrecería en el juicio, al tener conocimiento de los hechos que se le imputan desde que se le instrumenta el Acta Administrativa, la cual es la base de la acción de la parte actora.

Por lo que respecta a la ampliación del término para contestar la demanda por cuestiones de domicilio del demandado, cuando éste se encuentre fuera del lugar en que radica el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; se hará una valoración para determinar si dicho beneficio le es aplicable a alguna de las Dependencias del Gobierno Federal y que pasa en este mismo sentido si el trabajador demandado reside en el interior del territorio nacional, asimismo si es considerado el caso de que el centro de adscripción del trabajador se encuentre fuera del lugar de residencia de la autoridad de trabajo que va a resolver el conflicto laboral.

Derivado de lo anterior, el presente trabajo de investigación consta de cuatro capítulos, el **primero** de ellos lo dedicamos a establecer los lineamientos generales, dando un panorama general de las directrices en las que se sustenta el Derecho Laboral, estableciendo diversos conceptos de relación de trabajo, los elementos y los sujetos que la integran, se explica de manera muy puntual que se entiende por servicios personales, subordinación y salario, asimismo, como el tema fundamental que nos ocupa se deriva de la ley reglamentaria del artículo 123 apartado "B" de la Constitución Política de los Estados Unidos

Mexicanos, se aborda el concepto de trabajador al servicio del Estado, los principios procesales que rigen el procedimiento laboral burocrático y finalmente se mencionan las facultades y jurisdicción del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

En el **Segundo Capítulo** desarrollamos los antecedentes de las relaciones laborales de los trabajadores al servicio del Estado, haciendo un análisis del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938 y del Estatuto de los Trabajadores de los Poderes de la Unión de 1941, asimismo, se señala la creación del Apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en 1960, para concluir con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963.

El **Capítulo Tercero** lo dedicamos al marco jurídico, estudiando los principales preceptos legales que se establecen en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, relacionados al tema de investigación, asimismo, referimos los artículos en los que fundamentamos nuestra propuesta y que se encuentran en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, finalmente, realizamos una búsqueda de las principales Jurisprudencia que ha emitido el máximo Tribunal del País que es la Suprema Corte de Justicia de la Nación en relación con la mencionada problemática.

Por último, en el **Capítulo cuatro** se formula la propuesta de reforma del artículo 130 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, evidenciando los diferentes plazos que otorga esa norma para un mismo acto procesal.

En la realización de la presente investigación utilizamos varios métodos, en el primer capítulo aplicamos el método deductivo, al hacer el estudio de conceptos generales, mismos que nos llevaron a obtener conocimientos específicos de nuestro tema; en el segundo capítulo recurrimos al método histórico al haber realizado un análisis de acontecimientos pasados, con los cuales logramos

conocer los orígenes y evolución del Derecho Laboral Burocrático así como del Derecho Procesal Laboral Burocrático; en el desarrollo del capítulo tercero empleamos el método analítico para conocer a fondo los fundamentos jurídicos del tema de investigación a partir de la examinación de los diversos ordenamientos legales vigentes; finalmente para el cuarto capítulo aprovechamos el método jurídico, en el que hicimos un estudio y análisis de la importancia de la contestación de la demanda en el derecho procesal burocrático y de la problemática que se genera con el término que concede la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para este acto procesal, con el fin de estar en posibilidades de emitir una propuesta de reforma al precepto legal que regula esa situación.

Capítulo I

LINEAMIENTOS GENERALES

Con la intención de contar con un panorama genérico del tema, en esta primera parte de la investigación vamos a exponer los conceptos básicos que se manejan en el derecho laboral, los cuales a continuación se desarrollan.

1.1. Relación de trabajo

A fin de exponer de manera correcta que es la relación de trabajo, vamos adentrarnos al concepto de trabajo, para lo cual debemos establecer la definición etimológica de dicha palabra.

En torno al origen del término “**trabajo**” las opiniones se han dividido. Algunos autores señalan que la palabra proviene **del latín *trabs, trabis***, la cual significa traba, ya que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de un cierto esfuerzo. Una segunda corriente ubica al término trabajo dentro **del griego *thlibo***, denota apretar, oprimir o afligir. Por otro lado, se encuentran los autores que ven su raíz en la **palabra *laborare o labrare***, del verbo latino laborare que quiere decir labrar, relativo a la labranza de la tierra.¹

La acepción que el Diccionario de la Real Academia Española otorga al término trabajo es como “esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza”², puede decirse que el trabajo es el resultado de la actividad humana.

Los economistas clásicos consideraban que para producir bienes y servicios era necesario utilizar la tierra, el trabajo y el capital, esta clasificación de factores de la producción sigue siendo muy utilizada en la actualidad. Por tierra se entiende no sólo la tierra agrícola sino también la tierra urbanizada, los recursos mineros

¹ Cfr. DÁVALOS, José. Derecho del trabajo I. Séptima edición. Porrúa. México. 1997. P. 3.

² REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Décima octava edición. Espasa-Calpe. España. 1956. P.1277.

y los recursos naturales en general. Por capital se entiende el conjunto de recursos producidos por la mano del hombre que se necesitan para fabricar bienes y servicios: la maquinaria o las instalaciones industriales, por ejemplo. Por trabajo se entiende la actividad humana, tanto física como intelectual. En realidad toda actividad productiva realizada por un ser humano requiere siempre de algún esfuerzo físico y de conocimientos previos.

Una vez que ya expusimos el origen de la palabra, la acepción en lo general y el aspecto económico de la palabra trabajo, ahora señalaremos una connotación en términos jurídicos, para lo cual se consultó el diccionario del maestro de Pina, el cual describe al trabajo como “la actividad humana dirigida a la producción de cosas materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio público o privado”.³

Consideramos de gran importancia el trabajo en la cuestión económica, por ello es pertinente ahondar de manera más amplia en el tema; desde nuestro punto de vista concebimos el término como un factor de la producción representado por la actividad humana aplicado a la producción de bienes y servicios, y cuya retribución se denomina salario, el cual creemos es el fin que el trabajador persigue al emplearse, y con ello satisface las necesidades propias y las de su familia.

El trabajo consiste en el ejercicio de nuestras facultades aplicado a la consecución de algún fin racional y es condición precisa del desarrollo y progreso humanos en todas las esferas.

Para identificar la vertiente jurídica del concepto trabajo, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3 identifica al término como un principio de Derecho Social, al establecer que “el trabajo es un derecho y un deber sociales, no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien los

³ DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Décima quinta edición. Porrúa. México. 1988. P. 466.

presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud, y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”.

En el mismo tenor, en el artículo 8 de dicha normatividad se establece que trabajo es “toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”, señalando al término trabajador como “la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

De lo anterior, concluimos que **trabajo es la actividad humana, susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento, que presta un trabajador al patrón, mediante contrato o acuerdo tácito de voluntades, con el fin de obtener una retribución por su esfuerzo, en una situación de subordinación y dependencia**, reiterando la condición de obligatoriedad, libremente consentida por las partes; aunque persista la desigualdad entre quien necesita ganar su sustento y el que puede elegir sus servidores.

Continuando con la definición de relación de trabajo, es necesario precisar la **relación jurídica de manera general**, la cual es “un vínculo establecido entre personas y regidas por el derecho. Los elementos de la relación jurídica son, en el concepto generalmente admitido, tres: el sujeto, el objeto y el acto jurídico, pero éste es en definitiva, también objeto de derecho.”⁴

En este sentido, la relación de trabajo nace al prestarse un trabajo personal y subordinado entre el trabajador y el patrón, puede o no existir un contrato de trabajo previo, ya que el mismo, es una formalidad imputable al patrón, cuya inexistencia, no extingue la relación de trabajo.

De acuerdo con la descripción que hace el maestro Mario de la Cueva, la relación de trabajo es “una situación jurídica objetiva que se crea entre un

⁴ Idem.

trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo integrado por los principios, institucionales y normas de la Declaración de los Derechos Sociales de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias.”⁵

Ahora bien debemos de tomar en cuenta que la relación laboral puede nacer de manera verbal o mediante un contrato por escrito que formalice la misma, no obstante que las dos formas generan las mismas obligaciones y derechos a las partes, el argumento antes vertidos se sustenta con lo señalado por el Maestro Mario de la Cueva “el hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado, la prestación de trabajo por el hecho de su iniciación se desprende del acto o causa que le dio origen y provoca, por sí misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador; la prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no depende de la voluntad del trabajador y del patrono, sino exclusivamente, de la realización de trabajo”.⁶

De lo anterior, se desprende que **el elemento primordial en la relación de trabajo es la subordinación la cual se genera del trabajador hacia el patrón para la prestación de un trabajo, surgiendo los efectos legales establecidos en la ley, misma que otorga tanto al trabajador como al patrón obligaciones y derechos, generando beneficios económicos para ambos**, en donde el trabajador recibirá un pago o remuneración por el trabajo prestado y el patrón un beneficio en su producción y a la vez un incremento en

⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo.- Vigésima primera edición. Porrúa. México. 2007. P. 187-188.

⁶ Idem.

su utilidades, por lo tanto no es necesario que se formalice la contratación para que ésta nazca a la vida jurídica como una relación de trabajo, sino únicamente se de esa subordinación.

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

De ello, se deduce que la simple relación de trabajo presupone la existencia de un contrato aunque este carezca de las formalidades establecidas en la legislación respectiva tomando en consideración que la aplicación de la normatividad laboral es automática desde el momento en que nace la relación de trabajo. El precepto mencionado, destaca los elementos esenciales de la relación de trabajo, los cuales en el siguiente punto analizaremos.

1.1.1. Elementos de la relación de trabajo

Como lo señalamos anteriormente, son tres los elementos de la relación de trabajo, en primer lugar está la prestación de un trabajo personal, segundo que se otorgue mediante el pago de un salario y el tercero es la subordinación que debe de tener el trabajador hacia el patrón.

Debemos considerar que en algunos casos podría ser que en apariencia puede faltar alguno de estos elementos o que la parte patronal los omita en su beneficio, por lo que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, protege al trabajador y a pesar de que alguno de estos elementos en el exterior no exista, se tiene como válida la relación laboral, lo anterior se ejemplifica de la siguiente manera.

Una persona presta un servicio a un patrón, éste dirige la forma y términos en que se lleve a cabo el trabajo realizado, pero no se establece entre las partes cual es el salario que se le remunerará al trabajador por su fuerza de trabajo, en

un primer momento se visualiza que al no existir un salario no habría una relación laboral, no obstante la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, subsana esta situación, ya que ambas normas establecen el salario mínimo, por lo que el trabajador tendrá derecho a reclamar el pago del salario mínimo, al haber realizado un trabajo personal y subordinado el empleado a favor del patrón, por ese simple hecho nace la relación laboral, que otorga el derecho al trabajador para percibir por su esfuerzo el salario mínimo.

Los **elementos de la relación laboral**, son las partes integrantes, sin las cuales la relación de trabajo no puede existir, **siendo de dos clases: las subjetivas, que son el trabajador y el patrón; y las objetivas, que es la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario**, mismos que expondremos a continuación.

1.1.2. Sujetos de la relación de trabajo

Al hablar de los sujetos de la relación de trabajo nos referimos a las personas que dan origen a dicha relación dentro de las cuales podemos citar al trabajador y al patrón, siendo el primero, forzosamente, una persona física y el segundo puede ser una persona moral o física, no obstante la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reconoce como patronos a los titulares de las Dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno-Infantil Maximino Avila Camacho y Hospital Infantil, por lo tanto en la materia que nos ocupa invariablemente el patrón tiene que ser una persona moral pública.

Trabajador

La Declaración de Derechos Sociales en uno de sus principales puntos señala la igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro por lo que no existe diferencia alguna entre trabajador, obrero y empleado.

El Derecho del Trabajo nació para proteger la actividad humana, por lo que todas sus instituciones presuponen la presencia de la persona humana.

En términos generales, se define a trabajador “que trabaja, muy aplicado al trabajo” asimismo se refiere a jornalero, obrero.⁷

El concepto que consagraba la Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 30 establece que trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo. Esta definición tiene el defecto de hablar, en general de persona, sin precisar si lo era física o moral y de admitir categorías puras de trabajadores manuales o de trabajadores intelectuales, por demás inexistentes ya que todo trabajador en cierta medida presupone la actividad física e intelectual al mismo tiempo.

Para el doctrinario Bailon Valdovinos el concepto muy sencillo de trabajador dice que: “Es únicamente la persona física que presta a otra persona su trabajo”.⁸ Es evidente que de la anterior definición se concibe al trabajador como la persona que tiene la necesidad de laborar a favor de otra.

En nuestra opinión diremos que trabajador es la persona que dedica parte de su tiempo para realizar funciones en beneficio de otra, bajo el elemento de subordinación y mediante el pago de un salario.

La cuestión del nombre con que debe conocerse a quien trabaja ha sido resuelta de diferentes maneras; partiendo del supuesto de que la protección a

⁷ Enciclopedia Universal Ilustrada Europa- Americana. Epasa-Calpe. España. 1999. P. 108 Tomo LXIII.

⁸ Legislación Laboral. Comentada por Bailon Valdovinos Rosalío. Limusa. México. 1992. P. 45.

los trabajadores surgió del fenómeno industrial; los primeros intentos de regulación se dirigían a los obreros, por tal motivo sirvió para calificar a nuestra materia como Derecho Obrero.

Sin embargo, en la actualidad la expresión de trabajador es la que tiene mayor aceptación y así se consagra en la ley laboral, y sólo en el artículo 5º fracción VII, utiliza la expresión “obrero” a propósito del pago semanal de los salarios.

De acuerdo con el razonamiento del Maestro Néstor de Buen, en el que hace referencia a que puede concebirse que en nuestros días podemos distinguir a dos tipos de trabajadores que son en primer lugar aquellos que trabajan por su cuenta, es decir, todos aquellos que no prestan un servicio subordinado y encuentran en sí mismos la calidad de patrón y trabajador; y por otro lado tenemos la de los prestadores que cumplen con un contrato laboral al cual ven restringida su libertad puesto que se encuentran al mando de un patrón⁹, creemos que el Maestro de Buen debe de tomar en consideración a los trabajadores denominados burócratas.

Patrón

La palabra patrón deriva del latín *pater onus*, que significa carga o cargo de padre, era el nombre que se concedía a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras, por ejemplo: el padre de familia para con sus hijos, los gobernantes para con los gobernados.

De acuerdo con la doctrina se entiende por patrón a aquella parte que, en la relación laboral, recibe la prestación ajena con fines de lucro, la que contrata al trabajador para que preste los servicios; con rigor técnico al acreedor de la obligación de hacer en el contrato de trabajo.

⁹ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Décima octava edición. Porrúa. México. 2008. P. 965.

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, define de la siguiente manera al patrón: “Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos”.

Este concepto mejora al de la Ley de 1931, pues condicionaba los servicios a la existencia de un contrato que beneficiaba al patrón y no al trabajador, pues el primero podía alegar la inexistencia de derechos del prestador de servicios ante la ausencia de un documento.

Del precepto anterior se desprenden dos tipos de patrón, el que es persona física y la persona moral.

Aludiendo a la figura del patrón, debemos tener en cuenta lo que ha resuelto la Suprema Corte de Justicia en cuanto a las reclamaciones obreras, la cual establece que para demandar al patrón, no tiene el trabajador que conocer sus características jurídicas, bastando solo con que sea identificado.

Asimismo, debemos destacar que nuestra legislación laboral, estima como representantes del patrón a los gerentes, directores, administradores y en general al personal que ejecute tales funciones, aunque no hayan sido esclarecidas dichas denominaciones en sus nombramientos y designaciones, y que por consiguiente dichos actos obligan al patrón en todo lo relacionado con sus trabajadores, lo cual también resulta importante con respecto a la personalidad y representación en el juicio laboral.

La ley también señala que el patrón tendrá tal carácter con respecto a los trabajadores que a su vez le presten servicios al trabajador contratado por aquel.

Es conveniente señalar que a la figura del patrón también se le conoce como empresario; pero el maestro Borrell a esta figura la define de la siguiente manera: “Es la persona que por cualquiera de los medios en la Ley señalados, se encarga, dirige y es la responsable de la realización de una obra o la prestación de un servicio”.¹⁰

De esta definición podemos decir que encontramos las funciones de dirección y vigilancia por lo que, por ende comprendemos que realiza actividades de un patrón o de su representante; siendo que estamos de acuerdo que un empresario es igual al patrón; por ello debemos precisar también lo que es una empresa.

Para la ley laboral, empresa es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, pudiendo ésta para los efectos de la Ley del Trabajo, ser administrada en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal o actuar por contrato de concesión federal pero para la ley prevalece el criterio económico sobre el jurídico; ya que este último considera a la empresa como el organismo que realiza la coordinación y dirección de los factores económicos de la producción cuando tienden a satisfacer el consumo a cambio de un ganancia.

La empresa generalmente tiene como objetivo el de la utilidad y lucro, el de producir algo para el consumo del conglomerado social o la prestación de un servicio y consecuentemente la de proporcionar una fuente de trabajo en condición laboral razonable para el personal que presta sus servicios en ella.

Por lo que se refiere al establecimiento es una reunión de varias personas que trabajan juntas de manera permanente, en un lugar determinado, bajo la dirección de uno o varios representantes de una misma razón social. También ha sido caracterizado cual el conjunto permanente que trabaja en un mismo

¹⁰ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho del Trabajo. Cárdenas. México. 1978. P. 75.

lugar y depende de un mismo patrono o de la misma sociedad; la palabra lugar no se emplea en el sentido de ciudad o de circunscripción, sino en el de fábrica o local. Mejor aun puede definirse, considerado como unidad técnica de la producción, así: la reunión de medios materiales y de un personal permanente que trabaja en general en un mismo lugar y tarea, y sometido a una dirección técnica común.

En la presente investigación el objeto de estudio es la relación laboral que se genera entre un trabajador y el patrón Estado, por lo que desde nuestro particular punto de vista consideramos que en el derecho laboral burocrático únicamente pueden ser considerados como patronos los titulares de las Dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno-Infantil Maximino Avila Camacho y Hospital Infantil, por lo tanto en la materia que nos ocupa invariablemente el patrón tiene que ser una persona moral pública.

Patrón sustituto

La sustitución del patrón es cuando se transmite la propiedad de una empresa o parte de ella y el adquirente, asume la categoría de nuevo patrón con todos los derechos y obligaciones pasados, presentes y futuros derivados de la relación de trabajo.

El maestro Dávalos señala: “En el vertiginoso e impredecible mundo de hoy el tránsito de capitales se hace cada vez más intenso, propiciando con ello el

aumento de empresas que cambian de propietario. Ante esta realidad adquiere especial relevancia la figura de la sustitución patronal”.¹¹

Cuando se cambia de patrón no debe ser motivo para afectar la relación de trabajo, por ser una situación jurídica objetiva, es decir, el vínculo queda establecido solo entre el trabajador y la fuente de trabajo.

Por tal motivo, la relación laboral sólo puede disolverse por voluntad del trabajador y excepcionalmente del patrón o por faltas graves de alguno de ellos y por causas ajenas que hagan imposible que se continúe con el vínculo laboral.

De no ser así, el nuevo patrón desconocería sin dificultad las obligaciones contraídas por su antecesor, argumentando que él no las adquirió y en consecuencia se vería afectado el principio de estabilidad en el empleo.

La sustitución patronal se da también cuando la transmisión de la empresa o establecimiento se da de manera parcial, es decir, cuando lo que se transmite es una sucursal que constituye una unidad técnica y por sí sola funciona como una nueva empresa.

Existe una obligación consistente en dar aviso a los empleados de la transmisión de la propiedad, este aviso debe ser por escrito y comunicando al sindicato o al propio trabajador, para que de ésta manera pueda correr el término de 6 meses que marca la ley para establecer la responsabilidad solidaria del patrón sustituto con el antecesor con respecto a las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la sustitución.

1.1.3. Servicios personales

¹¹ DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Porrúa. México. 1992. P. 32.

Para explicar los servicios personales, debemos entender el concepto de trabajador como persona física, para individualizar la relación de trabajo y evitar el contrato por equipo. Esta figura legitimada en otros sistemas y en la práctica laboral mexicana en otro tiempo, permitía que una persona o un grupo reducido de personas comprometieran los servicios de otra, mediante un convenio común de trabajo.

Para poder atribuir la calidad de trabajador a un determinado individuo, **es necesario que el servicio sea desempeñado por el mismo, en forma personal y no por conducto de otra persona**; si se presta por conducto de otro se puede estar en la figura del intermediario.

Si se reflexiona en que el servicio prestado por el trabajador debe ser personal y subordinado al patrón, **solo una persona física podría colocarse en tal supuesto**, no haciendo factible hacerlo a las personas morales.

El servicio debe realizarse de manera personal y directa por quien ha contratado sus servicios, salvo que el patrón consintiera lo contrario. La razón también es clara garantizar el vínculo inmediato del trabajador con el patrón para evitar que se oculten y en ese caso se nieguen las relaciones individuales de trabajo.

Para el derecho laboral en la más estricta significación jurídica del trabajo, se comprende la prestación realizada a otro, mediante contrato o acuerdo tácito de voluntades, a cambio de una remuneración por tal concepto, y en situación de subordinación y dependencia. Para hablar de trabajo en esta esfera, se requiere la situación de obligatoriedad, libremente consentida por las partes.

Con tales premisas existe la prestación del servicio personal, aunque no se despliegue realmente esfuerzo físico o intelectual, como en los casos de modelos, vigilantes, comparsas, suplentes a la espera de actuar y otros casos

en que el individuo se reduce a hacer acto de presencia o se coloca en disposición de prestar el servicio, no efectivo por motivos ajenos a su voluntad.

Debemos concebir que la prestación de un servicio personal, es para lo cual el patrón va a contratar al trabajador, es esa actividad humana, intelectual o material que necesita para lograr otorgar un servicio o crear un satisfactor, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio, que el trabajador de manera personalísima le otorga al patrón, así como el tiempo que el trabajador se encuentra a disposición del patrón en espera a que se le asigne una actividad a realizar, por lo que es únicamente una persona física la que puede desempeñar tales tareas.

1.1.4. Subordinación

Hablaremos del concepto subordinación, en el ámbito laboral está considerada por los laboristas como la característica por excelencia del contrato de trabajo. Ciertamente en toda relación laboral, donde haya un patrón y un trabajador suyo, existe el principio de subordinación; y la apreciación de ésta en una relación de servicio lleva así a proclamar la existencia de un contrato de trabajo, ya sea verbal o escrito. Precisamente, el trabajo independiente, aquel en el cual no existe subordinación queda fuera del derecho laboral.

Entiéndase por subordinación el estado de limitación de la autonomía del trabajador, al cual se encuentra sometido en sus prestaciones por razones de su contrato; y que origina la potestad del patrono o empresario para la actividad de la otra parte, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa.

La posición de igualdad, al menos supuesta, de los contratantes, presenta en el contrato de trabajo distinta fisonomía, porque se requieren en este la situación dominante o directora de una de las partes. La posición de igualdad –más a

menos teórica- existe en el acto de la contratación; pero desaparece tal paridad apenas el contrato empieza a ejecutarse.

La subordinación tiene su fuente en el contrato y cumple necesidades derivadas de la economía y de la adecuada organización. Integra la facultad patronal, desde luego delegable, de dictar normas, instrucciones y órdenes a los trabajadores dependientes de él, pero en cuanto a la ejecución del trabajo no en la esfera meramente personal ni en la ajena a la profesional que une a trabajador y patrono.

Desde nuestro punto de vista, consideramos que éste elemento o característica de la relación laboral, es sin duda, el más importante, **al ser la expresión mas amplia de ese trato que se genera entre el patrón y el trabajador, al tener el primero la facultad de mando y por el otro lado el deber jurídico de obediencia**, siempre que la orden que se le impone se encuentre relacionada con el trabajo contratado, aunada a que desde el momento que se da la subordinación nace la relación de trabajo, al encontrarse el trabajador bajo la dirección del patrón, es decir, es cuando se le imponen las condiciones en que se debe de llevar a cabo el trabajo.

Si no existe la subordinación, no nace una relación de trabajo, aunque se haya otorgado un servicio personal y medie el pago de un importe en efectivo como contra-prestación por el servicio prestado.

Como ejemplo podemos citar el caso de un abogado que ejerce su profesión libremente en su despacho, a quien un cliente le formula una consulta legal, por la cual se le paga un importe en efectivo previamente convenido; existe la prestación de un servicio personal y el pago de la contra-prestación otorgada, pero nunca nació una relación de carácter laboral regulada por la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que no existió la subordinación, de acuerdo a las siguientes circunstancias:

- El abogado con sus conocimientos proporcionó la asesoría, no se le dio ninguna instrucción.
- El cliente no influyó en el cómo el profesional debería de desahogar la consulta.
- El usuario acudió a las instalaciones del abogado, quien prestó el servicio con sus propios recursos, teniendo la libertad de instalar su despacho en el lugar que le convenía, sin que para ello tuviera intervención el cliente.

En conclusión sostenemos que no se da una relación laboral, al no existir una subordinación, ya que en el ejemplo antes mencionado el abogado determina de manera unilateral la hora, el lugar y la forma en que tiene que prestar el servicio, sin que para ello intervenga el cliente de una manera autoritaria, en algunos casos el prestador del servicio a fin de otorgar un servicio de calidad y para ajustarse a las necesidades del usuario, accede a las pretensiones que le formule éste, pero nunca se observa una subordinación, como podría ser el que se le asigne la hora de entrada y salida de una jornada laboral o se le indique la forma y términos para realizar la respuesta a la consulta o se le den las herramientas necesarias para llevar a cabo sus servicios

Se reitera que desde nuestro punto de vista, la parte esencial para que nazca la relación de trabajo es la subordinación, ya que como lo mencionamos en su oportunidad puede faltar la designación del salario, pero si no hay ese sometimiento del trabajador hacia el patrón para la prestación del servicio personal no surge la relación de trabajo.

1.1.5. Salario

Según la definición clásica, es la retribución que debe de pagar el patrón al obrero o empleado por realizar un trabajo, es la remuneración que recibe una persona por los servicios prestados a otra.

El salario es un elemento primordial de la relación laboral. La palabra salario, proviene del latín *salarium*, de sal, retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. El salario es el conjunto de retribuciones que el trabajador recibe por virtud de estar subordinado al patrón. La relación jurídica nace por la prestación del trabajo personal y subordinado, por lo que para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrón y el inicio de la prestación de un trabajo; aunque no se haya determinado el monto y la forma de pago del salario. Pero la ley señala los plazos para el pago del salario, de manera que si una vez vencido el pago de salario y éste no se ha determinado en cuanto al monto y forma, o las partes no se han puesto de acuerdo en cuanto a ello, tendrá que decidir la autoridad laboral. El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Es considerado como una condición de trabajo y un elemento objetivo y primordial de la relación de trabajo. La ley laboral señala “Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento”. En el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo se define al salario como: “Retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

El maestro Dávalos comenta, el salario “Es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón”.¹²

El salario debe ser remunerador, proporcional a la calidad y cantidad de trabajo, ningún trabajo puede recibir un salario inferior al mínimo, general o profesional, cuando se trabaje la jornada legal máxima. El trabajador debe saber el monto de su salario, la determinación debe ser precisa o variable, pero en todos los

¹² DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Décima segunda edición. Porrúa. México. 2002. P. 199.

casos se deben estipular las bases sobre las cuales se determinará. El pago del salario es semanal, quincenal, mensual; debe pagarse en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. El salario se fundamenta en tres principios: la capacidad productiva del trabajador; el costo del artículo que produzca, o del servicio que el trabajador realice, mediante la aplicación de su trabajo; y el precio que en el mercado se logre para el artículo producido o el servicio prestado y se relaciona con los valores que estos poseen respecto a la utilidad, calidad, etcétera.

Asimismo, el salario se fija por acuerdo entre las partes de la relación laboral, ya sea en forma individual o colectiva, para determinar su importe se deben tomar en cuenta los factores de intensidad, peligrosidad, riesgo, preparación, profesionalidad, cuidado, meticulosidad, importancia, trascendencia, responsabilidad, es decir, todas las circunstancias humanas, técnicas y económicas, así como la calidad y cantidad de trabajo. La Constitución en su artículo 123 apartado "B" fracción V y la Ley Federal del Trabajo en su artículo 86 establecen que "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad". "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, debe corresponder salario igual".

El salario se clasifica de la siguiente forma:

- **Por unidad de tiempo:** Es la retribución que se paga en función del número de horas durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios. Es la forma de pago más generalizada, puede ser diario, semanal, quincenal o mensual.
- **Por unidad de obra o a destajo:** Habitualmente se denomina como salario a destajo. Destajo deriva del latín *destajau*, ajustar, expresa la condición en que se han de hacer las cosas. La calidad y prontitud del resultado, se

determina por unidad de obra o por las unidades de producción, y “la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal en una jornada de ocho horas, de por resultado el monto del salario mínimo por lo menos” artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo.

- **Por comisión:** Las comisiones son aquellas que se fijan mediante un porcentaje sobre el precio final de venta o mediante una tarifa fijada por unidad vendida. Esta retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador. En algunos casos se establece un salario base que se incrementa con las comisiones sobre unidades vendidas.
- **A precio alzado:** El trabajador pone su actividad y se le pagará conforme a la cantidad de trabajo materializado. Se conoce la obra necesaria a realizar, se desconoce el tiempo que deberá invertirse en ella, normalmente rige en las relaciones laborales eventuales, surgidas de la necesidad de reparaciones.
- **Otras:** Salario por viaje en los buques; por día; por viaje; por boletos vendidos; por circuito o kilómetros recorridos; por una o varias funciones o temporadas; salario de deportistas profesionales; salario por una o varias actuaciones de los músicos o artistas.

El salario en efectivo es aquel que debe recibir el trabajador en moneda de curso legal y el salario en especie se compone de otros bienes, diferentes a la moneda y servicios que dan al trabajador en razón de su trabajo. La ley laboral señala que: “El salario integral se compone con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”. Este salario se utiliza para calcular el pago de las indemnizaciones; tomando como base el que corresponda al día en que nazca

el derecho, incluyendo en él, la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones.

En los casos de salario por unidad de obra o cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente laborados antes del nacimiento del derecho. Si en este lapso hubiere aumento el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha de aumento. Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o treinta, según el caso para determinar el salario diario.

Los trabajadores tienen derecho a disponer libremente de sus salarios, el patrón no puede limitar al trabajador sobre su uso, goce o disfrute de su salario, así mismo no puede renunciar a cobrar el salario correspondiente, ni renunciar a cobrar los ya vencidos, siendo nula la renuncia al salario y la cesión del mismo, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

El pago del salario debe ser al propio trabajador, cuando el trabajador se encuentre imposibilitado, se podrá pagar a la persona que el trabajador designe mediante una carta poder firmada por dos testigos, el pago debe efectuarse en días laborables durante las horas de trabajo o inmediatamente después de la terminación, cualquier espera a la que sea obligado el trabajador, produce la obligación de pagar tiempo extraordinario. El pago se hará en el lugar en el que el trabajador preste sus servicios, en moneda de curso legal. Las deudas que contraigan los trabajadores con los patrones no causarán intereses.

Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y lo que se encuentren a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social sobre todos los bienes del patrón. Las prestaciones en especie deberán ser además del salario, cuota diaria, que se otorgue al trabajador en efectivo. Habrá de tomarse en cuenta las necesidades

del trabajador y su familia, y el monto de las prestaciones deberán ser proporcional a la cuota diaria en efectivo. Las acciones derivadas del salario prescriben en un año, las cuales se computan a partir del día siguiente al que sea exigible la obligación por parte del patrón.

Con la finalidad de evitar la explotación de los trabajadores y de impedir que el trabajador ofrezca sus servicios a cambio de una remuneración exigua, se creó el Salario Mínimo, que es un instrumento de la justicia social, un derecho de carácter irrenunciable que la Ley Federal del Trabajo trata en su artículo 90 y define al salario mínimo como: “Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo”. Y no podrá ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo cuando se trate de: pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente; pago de rentas que no podrá exceder del 10 % del salario; pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional para la Vivienda para los trabajadores, destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casa-habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos; pagos de abonos para cubrir créditos otorgados a garantizados por el Fondo de Fomento y Garantía para el consumo de los trabajadores, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios, no podrán exceder del 10% del salario; pago de deudas contraídas con el patrón por anticipos de salario, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisiciones de artículos producidos por la empresa o establecimiento, sin exceder del 30% del excedente del salario mínimo; pago de cuotas para la construcción y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, no serán mayores del 30% del salario mínimo; pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.

Además el patrón debe retener el impuesto sobre productos del trabajo personal. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales.

- **Salario mínimo general:** Es la cantidad menor, en efectivo, que recibe el trabajador por sus servicios, se determina por zonas económicas que pueden comprender varios municipios o Estados de la República, dicha cantidad o remuneración, rige para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que determina la comisión Nacional de Salarios Mínimos, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales de la zona. Artículo 92 de la Ley Federal del Trabajo.
- **Salario mínimo profesional:** Es una retribución un poco más elevada que el mínimo general y se paga a los trabajadores de una misma profesión, dentro de cada zona económica, es decir, la cantidad menor que puede pagarse a un trabajo que requiere capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio, o en profesiones, oficios o trabajos especiales, se aplica en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. Artículo 93 de la Ley federal del Trabajo.

Respecto a los salarios mínimos, la Ley determina que se deben fijar por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, patrones y del Gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

Los salarios mínimos deben fijarse cada año, comenzando a regir el primero de enero y podrán revisarse en cualquier momento, cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen, dichos salarios se determinan tomando en

cuenta la situación económica del país, los cambios de mayor importancia que se hayan observado en las diversas actividades económicas; las variaciones en los costos de vida por familia; las condiciones del mercado de trabajo y las estructuras salariales; el presupuesto de la llamada canasta básica.

El patrón Estado otorga a sus trabajadores un salario superior al mínimo, en los tabuladores regionales el salario que se otorga a un empleado con el nivel más bajo de percepciones en una Dependencia oscila en promedio en los cuatro mil pesos líquidos mensuales, superando en un doscientos por ciento al salario mínimo general vigente del Distrito Federal que de acuerdo al Diario Oficial de la Federación del 19 de diciembre de 2011, para el ejercicio fiscal 2012 en el área geográfica "A" es de \$62.33 (Sesenta y dos pesos 33/100 M.N.) por día.

1.2. Trabajadores al servicio del Estado

En los numerales que anteceden ya analizamos que es trabajo, trabajador, asimismo que es patrón en sus diferentes modalidades, por lo que ahora nos toca referirnos a los trabajadores al servicio del Estado.

El Diccionario Jurídico Mexicano define a los trabajadores al servicio del Estado, como "las personas físicas que prestan sus servicios de manera personal, bajo la subordinación del titular de una Dependencia o de su representante y en virtud de nombramiento expedido por autoridad competente".¹³

De acuerdo con el apartado B) del artículo 123 constitucional, el cual señala al Congreso de la Unión como órgano facultado para legislar sobre las relaciones laborales que deben regir "... entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores..."; son trabajadores del Estado

¹³ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano. Onceava edición. México. Porrúa. 1998.

exclusivamente aquellos que laboran para los Poderes de la Unión y en el Gobierno del Distrito Federal.

Acorde con lo anterior, el artículo 3º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado define al trabajador en los siguientes términos: “**Artículo 3.-** Trabajador es toda persona que preste un servicio físico o intelectual o de ambos géneros en virtud de un nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.”

No obstante, existen trabajadores del Estado cuyas relaciones se encuentran reguladas por otros regímenes jurídicos, es decir, por leyes especiales; tal es el caso de los trabajadores de algunos órganos paraestatales; aquellos de los Estados y municipios; así como de organismos internacionales; los trabajadores de confianza, entre otros.

Algunos autores emiten su propia definición, el Dr. José Dávalos menciona que los Trabajadores al Servicio del Estado son “las personas físicas que prestan sus servicios en la realización de la función pública, de manera personal, bajo la subordinación del titular de una Dependencia o de su representante y en virtud de un nombramiento expedido por autoridad competente o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales”.¹⁴

En relación con la definición de este autor, consideramos que es muy amplio al señalar que trabajadores al servicio del Estado son las personas físicas que prestan sus servicios en la realización de la función pública, toda vez hoy en día existen servicios relacionados con la función pública que el mismo Estado ha concesionado a los particulares, por lo que los trabajadores que mantienen una relación laboral con éstos y que sus servicios se encuentran vinculados con el servicio público, estos empleados de ninguna manera son trabajadores

¹⁴ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Op. Cit. P. 31.

al servicio del Estado y su relación contractual se rige por la Ley Federal del Trabajo y no así por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Por su parte el Lic. Carlos A. Morales Paulín dice que “trabajador al servicio del Estado es toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros a un órgano del Estado independientemente del estatuto que le es aplicable, y que asume una relación jurídica laboral por virtud de un nombramiento expedido por autoridad competente, por figurar en la lista de raya de los trabajadores temporales o por asumir tal relación laboral conforme a lo establecido en las Condiciones Generales de Trabajo o su equivalente”.¹⁵

Consideramos acertado el concepto que expone el maestro Morales Paulín, al señalar que el trabajador del Estado es el que presta un servicio a un órgano estatal independientemente del estatuto que se le aplique, ya que contempla a todos los trabajadores de los diversos niveles del Estado como son los del orden federal, estatal y municipal, así como los organismos descentralizados de la administración pública federal.

Ahora bien, desde nuestro punto de vista las definiciones antes mencionadas ya fueron rebasadas, en virtud de que en ellas se establece que la relación de trabajo entre el Estado y el trabajador únicamente nace cuando se expide el nombramiento respectivo por autoridad facultada para ello, ya que nuestro máximo Tribunal emitió el criterio de que al designar a una persona para desempeñar un puesto de manera verbal o sin llenar las formalidades necesarias, tal situación irregular no debe perjudicar al servidor ni conducir al desconocimiento de la existencia de esa relación de trabajo con el Estado, por lo que el servidor tiene acción para demandar la expedición del nombramiento o la inclusión formal en las listas de raya, pudiendo demostrar los extremos de su acción con cualquier medio de prueba; por lo tanto ya no es indispensable el otorgamiento del nombramiento, sino con el simple hecho de la designación

¹⁵ MORALES PAULIN, Carlos A. Derecho Burocrático. México. Porrúa.1995. P. 79.

verbal es suficiente, lo anterior de acuerdo a la tesis de jurisprudencia 76/98, aprobada por la Segunda Sala de nuestro más alto Tribunal, misma que se describirá en el capítulo denominado Marco Jurídico.

Cabe mencionar que se pueden realizar diversas clasificaciones respecto a los trabajadores:

Según el ordenamiento jurídico en:

- Funcionarios,
- Servidores y;
- Empleados.

Por la duración de la relación laboral en:

- **Definitivos.** Si se da por un plazo indefinido y cubre una plaza respecto de la cual no existe titular o cuando sean permanentes las labores a realizar y se trate de plazas o puestos de última categoría o de nueva creación.
- **Interinos.** Cuando cubre una vacante definitiva o temporal por un plazo da hasta seis meses o cuando ocupen plazas vacantes originadas por licencias sin goce de sueldo, por un periodo que no exceda de seis meses.
- **Provisionales.** Si cubre una vacante temporal mayor a seis meses respecto de una plaza en la que existe titular o se ha seguido un procedimiento escalafonario, y;
- **Por tiempo fijo.** Si se otorga en una plaza temporal por un plazo previamente definido, es decir, existe una fecha precisa de terminación de trabajo de temporada.

En cuanto a los empleados incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales por obra determinada o por tiempo fijo se circunscriben a las condiciones bajo las cuales fueron nombrados.

Sin embargo la clasificación mas importante es aquella establecida en el artículo 4º de la Ley Burocrática, que los divide en trabajadores de confianza y de base, los primeros serán los mencionados en el artículo 5º del ordenamiento antes citado y sólo disfrutarán de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social; en tanto que los trabajadores de base serán aquellos no incluidos en el precepto mencionado y tendrán como prerrogativa fundamental la inamovilidad después de 6 meses de servicio y las demás que le confieren las leyes.

Es ese orden de ideas, concluimos que trabajador del Estado es aquel particular que previamente designado de manera verbal o por nombramiento o por figurar en las listas de raya de trabajadores temporales, presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros a un órgano del Estado señalado en el artículo primero de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (Dependencias de los Poderes de la Unión y Gobierno del Distrito Federal, entre otros) y podrá concurrir ante la autoridad competente para hacer valer los derechos que los ordenamientos jurídicos le conceden.

1.3. Estado-patrón

Antes de estudiar lo relativo al concepto Estado-patrón es necesario referirnos, aun de manera somera, a la concepción doctrinal del Estado y de esta manera podemos decir que el Estado aparece como una sociedad políticamente organizada y dirigida por el poder soberano en un determinado territorio. La teoría tradicional sostiene que el Estado tiene como elementos esenciales para su formación: población, territorio y gobierno. Ahora bien, respecto de cómo se encuentra fundamentada la personalidad del Estado las principales corrientes

doctrinales se pueden reducir a dos: las que afirman y las que niegan dicha personalidad.

Dentro de las teorías que afirman la personalidad del Estado encontramos; las que suponen una doble personalidad; y las que suponen una única personalidad, sin embargo ella se manifiesta por dos voluntades; y las que suponen que sólo existen una personalidad privada del Estado como titular de un patrimonio y una para el ejercicio del Poder Público, pues en este aspecto el Estado no es el titular de derechos sino simple ejecutor de funciones.

En ese sentido el maestro Gabino Fraga afirma “la teoría de la doble personalidad del Estado sostiene la existencia de una personalidad de derecho público y otra de derecho privado; la primera como titular del derecho subjetivo de soberanía; la segunda como titular de derechos y obligaciones de carácter patrimonial.”¹⁶

No obstante lo anterior, a la teoría de la doble personalidad del Estado se le objeta que es incompatible con el concepto unitario que el Estado tiene en la doctrina moderna, por tanto se estima que sólo sería admisible en el caso que se demostrara la duplicidad de finalidades u objetivos del Estado.

La teoría de la personalidad única con doble voluntad consistente en afirmar que el Estado desarrolla una actividad imponiendo sus determinaciones, en vista de que estas emanan de una voluntad con caracteres especiales de superioridad respecto de los individuos, es decir, de una voluntad soberana; pero que en determinadas ocasiones no es necesario proceder por vía de mando, sino que el Estado puede someterse, y de hecho se somete, al principio que consiste en que ninguna persona puede por acto de su voluntad

¹⁶ FRAGA, Gabino. Derecho Administrativo. Cuadragésima cuarta edición. México. Porrúa. 2005. P. 120.

producir efectos respecto de otra si ésta no concurre manifestando su propia voluntad.

A la anterior teoría se le puede objetar el hecho de que no es posible pensar que una voluntad puede tener caracteres diferentes, y que por ello, es unos casos sea superior y que en otros sea igual a la de los individuos.

Por su parte la teoría de la personalidad privada del Estado sostiene que no es necesario el concepto de la personalidad para reconocer las actividades patrimoniales del Estado. Se afirma que los derechos y el patrimonio pueden individualizarse fuera de la idea de un titular; que los derechos son objetivos por su origen y por su naturaleza; ya que ellos emanan de las relaciones sociales que imponen ciertas normas de conducta; y su valor y eficacia depende de la regla social; no de la voluntad de la persona; que el patrimonio es perfectamente concebible en una forma puramente objetiva, como un conjunto de bienes afectados aun fin determinado; que cuando ese fin es la satisfacción de necesidades individuales, se tiene el patrimonio privado, y cuando es la satisfacción de necesidades colectivas, se tiene el patrimonio público.

Derivado de las anteriores consideraciones podríamos decir que la personalidad del Estado encuentra su fundamento en la teoría de la doble personalidad y en ese sentido Estado-patrón, es la actuación del Estado, en un marco de igualdad, representado por sus funcionarios de la que se desprenden derechos y obligaciones hacia con sus empleados y de estos hacia él; en virtud de un nombramiento y que, por tanto, dichas relaciones sean de carácter laboral.

Es sobresaliente citar la opinión del maestro Andrés Serra Rojas respecto de la tesis del Estado patrón en la que no puede tener cabida en el actual sistema constitucional, que señala el predominio del interés general sobre cualquier otro interés particular, así como que en épocas posteriores y principalmente en

sectores de ideas radicales estuvo de moda la tesis del Estado-patrón, que por otra parte, no encaja en nuestras tradiciones democráticas. En países denominados de democracia popular o comunistas –el Estado, aun en su posición política de institución transitoria, no consideran al Estado como patrón, equiparar al Estado con la empresa privada es originar serias anomalías en nuestra vida jurídica.

No obstante lo dicho por el maestro Serra Rojas, seguimos sosteniendo que para el caso de los trabajadores al servicio del Estado, consideramos que el Estado actúa como verdadero patrón, representado por los titulares de cada una de las unidades administrativas a que pertenezca el trabajador en virtud de la delegación de facultades y, por tanto, adquiere derechos y obligaciones. Lo anterior no se podría traducir en el hecho de que el interés particular se encuentre por encima del general, puesto que precisamente para que el Estado pueda realizar sus fines necesita de personas físicas que lleven a cabo su operación y el proteger a esa persona física en particular de los abusos del Estado-patrón no le otorga poderes supraestatales y, asimismo, estimamos que con ello no se trata de equiparar al Estado con una empresa privada, sino simplemente delimitar los roles de cada una de las partes.

Es sobresaliente destacar que de acuerdo con la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (artículos 2 y 3) las Dependencias de la administración pública centralizada son las Secretarías de Estado, y; como entidades de la administración pública centralizada lo son los organismos descentralizados, empresas de participación estatal, instituciones nacionales de crédito, organizaciones auxiliares nacionales de crédito, instituciones nacionales de seguros y de fianzas y fideicomisos. En tal virtud, el Secretario de Estado o titular de la entidad paraestatal u organismos públicos descentralizados es la primera autoridad, dependiendo de él la totalidad de los funcionarios y empleados de su ramo y, por tanto, responsable de la relación jurídica laboral.

En ese sentido Dependencia “es el órgano vinculado directamente al ejecutivo federal por una relación de subordinación jerárquica que los faculta a actuar en su nombre, para atender en la esfera administrativa los asuntos que la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal les confiere.”¹⁷

Es preciso señalar, el artículo 2° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que la relación jurídica de trabajo se entiende constituida entre los titulares de las Dependencias e instituciones citadas en el numeral primero del mismo ordenamiento, y los trabajadores, de lo cual se desprende la titularidad de la relación laboral.

1.4. Principios procesales

Daremos la definición de procedimiento y proceso, ya que estos términos se han utilizado como sinónimos, siendo común que se confundan cuando existe una diferencia entre ambos conceptos.

Para lo cual, nos vamos a referir a lo señalado por el maestro De Pina quien señala: “**Proceso:** Conjunto de actos regulados por la ley y realizados con la finalidad de alcanzar la aplicación judicial del derecho objetivo y la satisfacción consiguiente del interés legalmente tutelado en el caso concreto mediante una decisión del juez competente.

La palabra proceso es sinónimo de la de juicio.

Procedimiento: Conjunto de formalidades o trámites a que está sujeta la realización de los actos jurídicos civiles, procesales, administrativos y legislativos.

¹⁷ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Onceava edición. México. Porrúa. 1998. P. 940.

La palabra procedimiento referida a las formalidades procesales es sinónima del enjuiciamiento como la de proceso es de la de juicio.

El procedimiento constituye una garantía de la buena administración de la justicia. Las violaciones a las leyes del procedimiento pueden ser reclamadas en la vía de amparo.”¹⁸

Ahora bien, después de analizar ambos conceptos haremos una distinción de procedimiento y proceso. Este último es un todo, y, está formado por un conjunto de actos procesales. El procedimiento es el modo como va desenvolviéndose el proceso, los trámites a que está sujeto, la manera de substanciarlo, que puede ser de conocimiento, abreviado, sumarísimo, ejecutivo, no contencioso. Hay procedimiento en la primera instancia, como también en la instancia superior. El proceso es la totalidad, la unidad. El procedimiento es la sucesión de los actos.

Si bien es cierto, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no establece los principios que rigen el procedimiento, consideramos que son aplicables en forma supletoria todos los principios procesales que señala el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo:

- **Principio de publicidad.** Todo proceso debe ser abierto y conocido porque es la mejor manera de que la justicia se imparta a la luz de la razón humana, de la rectitud, de la imparcialidad y en bien de la sociedad, por tanto, no deben sustanciarse ni en audiencias privadas ni secretas.
- **Principio de oralidad.** Existen diferentes tipos de proceso, escrito, oral y mixto, calificándose éste último de oral o escrito conforme a la importancia que se le dé a la escritura o a la oralidad. En la especie el proceso laboral es mixto, es decir, es oral y escrito pero predomina en él la oralidad sobre la escritura por lo que se califica de oral.

¹⁸ DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Op. Cit. P. 420.

Este principio trae consigo diversas ventajas: el juzgador obtiene una impresión real del asunto ya que existe una mayor comunicación entre él y las partes, se embrolla menos el proceso permitiendo una mayor fluidez, las declaraciones se asientan de manera detallada y pormenorizada en las actas; dentro de una audiencia cualquiera de las partes puede ejercer alguna acción o promover un incidente. Se encuentra íntimamente ligado al de la libertad en las formas y al de sencillez y economía.

- **Principio de inmediatez.** Implica la presencia física de las partes en cada audiencia, en virtud de que la autoridad laboral, por conducto de sus integrantes, debe estar en contacto directo con las partes en el conflicto para tener una perspectiva de la problemática en sí.
- **Principio de concentración.** En lo referente a las cuestiones incidentales éstas se substanciarán conjuntamente con el asunto principal donde se promuevan, pero de ninguna manera en forma especial y decidirán después de oír a las partes.
- **Principio de sencillez.** La tramitación de los procedimientos debe estar caracterizada por la simpleza de las formas y seguimiento, evitando todo trámite engorroso o rigorista. Se encuentra estrechamente relacionado con el principio de oralidad.
- **Principio dispositivo.** Deriva de una regla básica que establece: nemo iudex sine actore, es decir, no hay juez sin demandante. En cumplimiento de este principio son las partes las que deben impulsar el procedimiento, pues de ellas depende que el juicio continúe o no, salvo que el juicio se encuentre suspendido por causa imputable a la autoridad.

En materia laboral burocrática, se tendrá por desistido de la acción y de la demanda intentada, a toda persona que no haga promoción alguna en el término de tres meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. El Tribunal, de oficio o a petición de parte, una vez transcurrido este término, declarará la caducidad; no operando cuando el término transcurra por el desahogo de diligencias que deban practicarse fuera

del local del Tribunal o por estar pendientes de recibirse informes o copias certificadas que haya sido solicitadas.

- **Principio de economía.** Los juicios laborales deben tener una tramitación rápida y evitar dilaciones innecesarias, para evitar pérdidas de tiempo, esfuerzo, trabajo y costo. A pesar de que este principio es muy importante, desafortunadamente en materia laboral se viola lo dispuesto en el artículo 17 de nuestra Carta Magna, pues la administración de justicia no es ni pronta ni expedita, ya que en la práctica un juicio laboral puede inclusive tardar más de cuatro años.

Asimismo, como en todo procedimiento deben prevalecer las garantías de audiencia y legalidad consagradas en los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. El artículo 14 establece que nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho.

A su vez el artículo 16 ordena que nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento.

1.5. El nombramiento

Como ya se señaló, la principal fuente con la que da inicio la relación de trabajo entre el Estado y sus trabajadores es el nombramiento expedido por funcionario facultado para ello, por lo que es necesario entrar a su estudio y análisis, reiterando que en la actualidad y de acuerdo al criterio de nuestro más alto Tribunal, no es la única forma en que nace la relación laboral.

En términos generales la definición de nombramiento es la “acción y efecto de nombrar. Cédula o despacho en que se designa a uno para un cargo u oficio.”¹⁹

Asimismo, el maestro Pina nos señala que nombramiento es: “Acto por virtud del cual se confiere a persona o personas determinadas un cargo, función o empleo. Documento en que se hace constar dicho acto.”²⁰

Como se aprecia del artículo 3 de la Ley Federal Burocrática, los trabajadores del Estado son aquellos que prestan sus servicios en virtud de un nombramiento expedido a su favor o bien por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales, en consecuencia podríamos decir que el nombramiento es el acuerdo de voluntades en virtud del cual nace la relación de trabajo entre el Estado y sus trabajadores y una vez aceptado obliga a cumplir los derechos y obligaciones inherentes al mismo.

Desde un punto de vista administrativo podría decirse que el servidor público presta sus servicios en virtud de un nombramiento o por figurar en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo; y este nombramiento aunque tiene el carácter de convencional, simplemente condiciona la aplicación de un régimen legal a un caso individual, lo cual significa que, según la teoría administrativa, la relación jurídica entre el Estado y sus servidores se debe considerar como un acto condición.

Por otra parte, aunque un nombramiento es un acto condición en donde existen condiciones jurídicas preexistentes al acto jurídico que se formaliza con el acuerdo de voluntades, este deberá contener un mínimo indispensable de requisitos, los cuales se encuentran previstos en el artículo 15 de la Ley Federal Burocrática, a saber:

“I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio;

¹⁹ Diccionario Enciclopédico. Océano. España. 1999. P. 1094.

²⁰ DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Ibidem, P. 382.

- II. Los servicios que deben prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- III. El carácter de nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada;
- IV. La duración de la jornada de trabajo;
- V. El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador, y
- VI. El lugar en que prestará sus servicios.”

Derivado de lo anterior, se entendía que la relación jurídica entre el Estado y sus trabajadores no se podía presumir a diferencia de lo previsto en la Ley Federal del Trabajo (art.21), es decir, únicamente es acreditable mediante la exhibición en juicio del nombramiento, lo cual resulta erróneo, en virtud de que por contradicción de tesis la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, determinó que si se demuestra que se han venido prestando servicios a la Dependencia estatal por designación verbal del Titular, tienen acción para demandar la expedición del nombramiento o su inclusión en la lista de raya.

El artículo 15 fracción III de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece el carácter del nombramiento del trabajador al servicio del Estado, a saber: a) definitivo, es aquel nombramiento que se le otorga a un trabajador por considerar que su plaza o puesto es de base, esto es, que ha adquirido la estabilidad en el empleo y que, por tanto, únicamente podrá ser separado de su empleo, previa resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, por alguna de las causales rescisorias que marca la fracción V, del artículo 46 de la Ley de la materia; b) interino, es aquel nombramiento que se otorga cuando la vacante temporal no excede de seis meses, el trabajador así contratado no adquiere derechos de estabilidad e inamovilidad en el empleo; c) provisional, es aquel nombramiento que se otorga cuando se trata de vacantes temporales mayores de seis meses, igualmente los trabajadores así aceptados

no adquieren estabilidad en el empleo, y; d) por tiempo fijo o por obra determinada, son aquellos nombramientos que únicamente son expedidos por un periodo de tiempo fijo, esto es, se establece el lapso durante el cual el trabajador se desempeñara y al finalizar se da él termino del nombramiento y por obra determinada como su nombre lo indica se contrata al trabajador para la realización de una obra determinada y al terminarla es separado del puesto.

1.6. Los conflictos laborales

La definición de conflicto que nos da el diccionario Larousse de la palabra conflicto es “la colisión u oposición de intereses, derechos, pretensiones, etc. Lo más recio de un combate. Punto en que aparece incierto el resultado de la pelea. Apuro, situación desgraciada y de difícil salida.”²¹

En el aspecto de la materia en estudio, tenemos que conflicto es: “toda oposición ocasional de intereses, pretensiones o actitudes entre un patrón o varios empresarios de una parte, y uno o más trabajadores a su servicio, por otro lado; siempre que se origine en el trabajo y pretenda solución más o menos coactiva sobre el puesto sector. Los conflictos de esta índole abarcan desde discrepancias de ejecución laboral, pasando por interpretaciones dispares acerca de contratos individuales, convenciones colectivas y normas legales, hasta las manifestaciones violentas de la huelga y del paro, entre otras modalidades de la lucha de clases (v.) más enconada. Configuran pues todos ellos las posiciones de antagonismo entre partes que concretan una manifestación laboral a la cual se conceda valor jurídico. El conflicto de trabajo es un fenómeno social que obedece a diversas causas y que presenta estados y procesos diferentes.”²²

²¹ Diccionario Larousse. Noguer. España. 1997. P. 391.

²² Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Vigésima primera edición. Heliasta. Argentina.1989. P. 287.

De las definiciones anteriormente descritas, llegamos a la conclusión de que en el derecho laboral, el conflicto es una lucha de clases, ya que siempre y en cualquier circunstancia los intereses del patrón y del trabajador están encontrados y son diferentes, se menciona como ejemplo el otorgamiento del salario, ya que por un lado el primero de ellos busca otorgar un salario que se ajuste desde su punto de vista a la productividad del trabajador y a obtener mayores ganancias en perjuicio de éste, mientras que el segundo pretende obtener un salario que satisfaga sus necesidades y la de su familia, buscando una retribución equitativa a su esfuerzo, lo cual se advierte desde el inicio de la relación de trabajo y de manera periódica con la revisión del contrato de trabajo.

El artículo 123, apartado "B", fracción XII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; asimismo, señala que los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

De esta forma los conflictos laborales, doctrinalmente pueden ser individuales o colectivos, en atención a los intereses que se encuentren en juego, sean los de uno o varios trabajadores individualmente determinados como pueden ser las rescisiones, riesgos de trabajo, pago de prestaciones o salarios. O bien que se trate de intereses de grupo de trabajadores, cuando se afectan los intereses generales de las comunidades obreras.

Así mismo, debemos considerar otra clasificación de naturaleza jurídica y económica, la primera se refiere a la interpretación y aplicación de la normatividad jurídica aplicable, mientras que los conflictos de naturaleza económica, son los que tienen a la creación o modificación a las normas que deberán regir en el futuro las relaciones entre los patrones y los trabajadores.

En conclusión tenemos que los conflictos laborales pueden clasificarse de la siguiente manera:

- De acuerdo a los sujetos que en ellos intervienen son:
 - Entre patrones y trabajadores. (Terminación de los efectos del nombramiento del trabajador)
 - Entre patrones. (Sustitución patronal)
 - Entre trabajadores. (Derecho de preferencia)
 - Entre Sindicatos. (Titularidad de un contrato de trabajo)
 - Entre Sindicato y agremiado (cláusula de exclusión)
 - Entre Sindicato y terceras personas.

- Atendiendo a los intereses en pugna los conflictos de trabajo se pueden clasificar en los siguientes términos:
 - Individuales y colectivos
 - Jurídicos y económicos

Los conflictos individuales son los que afectan los intereses de carácter particular sin importar el número de trabajadores que intervengan en ellos.

Los conflictos colectivos son los que afectan intereses de carácter profesional o sindical, también con independencia del número de trabajadores que en los mismos intervengan.

Conflictos jurídicos son los que se refieren al cumplimiento o interpretación de las leyes o contratos y desde luego pueden ser individuales o colectivos según el interés que se afecte.

Conflictos de orden económico son los que crean, modifican, suspenden o terminan las condiciones de trabajo, y al igual que los anteriores pueden ser de carácter individual o colectivo.

Por último se deben de considerar los tipos de conflictos que establece el artículo 124 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los cuales el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es competente para:

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

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

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

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

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

1.7. Procedimiento ordinario

El procedimiento ordinario para resolver las controversias relativas a los diversos conflictos que nazcan de las relaciones laborales entre el Patrón Estado y sus trabajadores ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se encuentra regulado en el artículo 127 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Cuando alguna situación no esté prevista por la Ley Federal Burocrática, deben aplicarse, en forma supletoria, en este orden:

- Ley Federal del Trabajo;
- Código Federal de Procedimientos Civiles;
- Leyes del orden común;
- Costumbres;

- Usos;
- Principios generales de derecho y
- La equidad.

En caso de que alguno de los sujetos de la relación de trabajo (patrón o trabajador) considere que la otra parte violenta algún derecho que le concede la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado o las Condiciones Generales de Trabajo, a fin de que no le prescriba su derecho a ejercitar su acción tiene un plazo de:

- Dos años, las acciones de los trabajadores para reclamar indemnizaciones por incapacidad provenientes de riesgos profesionales realizados; las acciones de las personas que dependieron económicamente de los trabajadores muertos con motivo de un riesgo profesional realizado, para reclamar la indemnización correspondiente, y las acciones para ejecutar las resoluciones del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- Un año, cuando las acciones nazcan de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; del nombramiento otorgado a favor de los trabajadores y de los acuerdos que fijen las condiciones generales de trabajo.
- Cuatro meses, en caso de despido o suspensión injustificados, las acciones para exigir la reinstalación en su trabajo o la indemnización que la Ley concede, contados a partir del momento en que sea notificado el trabajador, del despido o suspensión; en la supresión de plazas, las acciones para que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o la indemnización de Ley.
- Un mes, las acciones para pedir la nulidad de un nombramiento, y las acciones de los trabajadores para ejercitar el derecho a ocupar la plaza que hayan dejado por accidente o por enfermedad, contado el plazo a partir de la fecha en que estén en aptitud de volver al trabajo.

Es importante tomar en cuenta el plazo antes mencionado, en virtud de que para resolver las controversias laborales que se sometan al Tribunal Federal de

Conciliación y Arbitraje, se reducirá a la presentación de la demanda respectiva que deberá hacerse por escrito o verbalmente por medio de comparecencia, por lo que dicho acto tiene como efecto interrumpir el termino prescriptivo y el inicio del procedimiento laboral burocrático. No es común que la demanda se presente de manera verbal mediante comparecencia, en virtud de que en caso de que algún trabajador pretendiera utilizar éste Derecho, las autoridades de trabajo lo remitirían a la Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado, para que le proporcionen una adecuada defensa legal. Por lo que respecta a las Dependencias, estas cuentan con su Dirección General ó Unidad Jurídica, quien presenta sus escritos iniciales de demanda por escrito, no obstante que en caso de que se pretendiera presentar la demanda oralmente, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tendrá la obligación de llevar a cabo las acciones necesarias para tomar la comparecencia de la parte actora que por ese conducto promueva un juicio.

En este orden de ideas se afirma que se acostumbra presentar de manera escrita la demanda, la cual debe de contener:

- El nombre y domicilio del reclamante;
- El nombre y domicilio del demandado;
- El objeto de la demanda;
- Una relación de los hechos, y
- 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.
- Se acompañará a la demanda las pruebas de que disponga y los documentos que acrediten la personalidad de su representante, si no concurre personalmente.

De lo anterior se desprende la obligación del reclamante de acompañar su demanda con las pruebas de que disponga y los documentos que acrediten la personalidad de su representante, si no concurre personalmente.

En términos del artículo 134 de la Ley Burocrática, los trabajadores podrán comparecer por si o por representantes acreditados mediante simple poder; por su parte, los titulares podrán hacerse representar por apoderados que acrediten ese carácter mediante simple oficio.

El escrito de demanda se puede aclarar hasta que se le dé constestación o antes de que venza el término para ello, toda vez que con ésta se va a fijar la litis, no pudiendo plantearse con posterioridad nuevas acciones.

Una vez admitida la demanda, se correrá su traslado al demandado para que la conteste dentro de los cinco días siguientes a la notificación, refiriéndose en su escrito a todos los hechos contenidos en la demanda, acompañando dicha contestación con las pruebas que obren en su poder.

En el caso de que el demandado no conteste la demanda dentro del término concedido o si resulta mal representado, se tendrá por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

Audiencia de pruebas y alegatos y resolución. En esta etapa cada una de las partes ratifica su escrito inicial de demanda y contestación de la misma, según corresponda, ratifican las pruebas ofrecidas y objetan las de la contraparte; se lleva a cabo la admisión de las pruebas así como su desahogo, comenzando con las del actor y siguiendo con las del demandado. Las pruebas se desecharán cuando no tengan relación con la litis planteada, resulten inútiles o intrascendentes, o bien sean contrarias a la moral o al derecho.

La norma burocrática no señala cuales habrán de ser los medios de prueba, pero en virtud de la supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo se deben estimar las siguientes:

- Confesional;
- Documental;
- Testimonial;
- Pericial;
- Inspección;
- Presuncional;
- Instrumental de actuaciones; y
- Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

En la práctica es usual que en el desahogo de las pruebas se requiera diferir la audiencia de Ley, la cual estará a cargo de los Secretarios de Audiencias. Los Secretarios Generales Auxiliares de las Salas 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.

Una vez desahogada la última prueba, las partes tienen derecho a presentar sus alegatos, con los cuales culmina la participación del actor y del demandado en la litis. Recibidos éstos se cierra la instrucción y se procede a la valoración de los autos para dictar la resolución o laudo correspondiente. Dentro de los quince días siguientes de celebrada la audiencia se deberá tener lista la resolución, lo cual en la práctica no sucede, constituyendo derecho vigente carente de eficacia; sin embargo antes de dictarse el laudo, los magistrados representantes podrán solicitar información a las partes para mejor proveer.

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

En términos del artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el laudo que se dicte por la autoridad de trabajo deberá de contener:

“I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;

II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;

III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;

IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;

V. Extracto de los alegatos;

VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y

VII. Los puntos resolutivos.”

El procedimiento antes descrito se sujeta a los principios procesales que se mencionaron en el numeral 4 del presente trabajo.

1.8. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje

Comúnmente el vocablo tribunal cuyo origen latino significa “lugar destinado a los jueces para administrar justicia y pronunciar sentencias”, utilizando para designar a un cuerpo colegiado de jueces- en el caso particular del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, Magistrados- siendo común de tres, el cual ejerce la función jurisdiccional generalmente en segunda instancia o amparo, cuyas ventajas fundamentales, según la opinión de algunos autores radican en

que “existen contraste de opiniones y suma de conocimientos que la deliberación implica, así como dar mayor capacidad para resistir las presiones contrarias a la independencia funcional”.²³

El artículo 2º del Reglamento del propio Tribunal establece:

“El Tribunal es Autónomo con plena jurisdicción y competencia para tramitar y resolver asuntos a que se refieren las Leyes Reglamentarias del Apartado “B”, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.”

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es un órgano colegiado. Se integra actualmente con cuatro Salas, cada una esta integrada, por un Magistrado designado por el Gobierno Federal, un Magistrado representante de los trabajadores y un Magistrado tercer árbitro, que fungirá como presidente y que es designado por los dos primeros.

El pleno del Tribunal se integra por la totalidad de los magistrados de las Salas, más el Presidente del Tribunal quién no integra Sala, el cual es designado por el Presidente de la República.

Cabe destacar que a diferencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el representante del Gobierno Federal no es el Presidente de la Sala, sino que va a serlo un Tercer Magistrado designado de común acuerdo por el primero mencionado y por el representante de los trabajadores, nombrado a su vez por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.

Con el objeto de llevar a cabo una desconcentración territorial, se encuentra prevista la creación de salas Auxiliares en las capitales de la Entidad Federativa; acualmente tales Salas no existen, debido posiblemente a que en

²³ DIAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La prueba en el proceso laboral. Porrúa. México. 1990. P. 228.

la práctica aparece conveniente la colaboración de los Tribunales de Arbitraje Estatales;

Así como de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, quienes en auxilio de las labores del tribunal, en vía de exhorto llevan a cabo el desahogo de diversas diligencias.

La actividad del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se refiere básicamente para conocer de las siguientes cuestiones: de los conflictos individuales que se suscitan entre los titulares de una Dependencia o entidad y sus trabajadores; también va a conocer de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio; de los registros de los sindicatos, así como para dictar la cancelación de los mismos; por último, se encarga de registrar la normatividad para el mejor desempeño de las actividades de las Dependencias y Unidades Administrativas, verbi gracia, Condiciones Generales de Trabajo, Reglamento de Escalafón, entre otras.

La jurisdicción del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje

Dentro de las funciones del Estado existe una de singular importancia, consistente en aplicar la ley, actividad que realiza a través de tribunales investidos para ello en un lugar determinado, razón por la cual al hablar de jurisdicción nos referimos al poder de decisión de esos órganos; sin embargo, también se encuentra vinculado íntimamente a la idea de espacio en que ese poder es ejercido.

El término jurisdicción se refiere a la “autoridad que tiene uno para gobernar y hacer ejecutar las leyes o para aplicarlas en juicio. Término de un lugar. Territorio en que un juez ejerce sus facultades de tal. Autoridad o dominio sobre otro.”²⁴

²⁴ Diccionario Enciclopédico. Op. Cit. P. 875.

Desde el punto de vista jurídico, la jurisdicción es la potestad de conocer y fallar en asuntos civiles, criminales o de otra naturaleza, a fin de procurar la realización de los intereses protegidos por el derecho según las disposiciones legales.

Acerca de la jurisdicción, Couture la define como “la Función pública realizada por órgano competente del Estado, con las formas requeridas por la Ley, en virtud de la cual por actos de juicio se determina el derecho de las partes, con el objeto de dirimir sus conflictos y controversias de relevancia jurídica, mediante decisiones con autoridad de cosa juzgada, eventualmente factibles de ejecución”.²⁵ Al referirse al acto jurisdiccional señala que está integrado por tres elementos:

- Forma
- Contenido
- Función

Respecto del primer elemento, establece como característica la presencia de las partes y el tribunal, e implica además la observancia del procedimiento establecido. En cuanto al contenido, está determinado por la existencia de un conflicto que ha de ser decidido con fuerza de cosa juzgada, la función consiste en realizar valores tales como la justicia, la paz social, entre otros.

En consecuencia, la jurisdicción es una función que ejercen los órganos del Estado independientemente o autónomo, a través del proceso, para conocer de los litigios o controversias que les plantean las partes y emitir su decisión sobre ellos; así como para ordenar la ejecución de la misma.

²⁵ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. México. 1991. P.167.

Como se ha indicado, la principal función del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es la de solucionar conflictos individuales, y en menor grado conflictos colectivos, sindicales e intersindicales. Sin embargo, algunos autores han discutido si efectivamente dicho órgano ejerce una función jurisdiccional o bien, únicamente es de carácter administrativa, debido a su origen, es decir, por que no forma parte del Poder Judicial, sino depende directamente del titular del Ejecutivo.

Con el objeto de determinar si el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es un órgano jurisdiccional, a continuación se indican los elementos que la mayoría de los autores atribuyen a la función jurisdiccional, a saber; elemento subjetivo, objetivo, estructural y cualidad del resultado.

Respecto del primero, intervienen tres sujetos fundamentales en la función jurisdiccional: el juzgador (árbitros en la especie), que es el titular de la función, y las partes: actor y demandado –la Dependencia y el trabajador o viceversa-. Para que la función jurisdiccional sea posible, debe iniciarse ante ese órgano del Estado facultado para conocer de la controversia.

En cuanto al elemento objetivo, será la existencia del litigio de relevancia jurídica, expresado mediante una pretensión de la parte denominada actora y la resistencia de la otra llamada demandada.

El elemento estructural. La función jurisdiccional sólo se puede desarrollar a través de un proceso, situación que aparece en las controversias sometidas ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por último, la cualidad del resultado se refiere a que una vez pronunciada la resolución en ejercicio de la función jurisdiccional “concluimos o no utilizando

oportunamente los medios de impugnación”,²⁶ obtiene una cualidad denominada autoridad de cosa juzgada.

Por lo tanto, si bien el ejercicio de la función jurisdiccional corresponde fundamentalmente al Poder Judicial, en la propia Constitución se atribuye el ejercicio de esa función a tribunales administrativos y del trabajo (artículos 73, XXIXH y 116, fracción IV; y 123 apartado A, fracción XX, y y apartado B, Fracción XII), como es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

También como órganos que ejercen la jurisdicción burocrática se encuentran el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y las Comisiones respectivas en el Poder Legislativo, quienes se encargan de conocer de los asuntos que la propia norma les concede facultades.

Si bien es cierto dicho Tribunal tiene un origen de naturaleza administrativa, también lo es que aplica el derecho en los asuntos de su competencia, por tanto, desde un punto de vista formal, es un órgano administrativo; sin embargo, materialmente realiza una función jurisdiccional. Es un Tribunal autónomo en cuanto a su función, ejerciéndola de manera colegiada, tanto en Pleno como en Salas.

En conclusión, la jurisdicción ejercida por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es una función del Estado desarrollada a través de actos de autoridad encaminados a solucionar litigios mediante la aplicación de la ley al caso concreto, en el ámbito del derecho burocrático.

La competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es la autoridad laboral que conoce de los conflictos laborales que deriven de la relación laboral que nazca

²⁶ OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso. Décima edición. Harla. México. 1993. P. 117.

entre el Estado y sus trabajadores, más adelante veremos que no conoce de los trabajadores al servicio de los Gobiernos de los Estado y Municipios, así como de los trabajadores con funciones de confianza.

En el derecho procesal, el término competencia se encuentra estrechamente vinculado al estudio de la jurisdicción, e igualmente existen diversas definiciones sobre ellas, así para Chiovenda es una parte del poder jurisdiccional que puede ejercitar el órgano. Para Goldsmith es “el ámbito de actuación de los distintos tribunales en sus relaciones entre sí”.²⁷

Las definiciones anteriores suponen el principio de jurisdicción, ya que dicho poder jurisdiccional, en cada uno de los órganos investidos de él, se presenta con limitaciones, que van a constituir precisamente su competencia.

Por lo tanto la competencia de un órgano es la parte del poder jurisdiccional que puede ejercer. Debe partir del supuesto previo de la jurisdicción y desde ella establece su limitación funcional, jerárquica y territorial.

Será la condición que deben satisfacer no sólo los juzgadores sino todas las autoridades, la cual debe estar señalada en la ley. En consecuencia, para que un tribunal pueda conocer de un asunto, tiene que encontrarse facultado por la ley para hacerlo. Asimismo, existen diversos criterios legales para determinar la competencia de un juzgador, aun cuando en el ámbito procesal burocrático no se aplican en su totalidad, a continuación se expondrá brevemente.

La Materia. Este criterio tiene como fundamento el contenido de las normas sustantivas que regulan el litigio sometido al proceso, es decir, la norma aplicable va a determinar ante quien se va a someter esa controversia.

La Cuantía. Se determina de acuerdo al monto de las prestaciones que se reclaman o al valor pecunario exigido o establecido en la propia ley.

²⁷ Idem.

El Grado. Normalmente el ejercicio de la función jurisdiccional no se agota con el conocimiento y decisión del litigio por parte de un solo juzgador, considerando que la imperfección humana permite errores del juzgador, se establece la posibilidad de someter esa resolución ante un órgano superior jerárquicamente con el objeto de verificar la legalidad de ese acto. A cada cognición del litigio por el superior, se denomina grado.

El Territorio. Es el ámbito espacial dentro del cual el juzgador (árbitro) puede conocer válidamente su función jurisdiccional. Este ámbito territorial recibe distintas denominaciones: circuitos, distritos, entre otras.

Por lo tanto, la competencia implica un índice claro de repartición de facultades, en virtud de que entre más repartida se encuentre, logrará cuando menos tres finalidades, en la especie; divide el trabajo proporcionalmente, se obtiene un alto grado de especialización, y dedicación específica de los órganos jurisdiccionales.

Se puede decir que todos los jueces tienen jurisdicción, no así competencia para conocer de cualquier clase de controversia, esto es, un juez puede tener jurisdicción sin competencia, pero un juez competente, necesariamente tendrá jurisdicción.

La competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, baste decir que el artículo 124 de la Ley Federal Burocrática, la establece para conocer los conflictos individuales que se susciten entre titulares de una Dependencia o entidad y sus trabajadores; conocer de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio; conceder el registro de los sindicatos o, en su caso, dictar la cancelación del mismo; conocer de los conflictos sindicales e intersindicales, y 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.

En conclusión, la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, será la suma de facultades que la ley le otorga para ejercer su jurisdicción en aquellos asuntos derivados de la relación laboral existente entre el Estado y sus empleados.

Capítulo II

ANTECEDENTES DE LAS RELACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

Es importante entrar al análisis de la normatividad que fue reconociendo las relaciones laborales de los trabajadores al servicio del Estado, a fin de visualizar la transformación que se ha generado a través del tiempo, considerando las circunstancias que prevalecieron en su momento.

2.1. Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938.

Este capítulo lo iniciaremos con los antecedentes que han marcado las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores, considerando que es un tema trascendental para comprender por qué en el presente trabajo se propone la reforma al artículo 130 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Las relaciones laborales de los trabajadores al servicio del Estado en el inicio de la época del México Independiente fue regulada de manera muy precaria, tan es así que no existió un código específico que las rigiera, en este sentido, empezaremos a abordar el tema con el reconocimiento de los derechos de los trabajadores en los artículos 4° y 5° de la Constitución de 1857, en ambos preceptos se otorgan derechos mínimos, sin tocar la parte del procedimiento laboral, no obstante se debe de considerar que fueron avances muy importantes, tan es así que se refrenda la abolición de la esclavitud, ya que se reitera que queda desterrada, para lo cual resulta interesante señalar lo mencionado por el diputado Vallarta “ La esclavitud del trabajador no debe, pues, existir entre nosotros: él debe disponer de sus brazos y de su inteligencia, del modo más amplio y absoluto; ni la ley, incapaz de proteger para estimular el trabajo, ni el amo, exigente en sus pretensiones, ruin en el salario y tal vez

despótico en su conducta, podrán hacer abdicar al hombre su libertad para ejercer su industria, según su propio interés, único consejero infalible en materias de la producción de la riqueza”²⁸

Es importante hacer una reflexión de la esclavitud, si consideramos que venimos de una raza que fue sometida, conquistada por los Españoles, quienes trataban con inferioridad al indígena, sometiéndolo a sus caprichos a su despotismo y al trato inhumano, sin olvidar que ellos trajeron al Continente Americano a los primeros esclavos provenientes de África, por lo que para iniciar con el reconocimiento mínimo de los derechos laborales, lo debemos hacer reconociendo que nuestro antepasados fueron oprimidos y tratados como esclavos, lo cual fue abolido con la Independencia de México, lo cual tiene su primer antecedente en el Decreto Constitucional para la Liberta de América Mexicana, que si bien no entro en vigor si nos sirve como referencia, asimismo se tiene que tomar en cuenta la primera Constitución Mexicana de 1824, ya como país libre y soberano se reconoce la libertad de todo Ciudadano Mexicano, lo cual se fue trasformando con el paso del tiempo.

Como es conocido en la época del Presidente Porfirio Díaz, las clases más desprotegidas eran la campesina y obrera, siendo la primera la de mayor número. Debido a las injusticias y la explotación desatada se exigía la aprobación de normas jurídicas que combatieran las injusticias cometidas por la clase favorecida, es decir, los empleadores del campo y de las fábricas.

Con el triunfo de la Revolución Mexicana y la organización de los trabajadores, los Gobernadores de los Estados de Jalisco, Veracruz, Yucatán y Coahuila impulsaron las normas de protección a los derechos de los trabajadores, considerando que las promulgadas en el Estado de Yucatán son las más sobresalientes.

²⁸ MELÉNDEZ GEORGE, León Magno. Derecho Burocrático. Porrúa. México. 2005. P. 72.

En el período del gobierno del Presidente Venustiano Carranza, se reconoció que la Constitución de 1857 era obsoleta, por lo que se presentó por parte del Ejecutivo Federal un proyecto de reforma a la misma, en el cual se hablaba de los trabajadores en su artículo 5°, derivado del análisis del proyecto los legisladores se percataron que era necesaria la creación de una nueva carta magna, por lo que el Congreso Constituyente determinó realizar los trabajos para crear una nueva, dando inicio a la redacción de la Constitución de 1917.

El artículo 5° antes mencionado, dio pauta para que naciera el artículo 123 denominado “Del Trabajo y la Previsión Social”, en el proyecto presentado de este precepto fue con el argumento de que era preciso legislar en la materia del trabajo con el propósito de que se impartiera una verdadera justicia hacia los trabajadores ya que los tribunales del orden común no satisfacían los requisitos de la clase obrera.

Las ideas expresadas durante la revolución mexicana fueron la base para la creación de las diversas leyes del trabajo que se fueron promulgando en los diversos Estados del País, lo cual concluyó el 23 de enero de 1917, fecha en la que por unanimidad de votos fue aprobado el artículo 123 de la Constitución Mexicana, estableciendo un conjunto de disposiciones dirigidas al mundo del trabajo y las relaciones de producción, planteando una unidad normativa, que como un conjunto homogéneo pretendía regular las relaciones de producción en su conjunto.

Se ha discutido si en la redacción original del artículo 123 constitucional se consideró proteger los derechos laborales de los trabajadores al servicio del Estado, en este sentido consideramos que no se encuentran contenidos los servidores públicos en dicho numeral, tan es así que hubo la necesidad de hacerles justicia a los trabajadores al Servicio del Estado al crear el apartado “B” de dicho precepto legal, existen varios estudiosos en el tema que concuerdan con tal afirmación.

Derivado de que el artículo 123 de la Constitución concedió la facultad expresa a las entidades federativas para legislar en materia laboral, en el período de 1917 a 1929, nacieron un conjunto de leyes estatales sobre el trabajo, en las que empezaron a crear una tendencia hacia la exclusión de los trabajadores al servicio del Estado, tales fueron los casos de los Estados de Tabasco, Veracruz y Yucatán, por otro lado las Entidades Federativas de Aguascalientes, Chiapas, Chihuahua, Hidalgo y Puebla, incluían en su reglamentación a sus trabajadores y de los Municipios.

La jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció como criterio que los trabajadores públicos no se encontraban contemplados en las prestaciones otorgadas por el artículo 123 Constitucional, al ser creado éste con la intención de equilibrar los factores de producción (capital y trabajo), lo cual no es posible aplicar entre el Estado y sus trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 excluyó expresamente, en su artículo segundo, a los empleados y funcionarios públicos, al prevenir las relaciones entre el Estado y sus servidores que se regían por las leyes del servicio civil; como ya se mencionó nuestro máximo Tribunal sostuvo diversas tesis en el sentido de que los empleados públicos no estaban ligados con el Estado por un contrato de trabajo y que en consecuencia no gozaban de las prerrogativas consignadas en el artículo 123 Constitucional, poniéndolos, por tanto, en un Estado de inestabilidad en el empleo y de inseguridad jurídica laboral.

Se puede advertir que no era clara la situación jurídica laboral de los trabajadores al servicio del Estado, ya que la discusión giró en torno de si ésta debería de ser la misma que para los trabajadores y patrones particulares o bien una legislación especial para la relación entre el Estado y sus empleados; surgiendo como pauta de comparación “La Función Pública”, como aspecto de servicio social a la comunidad, que debía cumplir el burócrata a través de su trabajo, es decir, mientras que el patrón particular persigue un lucro en la

activación económica que realiza, el gobierno va a realizar una gestión de los asuntos de interés público, como lo son los servicios públicos, la seguridad pública y la creación de una infraestructura adecuada para el desarrollo social, político y económico del país.

El paso de los acontecimientos políticos, sociales y económicos se presentaron principalmente en el trabajo entre particulares, prometiendo que el trabajo del burócrata sería objeto de una ley aparte, que comprendiera y se adaptara a los casos concretos de la entonces administración pública, por lo que recomendó el Presidente Emilio Portes Gil en el año de 1929 (Discurso con motivo de los trabajos de la ley del trabajo):

“El ejecutivo a mi cargo considera que es de urgente necesidad y tan urgente como la expedición de este Código de Trabajo, la de una Ley de Servicio Civil, en la que se establezcan claramente los derechos del trabajador al servicio de del Estado y que deberán comprender el derecho del trabajo, la calificación de su eficacia, los ascensos por ésta y por servicios prestados, enfermedades, jubilaciones, etc., aunque para expedirla sea necesario reformar la Constitución”²⁹

Se advierte del proyecto de Portes Gil que trataba de instrumentar una reglamentación en los tres órdenes de gobierno -Federal, Estatal y Municipal-; sin embargo al no encontrarse claramente definida la posición jurídica del empleado público, y es precisamente que siendo Presidente interino el general Abelardo L. Rodríguez, se dan las primeras disposiciones que iban a regular las relaciones de trabajo, primero en septiembre de 1932, con un acuerdo en el sentido de que los empleados del Poder Ejecutivo no fueran removidos de su cargo si no por justa causa, lo que se puede considerar uno de los primeros antecedentes de la inamovilidad de los trabajadores al servicio del Estado;

²⁹ MORA ROCHA, Manuel J. Elementos Prácticos de Derecho del Trabajo Burocrático. Editorial Pac. Segunda edición. México. P. 13.

asimismo, el 9 de abril de 1934, se publica “El Acuerdo Sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil”, el cual estableció el servicio civil por un tiempo determinado y únicamente tuvo vigencia durante el mandato del citado general.

Al respecto, el maestro Gabino Fraga señala la necesidad de limitar la facultad discrecional del Presidente de la República para nombrar y remover a sus empleados y ante la falta de datos experimentales que permitieran dar cima a la expedición de la Ley del Servicio Civil, se expidió el 9 de abril de 1934 en acuerdo presidencial estableciendo el servicio civil por un tiempo determinado.

En dicho acuerdo el Ejecutivo abdicaba de su facultad discrecional de remover a los empleados del Poder Ejecutivo y estatúa como seguridad de los propios funcionarios y empleados y en bien de la eficacia de los servicios públicos, un régimen interno con normas para la admisión y nombramiento de los servidores del Gobierno, señalando sus derechos, obligaciones y recompensas, y estableciendo la garantía durante la vigencia del acuerdo de que ningún funcionario o empleado podría ser removido sin justa causa debidamente comprobada ante las comisiones del Servicio Civil que el propio acuerdo estableció.

Ya en estas fechas se advertía la necesidad de medidas más eficaces que garantizaran la estabilidad de la situación del servidor público y que impidieran que esa situación estuviera sujeta al capricho y arbitrariedad de las autoridades jerárquicamente superiores. No obstante lo anterior se pensaba que dentro de la facultad del ejecutivo para nombrar libremente a todos los empleados y funcionarios públicos no cabría la posibilidad del establecimiento de una legislación que claramente los derechos y obligaciones recíprocos entre el Estado y sus empleados, pues se pensaba que ninguna garantía tiene efectos serios si el Ejecutivo discrecionalmente puede remover al empleado sin derecho a la estabilidad en el empleo.

Posteriormente se consideró que el precepto constitucional que autorizaba al Ejecutivo Federal de nombrar y remover libremente a sus empleados tenía la limitación de que era una facultad aplicable en altos funcionarios (Secretarios del Despacho, Procurador General de la República, y en ese entonces del Distrito Federal y Jefe del Departamento del Distrito Federal); pero no así en funcionarios de menor jerarquía; de tal suerte que se llegó a la conclusión de que una legislación que viniera a restringir la libertad del Ejecutivo sería admisible.

La lucha política continua logra que se presente ante el Congreso de la Unión una iniciativa de Estatuto para los trabajadores que prestan sus servicios al poder público. La Cámara de origen fue la de Senadores que recibió la iniciativa enviada y se turnó a las Comisiones unidas 1ª y 2ª de Trabajo y 2ª de Gobernación; al proyecto presentado se hizo una adición a propuesta del Senador Mora y Tovar en el sentido de dar oportunidad de regresar al empleo en las mismas condiciones a las que hubiera gozado de una licencia para el desempeño de otro cargo, de elección o de confianza.

El proyecto en la Cámara de Diputados fue turnado a las Comisiones Unidas de Trabajo, Gobernación y Puntos Constitucionales; el Dictamen de las Comisiones fue votado en contra, por las numerosas modificaciones que contenía. Un grupo de Diputados presentó otro proyecto de Estatuto, que fue aprobado en la sesión del 28 de junio de 1938 y remitido a la Cámara de origen para su discusión nuevamente.

En la sesión del senado de fecha 23 de agosto de 1938 se dio cuenta con el envío de los Diputados, el Senador Gilberto Flores Muñoz solicita que se dispense de trámite y se declare el Senado en sesión permanente hasta que la Comisión presente su dictamen, fue turnado a las Comisiones unidas 2ª y 3ª de Trabajo y 2ª de Gobernación, el dictamen de estas Comisiones fue en el sentido de desechar las reformas formuladas por los Diputados ratificar la aprobación

de fecha 21 de diciembre de 1937 y dar una protección a los que hubieran sido cesados a partir del 1º de enero de 1938, para ocurrir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en demanda, si lo consideraban injusto. Se turnó de inmediato con una comisión que hizo entrega personal en la Cámara de Diputados, con la súplica que fuera tratado a la altura necesaria. El 6 de septiembre de 1938 fue dada cuenta con el proyecto y fue aprobado por 158 votos a favor y 6 en contra, pasándose al Ejecutivo para los efectos de la publicación.

Siendo presidente el General Lázaro Cárdenas, el 5 de diciembre de 1938 fue expedido el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión que definió en forma más detallada los derechos y prerrogativas de la relación entre el Estado como patrón y sus trabajadores. Este estatuto trata de expresar la “función pública” como relación de trabajo; asimismo, desde su inicio establecía la titularidad del Estado-patrón en la relación de trabajo (autoridades y funcionarios del Distrito Federal y territorios); además no incluía a los trabajadores de los organismos descentralizados, lo anterior según se advierte del artículo primero de este estatuto que señala que: La presente Ley es de observancia general para todas las autoridades y funcionarios del Distrito Federal y territorios y para todos los trabajadores al servicio de uno y otros.

Finalmente, el mencionado Estatuto queda integrado de 115 artículos y 12 transitorios de la siguiente manera: Título Primero. Disposiciones Generales, en las que se define la relación jurídica de trabajo y se clasifica a los trabajadores federales en trabajadores de base y confianza; Título Segundo. Derechos y Obligaciones de los Trabajadores; Título Tercero. De la Organización colectiva de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión; Título Cuarto. De los Riesgos Profesionales y de las Enfermedades Profesionales; Título Quinto. De las Prescripciones; Título Sexto. Del Tribunal de Arbitraje para los Trabajadores al Servicio del Estado; Título Séptimo. De las Sanciones por Infracciones a la Ley y por Desobediencia a las Resoluciones del Tribunal de Arbitraje, de la

normatividad antes descrita, pasamos al estudio y análisis de la normatividad que rigió la relación laboral de los burócratas a partir del 17 de abril de 1941.

2.2. Estatuto de los Trabajadores de los Poderes de la Unión de 1941

Con fecha 21 de marzo de 1941, en sesión extraordinaria de la Cámara de Senadores se discutió y votó el Dictamen del Proyecto de Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, aprobándose por unanimidad, pasando al Ejecutivo de la Unión, cuya titularidad era ejercida por el General Manuel Ávila Camacho, para los efectos constitucionales.

Igual que en el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938, el Tribunal de Arbitraje se integra por un representante del Gobierno Federal, un representante de los trabajadores, designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y el tercer árbitro elegido por los dos primeros.

La competencia del Tribunal de Arbitraje es más amplia, va a conocer de los conflictos individuales suscitados entre los funcionarios de las Unidades Burocráticas y sus trabajadores; los conflictos colectivos surgidos entre las organizaciones al servicio del Estado y éste; de conflictos intersindicales, así como del registro de sindicatos y su cancelación.

El procedimiento para resolver las controversias sometidas al Tribunal de Arbitraje, se constriñe a presentar la demanda, pudiendo ser en forma escrita o verbal mediante comparecencia; la contestación podía hacerse en los mismos términos; se desahogaba en una sola audiencia de pruebas, alegatos y resolución, teniendo la facultad de ordenar las diligencias necesarias para mejor proveer.

Entre las novedades más relevantes de este ordenamiento, se encuentra la desaparición de las Juntas de Arbitraje, quedando como único órgano para

conocer de controversias suscitadas entre el Estado y sus trabajadores el Tribunal de Arbitraje; señalando en su artículo 6 transitorio que los asuntos cuya tramitación no hubiera concluido a la entrada en vigor del Estatuto, serían turnadas al conocimiento de dicho Tribunal. Tal situación derivó en una carga excesiva de trabajo para ese órgano colegiado, aun cuando se estableció que contaría con el número de secretarios y personal necesario para el desempeño de sus funciones. También confirmó que sus resoluciones eran inapelables.

Al participar los tres Poderes de la Unión en la designación del árbitro representante del Gobierno y siendo un Estatuto para los Trabajadores de los Poderes de la Unión, se aplicaba a los empleados del Ejecutivo, del Legislativo y del Judicial, sin distinción alguna, situación que cambia a partir de la expedición de la Ley Federal Burocrática en 1963, que establece órganos especializados para conocer de los conflictos entre cada uno de los Poderes y sus trabajadores.

Cabe resaltar que el Estatuto no consideró como trabajadores al servicio del Estado, como lo hizo la ley vigente, a quienes laboraban para algunos organismos descentralizados.

Los Estatutos de 1938 y 1941 intentaron aglutinar las normas procesales mínimas para resolver las controversias de los burócratas en sus relaciones laborales con el Estado, a pesar de carecer de fundamento constitucional y ser ordenamientos con una gran cantidad de lagunas legales.

De las consideraciones anteriores se observa que los trabajadores al servicio del Estado, durante un gran periodo de tiempo pasaron desapercibidos en los ordenamientos laborales, salvaguardándose únicamente los derechos de los trabajadores ordinarios, teniendo que luchar constantemente para que se les reconocieran estos a nivel constitucional, lo cual finalmente se vio reflejado cuando se elevó el estatuto a la categoría de ley constitucional, adicionando el apartado B en el artículo 123 en nuestra Carta Magna, dando inicio a lo que se

puede llamar una verdadera etapa reguladora de los procedimientos para dirimir controversias suscitadas entre el Estado y sus servidores con motivo de la relación laboral.

2.3. La Creación del Apartado “B” del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en 1960.

El 7 de diciembre de 1959 el Senado de la República recibió una iniciativa del Poder Ejecutivo en la que se pretenden consolidar los ideales revolucionarios en lo referido a la justicia social, se pretendían incorporar a la Constitución las instituciones y los principios de protección para el trabajo de los trabajadores al servicio del Estado. En las consideraciones de la iniciativa se insiste en que los trabajadores al servicio del Estado no se encuentran en las mismas condiciones de los que prestan servicios a la iniciativa privada, ya que estos sirven para producir lucro, mientras que aquellos trabajan para instituciones de interés general y son colaboradores de la función pública, no obstante esa diferencia, su trabajo también puede ser tutelada, por lo que se estimaba necesario incluir esos derechos dentro del artículo 123 Constitucional, con las diferencias que se derivan de ambas situaciones jurídicas.

En la sesión intervinieron los CC. Senadores Abelardo de la Torre Grajales, Juan Manuel Terán Mata y Rodolfo Brena Torres. El primero en su intervención hizo un análisis de la situación histórica de los servidores públicos hasta 1938 y se señaló que no obstante los ataques y críticas adversas que recibió la promulgación del Estatuto en el sentido de que era un ordenamiento absurdo, desquiciante, peligroso y anárquico, a los 21 años de vigencia había bases para decir que únicamente sirvió para demostrar que sus impugnadores estaban equivocados, que nunca se alteró la paz en el ejercicio de las instituciones republicanas, que no se estorbó al funcionamiento del Estado por otro poder que se le opusiera, y que al reconocimiento de los derechos y deberes de los servidores públicos sirvió para el progreso y que en la medida en que las

prestaciones y beneficios a los burócratas se robustecían, el rendimiento de estos era más y mejor logrado y terminó pidiendo la aprobación de sus compañeros para la iniciativa.

El segundo de los Senadores dijo que Estatuto es una institución superior a la de “Código” o “Ley”, debido a que la figura o configuración “Estatuto” marca que cuando el Ejecutivo designa a un servidor público lo está incorporando a la situación legal y jurídica con todas sus obligaciones, pero también con todos sus derechos, sin que medie una situación contractual, es decir, que al colocarse dentro de la ley en la figura del Estatuto operan por sí las obligaciones y los derechos, en consecuencia si bien la figura del Estatuto protege a los trabajadores del Estado, solamente les daba eso, protección legal pero que mejor que lograr para ellos una protección de mayor nivel, la constitucional, que los pondría al nivel de los demás trabajadores mexicanos; asimismo, hizo hincapié en que mientras un trabajador de empresa o de campo puede enfrentarse con el patrón, la situación del servidor público no tiene más patrimonio y no tiene más a que enfrentarse que a la fuerza y el poder del Estado.

Finalmente el tercer Senador señaló la importancia de la iniciativa equiparable según él a la inclusión del artículo 123 en la Constitución, pues así se evitaría que algún funcionario con distinto sentido pudiera simplemente derogar el Estatuto; hizo señalamiento de notorias diferencias entre los obreros y los servidores públicos, de donde se derivan diferentes condiciones de trabajo y derechos también diferentes, aunque no menores, sostuvo que se les negara el derecho a huelga a los empleados públicos y resaltó que la iniciativa establecía derechos especiales a favor de los familiares de los trabajadores al servicio del Estado.

Al terminar las intervenciones se turnó la iniciativa a las comisiones unidas primera de Puntos Constitucionales y Primera de Trabajo; fue aprobado el

dictamen por unanimidad de votos y pasó a la Cámara de Diputados, en la cual conocieron de la iniciativa las comisiones Segunda de puntos Constitucionales y Tercera de Trabajo; rindieron su dictamen modificando la Fracción IX del apartado “B” que se discutía, en el sentido de que el trabajador cesado tenía la posibilidad de optar entre la reinstalación o el pago de la indemnización y en la parte inicial se suprimió la palabra “empleados”, por considerarse que bastaba decir “trabajadores”, este dictamen fue aprobado y devuelto a la Cámara de Senadores; a su vez en esta última se aprobó el dictamen y pasó a las Legislaturas de los Estados para actuar como Constituyente Permanente.

El 8 de septiembre de 1960 la Cámara de Senadores, como Cámara de origen hizo el cómputo de los resultados de las Legislaturas locales y declaró que la reforma Constitucional estaba aprobada, turnando el caso a la de Diputados, que como cámara revisora, en su sesión del 27 de septiembre del mismo año declaró reformado el artículo 123 Constitucional, con la adición del apartado “B” y se pasó al ejecutivo para la promulgación. Habiéndose hecho la promulgación su publicación fue en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960.

Con fecha 16 de diciembre de 1960 se presentó una iniciativa para adicionar la fracción IV del apartado “B”; la reforma consistía en adicionar con las palabras “y en las entidades de la República”, pues de otra manera los trabajadores del Estado, cuando laboraran en alguna de las entidades tendrían percepciones obligadamente mayores que el salario de ese lugar, porque en su mayoría en los Estados los salarios mínimos generales eran inferiores al Distrito Federal. La reforma apareció publicada en el Diario Oficial de la Federación el 27 de noviembre de 1961, con esto concluimos lo referente a la creación del apartado “B” del artículo 123 de la Constitución para entrar en el estudio de la legislación en la que se rige el Derecho Laboral Burocrático.

2.4. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE 1963.

Tal como lo prevenía al artículo segundo transitorio de la adición del artículo 123 constitucional, con fecha 28 de diciembre de 1963 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; misma que consta de diez títulos divididos de la siguiente manera: Primero. Disposiciones Generales; Segundo. Derechos y Obligaciones de los trabajadores y de los titulares. Tercero. Del Escalafón; Cuarto. De la Organización Colectiva de los Trabajadores y de las Condiciones Generales de Trabajo; Quinto. De los riesgos profesionales y de las enfermedades no profesionales; Sexto. De las prescripciones; Séptimo. Del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; Octavo. De los medios de apremio y de la ejecución de los laudos; Noveno. De los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores; y Décimo. De las correcciones disciplinarias y de las sanciones.

Esta Ley en su inicio, en el artículo primero, dio competencia al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje 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 mistas de seguridad e higiene y de los estatutos de los sindicatos (Artículo 124 de la LFTSE) , que surgieran entre las Dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal y 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 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.

Para la Ley en comento trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales. De lo anterior se desprende que para la ley burocrática federal, trabajador es una persona y, aunque no lo indica textualmente, se entiende que se trata de persona física; que proporcione un servicio físico, intelectual o de ambos géneros y, a la cual, se le haya extendido nombramiento o figure en las listas de raya de los trabajadores temporales. Aun cuando expresamente no se incluye en la definición se desprende el elemento subordinación en la prestación del servicio, ya que precisamente este elemento constituye lo característico de toda relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido.

Especial atención merece lo relativo al nombramiento, ya que se consideraba que éste era la única fuente que daba nacimiento a la relación laboral burocrática, toda vez que sin la existencia del nombramiento expedido por funcionario con facultades bastantes, no se considerara al empleado como un trabajador al servicio del Estado; lo anterior a diferencia del derecho laboral ordinario, en donde en términos del artículo 20 la relación de trabajo se entiende mediante la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario, cualquiera que sea el acto que le dio origen, no obstante ello, si un trabajador al servicio del Estado viene desempeñándose sin nombramiento expedido a su favor tiene acción para demandar del titular dicho expedición.

Por su parte el artículo 17 de la Ley en comento previene que el nombramiento una vez aceptado obliga a cumplir los deberes inherentes al mismo y a las consecuencias que sean conforme a la Ley, al uso y la buena fe. Lo que se

traduce en la obligación del Estado y de sus trabajadores a cumplir con las obligaciones y derechos a la firma de este.

Ahora bien, según la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las Dependencias de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal y los trabajadores de base a su servicio. Esto es, únicamente es aplicable esta ley en trabajadores de base excluyendo al personal de confianza y que para tal efecto el numeral 5 hace una enunciación de los trabajadores que a su consideración son de confianza, y que en términos generales en el Poder Ejecutivo son aquellos empleados que tengan entre otras las siguientes facultades: dirección, inspección, manejo de fondos y valores, auditoría, los Agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal, etcétera.

Son aplicables supletoriamente a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las Leyes del Orden Común, la Costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad.

En términos generales, a favor de los trabajadores la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece los siguientes derechos: la inamovilidad en el empleo, y únicamente se podrá cambiar de adscripción al trabajador por reorganización o necesidades del servicio debidamente justificadas; por desaparición del centro de trabajo; por permuta y por falló del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Una duración máxima de jornada diurna de trabajo de ocho horas, nocturna de siete horas y mixta la que comprende periodos de ambas siempre que el periodo nocturno abarque menos de tres horas y medio y caso contrario se considerara como nocturna, previniendo que el trabajo diurno es el comprendido entre las seis y las veinte horas y nocturno el comprendido entre las veinte y las seis horas, cuando se aumente la jornada de trabajo éste será considerado

como extraordinario el cual no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

Dos periodos de vacaciones de diez días laborales cada uno a los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicios, considerando que ésta prestación no se paga, sino se disfruta. Un sueldo o salario que se asigna según los tabuladores regionales para cada puesto, de acuerdo a lo señalado en el capítulo anterior en el apartado denominando salario. Al pago de una prima como complemento del sueldo por cada cinco años de servicios hasta llegar a veinticinco. Al pago de una prima vacacional consistente en el treinta por ciento sobre el sueldo o salario que corresponda al momento del salario básico del número de días que el trabajador goce de su periodo vacacional. Al pago de aguinaldo anual que equivale a cuarenta días de salario, cuando menos sin deducción alguna, que deberán pagarse cincuenta por ciento antes del quince de diciembre y cincuenta antes del quince de enero.

Por su parte como obligaciones del trabajador se establecen: desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos. Observar buenas costumbres dentro del servicio. Cumplir con las obligaciones que les impongan las condiciones generales de trabajo. Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo. Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros. Asistir puntualmente a sus labores. No hacer propaganda de ninguna clase dentro de los edificios o lugares de trabajo. Asistir a los institutos de capacitación, para mejorar su preparación y eficiencia.

Como obligaciones de las titulares se establecen los siguientes: preferir en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes y de antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren; a quienes representen la única fuente de ingreso familiar; a los veteranos de la revolución;

a los supervivientes de la invasión norteamericana de 1914; a los que con anterioridad les hubieren prestado servicios y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón.

Cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes a que están obligados los patrones en general. Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubieran separado y ordenar el pago de los salarios caídos, a que fueren condenados por laudo ejecutoriado. De acuerdo con la partida que en el presupuesto de egresos haya fijado para tal efecto, cubrir la indemnización por separación injustificada cuando los trabajadores hayan optado por ella y pagar en una sola exhibición los sueldos o salarios caídos, prima vacacional, prima dominical, aguinaldo y quinquenios en los términos del laudo definitivo.

Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido. Cubrir las aportaciones que fijen las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales comprendidos en los conceptos siguientes: a) atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, y en su caso, indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; b) atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria en los casos de enfermedades no profesionales y maternidad; c) jubilación y pensión por invalidez, vejez o muerte; d) asistencia médica y medicinas para los familiares del trabajador, en los términos de la ley del instituto de seguridad y servicios sociales de los trabajadores del Estado; e) establecimiento de centros para vacaciones y para recuperación, de guarderías infantiles y de tiendas económicas; f) establecimiento de escuelas de administración pública en las que se impartan los cursos necesarios para que los trabajadores puedan adquirir los conocimientos para obtener ascensos conforme al escalafón y procurar el mantenimiento de su aptitud profesional; g) propiciar cualquier medida que permita a los trabajadores de su Dependencia, el arrendamiento o la compra de

habitaciones baratas, y h) constitución de depósitos a favor de los trabajadores con aportaciones sobre sus sueldos básicos o salarios, para integrar un fondo de la vivienda a fin de establecer sistemas de financiamiento que permita otorgar a estos, crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad o condominio, habitaciones cómodas e higiénicas, para construirlas, repararlas o mejorarlas o para el pago de pasivos adquiridos por dichos conceptos. Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, cuya ley regulará los procedimientos y formas conforme a los cuales se otorgaran y adjudicaran los créditos correspondientes.

Proporcionar a los trabajadores que no están incorporados al régimen de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, las prestaciones sociales a que tengan derecho de acuerdo con la ley y los reglamentos en vigor. Conceder licencias a sus trabajadores, sin menoscabo de sus derechos y antigüedad y en los términos de las condiciones generales de trabajo, en los siguientes casos: a) para el desempeño de comisiones sindicales; b) cuando sean promovidos temporalmente al ejercicio de otras comisiones, en Dependencia diferente a la de su adscripción; c) para desempeñar cargos de elección popular; d) a trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, y; e) por razones de carácter personal del trabajador. Hacer las deducciones en los salarios que soliciten los sindicatos. Integrar los expedientes de los trabajadores, todas las obligaciones descritas en los párrafos anteriores se encuentran establecidos en el artículo 43 de la Ley burocrática.

La Ley de la Materia igualmente establece que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será colegiado, funcionara en pleno y en salas, se integrara cuando menos con tres salas, las que podrán aumentarse cuando así se requiera cada sala estará integrada por un magistrado designado por el gobierno federal, un magistrado representante de los trabajadores, designado

por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y un Magistrado tercer árbitro, que nombraran los dos primeros y que fungirá como presidente de sala.

Como causas de suspensión temporal de la relación de trabajo se establecen: que el trabajador contraiga alguna enfermedad que implique un peligro para las personal que trabajan con él; la prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria o el arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa, a menos que, tratándose de arresto el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, resuelva que debe tener lugar el cese del trabajador, y; los trabajadores que tengan encomendado manejo de fondos, valores o bienes, podrán ser suspendidos hasta por sesenta días por el titular de la Dependencia respectiva, cuando apareciere alguna irregularidad en su gestión mientras se practica la investigación y se resuelve sobre su cese (Artículo 45 de la LFTSE).

Referente a la prescripción la ley señala como términos prescriptorios; de un año para las acciones que nazcan de la ley, del nombramiento otorgado a favor de los trabajadores y de los acuerdos que fijen las condiciones generales de trabajo (Artículo 112 de la LFTSE).

En un mes: a) las acciones para pedir la nulidad de un nombramiento, y; b) las acciones de los trabajadores para ejercitar el derecho a ocupar la plaza que hayan dejado por accidentes o por enfermedad, contado el plazo a partir de la fecha en que estén en aptitud de volver al trabajo (Artículo 113 fracción I de la LFTSE).

En cuatro meses: a) en caso de despido o suspensión injustificados, las acciones para exigir la reinstalación en su trabajo o la indemnización que la ley concede, contados a partir del momento en que sea notificado el trabajador, del despido o suspensión; b) en supresión del plazas, las acciones para que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o la indemnización de ley, y; c) la facultada de los funcionarios para suspender, cesar o disciplinar a sus

trabajadores, contado el término desde que sean conocidas las causas (Artículo 113 fracción II de la LFTSE).

En dos años: a) las acciones de los trabajadores para reclamar indemnizaciones por incapacidad provenientes de riesgos profesionales realizados, b) las acciones de las personas que dependieron económicamente de los trabajadores muertos con motivo de un riesgo profesional realizado, para reclamar la indemnización correspondiente, y c) las acciones para ejecutar las resoluciones del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (Artículo 114 de la LFTSE).

La prescripción no puede comenzar ni correr: a) contra los incapacitados mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley; b) contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra y que por alguno de los conceptos contenidos en esta ley se hayan hecho acreedores a indemnización, y; durante el tiempo que el trabajador se encuentre privado de su libertad, siempre que haya sido absuelto por sentencia ejecutoriada. Y la prescripción se interrumpe: a) por la sola presentación de la demanda respectiva ante el tribunal federal de conciliación y arbitraje, y b) si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, por escrito o por hechos indudables (Artículo 115 de la LFTSE).

Finalmente comentaremos brevemente la situación de los TRABAJADORES DE LOS ESTADOS Y MUNICIPIOS, DEL PERSONAL DEL SERVICIO EXTERIOR, LAS FUERZAS ARMADAS y LOS TRABAJADORES BANCARIOS, ya que consideramos que este apartado de trabajadores son importantes en el derecho laboral burocráticos, que al ser una minoría en ocasiones no son tomados en cuenta, sin dejar de mencionar que existen otras categorías de trabajadores que podrían considerarse en esta clasificación, tales como los trabajadores de las penitenciarías, los vendedores de billetes de lotería y los trabajadores al servicio del Poder Judicial de la Federación.

En principio nos vamos a referir a los trabajadores de los Estados y Municipios, quienes se rigen por los artículos 115, fracción VIII, párrafo segundo y 116, fracción VI de la Constitución Federal, de los cuales se desprende que las relaciones de trabajo entre éstos y sus trabajadores se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto por el artículo 123 de nuestra Carta Magna, lo cual a generado una discrepancia en la interpretación de ese precepto, ya que al no determinar con exactitud cual es el apartado (A o B) que tiene que regir esas relaciones laborales, genera una falta de coherencia entre las constituciones políticas locales en las entidades federativas. Desde nuestro punto de vista creemos que las legislaturas locales que determinaron apegarse al apartado “B” se encuentran en lo correcto, ya que como vimos anteriormente, el Derecho Laboral Burocrático nació como una excepción por el tipo de servicio que presta los trabajadores al patrón Estado, por lo que a nivel federal, local o municipal, de igual forma se presta el mismo servicio y su finalidad es el interés público y no se tiene como prioridad el lucro.

Por lo que se refiere al personal del Servicio Exterior Mexicano, consideramos que por la naturaleza de las funciones encomendadas, consistentes en representar al Estado Mexicano en el extranjero y responsables de ejecutar la política exterior de México, se les otorga mayores beneficios que a los trabajadores de base que prestan su servicios en la Secretaría de Relaciones Exteriores, asimismo se les aplica las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica del Servicio Exterior Mexicano.

El personal del Servicio Exterior Mexicano se divide en tres categorías siendo éstas de carrera, temporal y asimilado, los primeros son permanentes e incluye a los servidores diplomáticos-consulares y a los técnico-administrativos, lo segundos laboran por acuerdo del presidente y los últimos es el personal agregado a las misiones diplomáticas y representaciones consulares, cuyo nombramiento es gestionado por otra Dependencia pública.

Es importante destacar que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos excluye a los mencionados servidores públicos del campo de aplicación de la legislación burocrática, teniendo para ellos la Ley Orgánica del Servicio Exterior Mexicano, en la que se establece la Comisión de Personal, la cual conoce en materia de reincorporaciones, recomendaciones para el ingreso, separaciones, retiro, sanciones administrativas y licencias del personal del servicio exterior, asimismo debemos de considerar que este tipo de trabajadores también se les puede aplicar la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

Otro de los grupos que ya mencionamos es el conformado por el personal de las fuerzas armadas, quienes de acuerdo a nuestra postura la propia Constitución en su artículo 123 apartado B, fracción XIII, establece que se rigen por sus propias leyes, no obstante se deben de considerar como servidores públicos.

Para el ingreso al Ejército y Fuerza Aérea puede ser de forma voluntaria o mediante un contrato de enganche o reenganche, la primera alternativa es para los generales y oficiales con sus respectivas categorías y la segunda y tercera son para los casos de la tropa. El incumplimiento de los deberes militares, son sancionables tanto en la vía administrativa, laboral y civil.

El personal de la Armada de México se encuentra regulado por la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, así como por la Ley Orgánica de la Armada de México y su ingreso es similar al del Ejército y Fuerza Aérea.

Por último hablaremos de los trabajadores bancarios, los cuales son los empleados que laboran para Banobras, Banxico y Nacional Financiera, que conforma la banca de desarrollo, y el propietario de los mismos es el Estado, por lo que las relaciones laborales con ellos se rige por lo establecido en el apartado B del artículo 123 Constitucional, no obstante que los empleados de la

banca comercial que pertenece al capital privado sus relaciones contractuales de trabajo son basadas en el apartado A del numeral antes mencionado.

Capítulo III

MARCO JURÍDICO

En este capítulo vamos a realizar un análisis de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la legislación laboral que se relaciona con el término para contestar el escrito inicial de demanda en el procedimiento laboral burocrático, para lo cual por orden jerárquico iniciaremos su fundamentación con el estudio de los preceptos constitucionales y concluiremos con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que es la norma que establece de manera particular la forma y términos en que se desahogan los procedimientos para resolver los conflictos laborales ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917

Iniciaremos con el estudio de nuestra ley suprema, al ser la que nos otorga las garantías individuales, que son los medios jurídicos de hacer efectivos los mandatos constitucionales, de acuerdo a la clasificación que hace de las mismas el maestro Fix Zamudio, las fundamentales son las individuales, sociales e institucionales y se encuentran dentro de los primeros 28 artículos de nuestra Carta Magna, siendo de vital importancia para la presente investigación los preceptos marcados con los numerales 14 y 16 que establecen la garantía a la justicia; y por último menciona las de constitución que son los métodos procesales, represivos y reparadores que dan efectividad a los mandatos fundamentales, cuando éstos son desconocidos, violados o existe incertidumbre respecto de su forma o contenido.

En contraposición a lo mencionado, el maestro Ignacio Burgoa señala que desde el punto de vista de nuestra Ley Fundamental vigente, las garantías individuales implican, no todo el variado sistema jurídico para la seguridad y eficacia del estado de derecho, sino lo que se ha entendido por derechos del

gobernado frente al poder público. La relación entre ambos conceptos, es decir, garantías individuales y derecho del gobernado, se deduce de la gestación parlamentaria del artículo 1° de la Constitución de 1857. De acuerdo a nuestra interpretación las garantías individuales son las que se encuentran plasmadas en la Constitución y que aseguran el goce de nuestros derechos naturales, con lo que se reconoce el derecho protegido o asegurado por las garantías.

Es obligatorio que hagamos una referencia al **artículo 5° Constitucional** que es la referencia fundamental de la libertad de trabajo en general, que señala en su primer párrafo que “a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito”. La garantía establecida en este precepto implica poder dedicarse a cualquier actividad productiva, ya sea en la iniciativa privada o en el servicio público, siempre que no se atente contra los derechos de terceros o contra la ley, asimismo se debe de considerar que a nadie se le puede obligar a prestar servicios sin su consentimiento y sin que se le retribuya por las tareas que desarrolle, desde nuestro punto de vista es importante el contenido del artículo en estudio al estar encaminado a evitar la esclavitud, al otorgar el derecho de dedicarse a la actividad humana que se desee, siendo una de las principales libertades del individuo.

En consideración de que el presente trabajo tiene por objeto proponer la reforma al artículo 130 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el cual se encuentra ligado al procedimiento laboral burocrático, es de suma importancia mencionar las garantías de seguridad jurídica, las cuales se encuentran constituidas por el conjunto general de condiciones, requisitos, elementos o circunstancias previas a que debe sujetarse una cierta actividad estatal autoritaria para generar una afectación válida de diferente índole en la esfera del gobernado, integrada por sus derechos subjetivos.

No debemos de confundir al Patrón Estado como autoridad que imparte justicia, pues en los juicios del orden laboral burocrático se encuentra en un plano de igualdad con el trabajador, sometiendo sus diferencias a la autoridad de trabajo, siendo parte actora o demandada en el procedimiento, por lo anterior, un acto de autoridad que afecte el ámbito jurídico particular de un individuo como gobernado, sin observar dichos requisitos condiciones, elementos o circunstancias previos, no será válido a la luz del derecho, para lo cual nos referiremos a los artículos 13, 14, 16 y 17 de la Constitución Política Mexicana, ya que constituyen la base técnica de todo el sistema jurídico del país, en atención a ello iniciaremos con la transcripción del numeral 13, que a la letra dice:

Artículo 13. “Nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni por tribunales especiales. Ninguna persona o corporación puede tener fuero, ni gozar más emolumentos que los que sean compensación de servicios públicos y estén fijados por la ley...”

El precepto señalado resulta de suma trascendencia para la presente investigación, el cual otorga al gobernado **certeza jurídica**, al no permitir crear órganos jurisdiccionales que conozcan y resuelvan un caso específico, beneficiando tanto al trabajador como al patrón-Estado, en el sentido de crear la seguridad de que las controversias o fricciones surgidas durante la relación laboral serán conocidas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, quien es la autoridad competente para dirimir los conflictos de índole laboral.

Se encuentra íntimamente ligada a la garantía ya mencionada, la consagrada en el artículo 14 de nuestra Carta Magna, que señala:

Artículo 14. “A ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna.

Nadie podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho...”

Uno de los principios más relevantes de nuestro derecho es la no retroactividad de la ley, consiste en otorgar certeza jurídica respecto a que la norma aplicable al caso concreto se encuentra vigente en el momento de emanar los hechos, resulta sumamente riesgoso para la actividad humana desconocer cuál ley rige su actuar en la vida diaria y estar sujeto a normas futuras, que son inciertas y cuyo contenido se ignora.

Otra de las máximas constitucionales contempladas en el precepto analizado es la garantía de audiencia, la cual consiste en el derecho del gobernado para acudir ante los Tribunales a ser oído y vencido en juicio, es decir, para que un ciudadano se le prive de algún derecho, en primera instancia, se le debe de oír y vencer en juicio, conociendo de ello los Tribunales previamente establecidos de acuerdo a las leyes expedidas con anterioridad al hecho, y el proceso correspondiente se deberá de cumplir con las formalidades esenciales del procedimiento con el fin de no dejar en estado de indefensión a ninguna de las partes.

De las garantías individuales que rigen cualquier proceso en todas las materias del derecho, se encuentra el artículo 16 de la Constitución, en su parte conducente menciona:

Artículo 16. “Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento...”

Este precepto es la base angular para la defensa jurídica de todos los gobernados frente al poder público, al establecer que cualquier acto de

autoridad debe de cumplir con el requisito de legalidad, obligando a la autoridad emisora a ser competente y tener facultades para ello, así como fundamentar y motivar su actuar de manera escrita, lo cual impide que las autoridades ejerciten su poder de una forma ilegal, arbitraria o se extralimiten en sus funciones de servidores públicos. La fundamentación es el acto de señalar cuál ley es aplicable al caso concreto y en particular establecer qué artículo se ajusta a la conducta o al hecho; el motivar es exponer un razonamiento que asocie la hipótesis legal con la situación concreta materia del procedimiento de cualquier rama del derecho respecto a la afectación al ciudadano.

Continuando con este mismo orden de ideas es preciso mencionar el artículo 17 de la Constitución, que a la letra dice:

Artículo 17. “Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho.

Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales...”

Del precepto antes mencionado se desprende que el único facultado para impartir justicia es el Estado, en este orden de ideas, no es aplicable la Ley del Talión “Ojo por ojo, diente por diente” y por lo tanto ninguna persona puede hacerse justicia por su propia mano, no obstante la autoridad tiene la obligación constitucional de crear y mantener tribunales gratuitos, que otorguen celeridad en la impartición de justicia de acuerdo a los plazos procesales que la ley fije para ello.

En lo referente a la impartición de justicia de manera expedita, es una obligación que consideramos el Estado no cumple, las controversias sometidas, tanto por los trabajadores como las Dependencias, ante el Tribunal Federal de

Conciliación y Arbitraje no se resuelven en los plazos mencionados en la ley de la materia, al tener la autoridad de trabajo un cúmulo impresionante de expedientes, lo cual ha derivado en la apertura de diversas Salas, las cuales estuvieron mal planeadas, al inicio de sus labores los secretarios de audiencias, programan las audiencias en un período de tiempo muy corto, pero en las mismas diligencias ordenaban diferentes actuaciones por parte de los actuarios, los cuales no habían incrementado en número, por lo que en la fecha de la audiencia programada no se encontraban notificados los testigos, los absolvedores o no se había llevado a cabo los cotejos, entre otras actividades, retrasando el procedimiento como en las Salas ya existentes.

Es obligatorio en todo trabajo de investigación relacionado al Derecho Laboral Burocrático observar lo dispuesto en el artículo 123 de la Constitución, si bien es cierto el art. 5º constitucional consagra la libertad de trabajo en general, el precepto en estudio establece el derecho al trabajo y regula a éste cuando es prestado bajo la Dependencia y dirección de un patrón; para la cuestión en estudio abordaremos únicamente el apartado “B” que se refiere a los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, el cual señala:

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

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

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

En el presente artículo se establecen las bases del derecho del trabajo, individual y colectivo, plasmando los logros del movimiento obrero, en

consecuencia es muy extenso, por lo tanto trataremos únicamente el apartado “B” que es la parte medular, limitándonos a enunciar su contenido.

Como se mencionó en el capítulo de antecedentes, durante bastante tiempo los derechos laborales de los trabajadores al servicio del Estado no contaban con el respaldo de la Constitución, para subsanar esa situación se adicionó al artículo 123 el apartado “B”, creándose un régimen excepcional reconocido a nivel constitucional la duración de la jornada laboral, el descanso semanal obligatorio, el número de días de vacaciones anuales, salario igual para trabajo igual, limita los descuentos que puede realizar el patrón a los trabajadores, el escalafón como forma de ascender a un puesto de mejor nivel, señala que los trabajadores pueden ser suspendidos o cesados por causa justificada, el derecho a la indemnización o reinstalación en el empleo, sindicalización y huelga, el derecho a la Seguridad Social, el régimen de excepción para las fuerzas armadas, cuerpos policiacos, agentes del ministerio público y personal diplomático y consular, así como los empleados de la banca pública y por último señala los derechos otorgados a los trabajadores con puestos de confianza, quienes solamente disfrutaban de las medidas de protección al salario y gozan de los beneficios de la seguridad social.

No obstante que mencionamos de manera breve el contenido del apartado “B” del artículo 123 de la Constitución, consideramos que debemos de plasmar de forma puntual lo mencionado por la fracción XII del numeral en cita, que a la letra dice:

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

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

Es de suma trascendencia subrayar el fundamento legal que inviste de potestad a la autoridad de trabajo para intervenir en las relaciones de trabajo, al tratar el artículo 130 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, advertimos que regula el procedimiento laboral burocrático, al tratar el presente trabajo del plazo otorgado al demandado para contestar el escrito inicial de demanda la fracción en estudio se encuentra ligada a la autoridad facultada para aplicar el término establecido en el precepto mencionado, otorgándole al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje esa facultad constitucional para dirimir las controversias en los asuntos individuales de trabajo, colectivos o intersindicales.

Existen otros numerales de la Constitución Política Mexicana que dan el sustento o en cierta forma se refieren a los trabajadores al servicio del Estado, los cuales enunciaremos y explicaremos de una manera somera, al no ser trascendentes para la presente investigación, no obstante es interesante conocer otros preceptos legales referentes a los trabajadores al servicio del Estado y no solo el artículo 123 apartado "B".

El artículo 3, fracción VIII, establece las relaciones laborales entre las universidades e instituciones de educación superior a las que la ley les otorgue autonomía y sus trabajadores serán regidos por el apartado "A" del artículo 123 de la Constitución, sin pasar por alto la aplicación del primer precepto a los organismos descentralizados.

En lo referente a las relaciones de trabajo entre los Municipios y sus trabajadores, el artículo 115, fracción VIII de la Constitución Política Mexicana, otorga la facultad a las legislaturas de los Estados de expedir las nomas para regir sus relaciones laborales de acuerdo a lo dispuesto en el precepto 123, si bien es cierto no se especifica de manera particularizada cuál apartado debe de prevalecer, si es el "A" ó el "B", también lo es que en la práctica se considera como base el apartado "B", que es lo lógico y de lo cual estamos de acuerdo. Lo

anterior es aplicable a lo señalado en el artículo 116, fracción V, respecto a las Entidades Federativas y sus trabajadores.

3.2. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

Esta Ley fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1963, fue reformada por última vez el 3 de mayo de 2006. En esta parte de la investigación iremos enfocando el estudio, en el punto medular de la propuesta para reformar el artículo 130 de la ley invocada, por lo que trataremos los preceptos primordiales, con el objeto de abarcar de forma paulatina el razonamiento sustentado.

Al estar vinculado el tema con el derecho procesal laboral burocrático, podríamos definir a éste como el conjunto de principios jurídicos que regulan la actividad jurisdiccional respecto a la solución de los conflictos de trabajo surgidos entre el Estado y sus trabajadores, teniendo como principios, los consagrados en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, Reglamentaria del apartado “A” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de aplicación supletoria a la ley burocrática, que menciona:

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

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.”

No obstante que el tema que nos ocupa ya lo abordamos en el primer capítulo del presente trabajo, consideramos primordial referirnos de manera breve y somera a los más importante principios que rigen el procedimiento laboral, desde nuestro punto de vista es el de la **publicidad**, es decir, las audiencias pueden ser presenciadas por cualquier persona, salvo las que la Junta de oficio o a instancia de parte ordene sean a puerta cerrada, lo anterior para garantizar la credibilidad en las instituciones que imparten justicia y resuelvan el asunto en una forma transparente y honesta, con la mayor equidad y legalidad posible, evitando la confabulación de las partes del juicio con algún funcionario y dicte un laudo en contra de la lógica y del derecho.

El principio de **gratuidad** significa que no existen costas judiciales ni pago de ninguna especie en el proceso laboral, este principio encuentra su fundamento en el artículo 17 de la Constitución, al ser el Estado Mexicano el único facultado para impartir justicia, es éste el garante de que al acudir a solicitar justicia se le administre y no por falta de recursos se le impida tener acceso a la misma, siendo de gran utilidad para el derecho laboral burocrático, al estar protegido el trabajador, que en cuestión económica estaría siempre por debajo del patrón Estado, asimismo el artículo 144 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reafirma lo ya señalado, al prohibirle al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje a condenar al pago de costas.

Otro de los principios básicos es el de **inmediatez**, los miembros del Tribunal deben estar en íntimo contacto con las partes para percatarse de la verdad real, lo cual no se cumple en la práctica, se advierte lo anterior con acudir a presenciar cualquier audiencia, la cual se encuentra dirigida por la mecanógrafa, el secretario de audiencias o el de acuerdos, y los integrantes de la Sala (Magistrado Presidente, Magistrado representante de los trabajadores y Magistrado representante del Gobierno) se encuentran en el interior de sus oficinas sin tener ningún tipo de contacto con el actor, demandado, testigos o absolventes.

El secretario proyectista de igual forma se encuentran en sus privados u oficinas, no se da cuenta de lo acontecido durante todo el procedimiento, al no encontrarse en relación próxima o cercana a las partes y no preside las diligencias, ocasionando un desconocimiento del fondo del negocio, al no encontrarse en contacto personal con las partes en litigio y por ende no emplean el principio de inmediatez que rige al procedimiento laboral burocrático.

Para reforzar el sentido del principio de inmediatez, se expone lo señalado por los juristas Rafael Tena Shuck y Hugo Italo Morales, quienes afirman “el Tribunal está obligado a recibir todas las declaraciones y presenciar todos los actos de prueba, bajo la más estricta responsabilidad del funcionario que actué; asimismo, los miembros de los Tribunales podrán hacer libremente las preguntas que juzguen oportunas, a las personas que intervengan en las audiencias, examinar documentos, objetos o lugares, en atención de que el derecho procesal del trabajo es profundamente dinámico y humano por la naturaleza misma de los intereses en juego”.³⁰

Uno de los principios distintivos del Derecho Procesal Laboral es el de **oralidad**, las actuaciones dentro del procedimiento son fundamentalmente orales, es decir, las partes comparecen personalmente y exponen en forma verbal sus argumentos y derechos, en caso de presentarlos de manera escrita, aun así deberán de ser ratificados de forma verbal, llevándonos a pensar que el legislador pretendía la existencia de una interrelación entre la autoridad de trabajo y las partes en el juicio, y con ello otorgarle fluidez al procedimiento.

La **instancia de parte**, se basa en que alguna de las partes en el juicio realice una acción y en consecuencia la autoridad laboral eche andar la maquinaria procesal, es decir, es necesario impulsar el actuar del juzgador para investirlo

³⁰ TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales. Derecho procesal del trabajo. Segunda edición. Editorial Trillas. México. 1987. P. 32.

de facultad para conocer del asunto, por lo tanto el órgano jurisdiccional no puede actuar por sí mismo, sino requiere la promoción de los particulares.

Uno de los principios más polémicos y sobre todo cuestionados, es el de **economía** en el procedimiento, si bien es cierto, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado obliga a la autoridad de trabajo a que el procedimiento laboral burocrático se reduzca a la presentación de la demanda, contestación de ésta y a una sola audiencia de pruebas, alegatos y resolución. Por el gran número de conflictos laborales que conoce el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, no se cumple con este principio, de la presentación de la demanda a la notificación de la misma, hay un período de alrededor de seis meses, para emplazar al demandado, luego de la contestación de demanda a la audiencia de celebración transcurren de tres a seis meses y para el desahogo de pruebas puede pasar más de un año, en promedio la autoridad de trabajo se tarda de dos a cuatro años para dictar un laudo en el que se resuelve un juicio laboral.

Este principio es una exigencia de la sociedad hacia el Estado, ya que la tardanza en impartir justicia no es exclusiva de las autoridades de trabajo, sino de todas las autoridades jurisdiccionales, las cuales son rebasadas por el cúmulo de trabajo.

El principio más significativo del Derecho del Trabajo es la protección a la parte más vulnerable, el trabajador, lo cual se refleja en el derecho procesal al establecer la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, lo cual significa que del estudio realizado por la autoridad laboral al escrito inicial de demanda, y ésta advierta en el escrito omisiones de reclamación de alguna prestación del trabajador a la cual tiene derecho o en sus hechos en que funda su pretensión resultan vagos e imprecisos, está obligado a hacerlo del conocimiento del trabajador para subsanar su error u omisión y en su caso vigilar lleve a cabo lo anterior.

Desde nuestro punto de vista, consideramos que el juzgador se convierte en juez y parte, al subsanar algún error, teniendo la obligación de hacerlo saber al trabajador, con lo que se evidencia al momento de resolver el asunto, pues tendrá muy presente el punto que hizo notar, existiendo cierta parcialidad.

Una vez estudiados los principios rectores del derecho procesal laboral burocrático, ahora nos enfocaremos al análisis de quienes son las partes de la relación laboral, acorde al artículo 2° de la Ley Burocrática, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las Dependencias y los trabajadores de base a su servicio, lo cual significa que los titulares de las Dependencias de los Poderes de la Unión, el Jefe del Gobierno del Distrito Federal o Titular del Organismo Desconcentrado señalados en el artículo 1° de la ley en comento, son los responsables de la relación de trabajo, recayendo la figura del patrón en ellos, cualquier controversia que se promueva ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se debe demandar al Titular de la Dependencia, Entidad, Institución Pública ú Órgano Desconcentrado que corresponda.

Las controversias laborales que emanen de la relación laboral entre el Estado y sus trabajadores, se sujetan a lo establecido en las fracciones XII, XIII, y XIII bis del apartado "B" del artículo 123 de la constitución, no obstante la que nos interesa es la que le da facultades al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para conocer de conflictos individuales, colectivos o intersindicales.

Ya señalamos que en caso de existir una controversia laboral entre el patrón Estado y cualquiera de sus trabajadores, está deberá de ser sometida para su resolución al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, luego entonces continuaremos con el análisis del artículo 129 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que establece cuáles son los requisitos que debe de contener el escrito inicial de demanda y que en su parte conducente dice:

Artículo 129. “La demanda deberá contener:

I.- El nombre y domicilio del reclamante;

II.- El nombre y domicilio del demandado;

III.- El objeto de la demanda;

IV.- Una relación de los hechos, y

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

A la demanda acompañará las pruebas de que disponga y los documentos que acrediten la personalidad de su representante, si no concurre personalmente.”

Con el escrito inicial de demanda se inicia el procedimiento, es el documento en el que se plasman las pretensiones del accionante y se narran los hechos que sustentan las mismas, con el cual se echa andar la maquinaria procesal para que el juzgador tenga conocimiento del conflicto y escuchando a las partes, resuelva conforme a derecho.

En el Derecho Procesal Burocrático es transcendental el escrito inicial de la demanda, el cual no puede ser modificado, ajustado o enderezado en ninguna parte del procedimiento, a diferencia de los juicios ventilados en la Juntas Federal de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, los cuales de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del apartado “A” del artículo 123 de la Constitución existe una etapa procesal en la que se puede llevar a cabo la modificación del escrito inicial, ajustar el mismo o enderezar la demanda en contra de otros demandados.

Es importante resaltar esta parte, es común que los abogados litigantes en las Juntas pretendan llevar el procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en los mismos términos y condiciones en que lo hacen ante la primera autoridad laboral mencionada, lo anterior por falta de conocimiento del procedimiento laboral burocrático, lo cual es en perjuicio de una defensa adecuada para el trabajador, asimismo en el procedimiento se pretende llevar a cabo la réplica y/o réplica de los argumentos vertidos por la contraparte, lo cual no se contempla en ninguna etapa.

La demanda debe de contener el nombre del actor y el domicilio donde deba notificarse, siendo importante señalar que en caso de resultar falso o erróneo, las notificaciones para la parte actora se deberán de formular por medio del boletín del Tribunal, lo cual es sumamente riesgoso, pues al no revisarlo, podría omitir desahogar algún requerimiento formulado por la autoridad o desconocer algún acuerdo emitido por la misma.

El nombre y domicilio del demandado se debe de mencionar con toda claridad, de ser erróneo el primero de ellos existe la posibilidad de que el actuario atienda la diligencia con una persona diversa y en consecuencia se promueva un recurso de nulidad de notificaciones al no ser emplazada la persona correcta; en el segundo caso se retardaría la notificación en perjuicio del accionante, al no contar el actuario con los elementos mínimos para llevar a cabo la notificación, se le daría vista al promovente para proporcionar el domicilio correcto del demandado.

En realidad esto último no genera una problemática para el trabajador, como suele pasar en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que como se mencionó anteriormente, las relaciones laborales se entienden con los titulares de las Dependencias, al señalar el nombre de la Dependencia de los Poderes de la Unión en la que se prestó el servicio es suficiente, aunado a que el domicilio de

estos los actuarios del Tribunal los tienen plenamente ubicados o en su caso el lugar donde se encuentran las unidades jurídicas de las Dependencias.

Se debe de tomar en cuenta la importancia de las fracciones III y IV del artículo 129 de la Ley de la materia, las cuales requieren se mencione en el escrito inicial el objeto de la demanda y una relación de los hechos, ambas cuestiones son la parte neurálgica de la pretensión del trabajador, al tener únicamente ésta oportunidad para poder reclamar las prestaciones consideradas como un derecho, reiterando la imposibilidad de modificar o ampliar la demanda, aclarando que siempre y cuando no se haya notificado a la parte demandada el escrito inicial, si es posible ampliar o modificar ésta, toda vez que en esa parte del procedimiento no se ha fijado la litis, lo cual ocurre en el momento de contestar la demanda, por lo que una vez hecho ya no se podrían variar las pretensiones del accionante, ni las excepciones y defensas hechas valer por el demandado.

En atención a lo señalado, el escrito inicial de demanda debe de contener todas y cada una de las prestaciones reclamadas por el trabajador, así como los hechos y argumentos en que funde su pretensión, los cuales deben de ser narrados de manera específica y muy exacta, al ser esenciales en el desahogo de ciertas probanzas como son la confesional y la testimonial, al versar las preguntas formuladas a los testigos o las posiciones que se les articulen a los absolventes, por ello, al no redactarse un hecho correctamente señalando circunstancias de modo, tiempo y lugar, muy difícilmente las pruebas ofrecidas al momento de su desahogo podrán ser relacionadas con los hechos pretendidos probar.

Es preciso comentar lo establecido en el artículo 126 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el cual menciona 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, reiterando el

principio que rompe el formalismo en el proceso laboral, no obstante, se deben de precisar los puntos que se requieren para que la autoridad de trabajo se encuentre en posibilidades de dictar un acuerdo respecto a la gestión de la parte solicitante, imperando el principio “in dubio pro operario” (en caso de duda a favor del trabajador), lo anterior se hace notar en virtud de que existe una confusión entre los abogados litigantes, al pretender subsanar los errores de sus escritos en apego al precepto ya señalado.

Otra de las particularidades del derecho procesal laboral burocrático, es la obligación de las partes para adjuntar a su escrito inicial o de contestación a la demanda, las pruebas ofrecidas en el capítulo correspondiente de su escrito y tengan en su poder, ya que al no exhibirlas al momento de presentar sus escritos ante la oficialía de partes común del Tribunal, se las desecharán.

En caso que el oferente de la prueba no tenga en su poder la misma, deberá de indicar el lugar en donde se pueda obtener o encontrar, para que en el momento procesal oportuno el Tribunal Federal de Conciliación Arbitraje dicte la medidas necesarias para poderse allegar de ese elemento de convicción y llegar a la verdad de los hechos

Ya establecidos los elementos que debe de contener el escrito inicial de demanda, es obligatorio mencionar la forma para acreditar la personalidad, tanto del trabajador como del patrón Estado, lo cual se encuentra contemplado en el artículo 134 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; los primeros pueden comparecer por su propio derecho o por representantes que acrediten su personalidad mediante una simple carta poder, la cual deberá de estar suscrita por dos testigos, sin necesidad de ratificarla ante el Tribunal. Los titulares de las Dependencias podrán hacerse representar por apoderados, quienes deben de acreditar ese carácter mediante simple oficio, en la práctica en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se lleva ante la Secretaría General de Acuerdos un registro de poderes en el cual se certifica el oficio del

nombramiento de apoderados o representantes legales y el acuerdo que le recae al mismo, con los cuales se acredita la personalidad. Para los titulares de las Dependencias sería muy complicado firmar un oficio para designar a sus apoderados legales en cada uno de los juicios promovidos en su contra, al tener una agenda muy ocupada y por sus múltiples viajes de trabajo es difícil encontrarlos en sus oficinas, con lo cual se pondría en riesgo la acreditación correcta de la personalidad del apoderado al no contar con el documento idóneo para ello, sin ser ésta una justificación para interrumpir cualquier término procesal.

El efecto que produce la sola interposición de la demanda, es la interrupción de la prescripción de la acción que tiene el actor e iniciar el procedimiento, la autoridad de trabajo debe de emitir un acuerdo de admisión y con ello se estimula a la autoridad laboral para arrancar la maquinaria jurisdiccional.

Para el tema en estudio, resaltaremos el término de cuatro meses que tiene el trabajador para ejercitar su acción y exigir, en caso de despido, la reinstalación en su trabajo o la indemnización concedida por la ley, el tiempo mencionado empieza a computarse desde el momento de la notificación al trabajador de la terminación de la relación laboral. Se tomó en consideración ese extremo en virtud de ser la prestación reclamada con mayor frecuencia por los trabajadores y la de mayor trascendencia en su vida, ya que el efecto producido al quedarse sin empleo involucra la situación familiar, económica y social del trabajador.

Es importante consideremos las reglas de la prescripción, porque es fundamental tener los conocimientos mínimos para computar el término, ya que al extralimitarse en la presentación del escrito inicial de demanda conlleva a la contraparte a oponer como medio de defensa la excepción de prescripción.

El artículo 115 de la Ley Burocrática, establece para los efectos de la prescripción, los meses se regulan por el número de días que les correspondan, el primer día se contará completo y cuando sea inhábil el último, no se tendrá

por completa la prescripción sino cumplido el primer día hábil siguiente, aunado a lo ya mencionado, la prescripción no puede correr contra los incapaces mentales, trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra, durante el tiempo que el trabajador se encuentre privado de su libertad, siempre y cuando haya sido absuelto por sentencia ejecutoriada, asimismo, la prescripción se interrumpe por la presentación de la demanda y si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquélla contra quien prescribe.

Lo anterior se menciona con el fin de hacer hincapié en que el accionante cuenta con CUATRO meses para preparar su escrito inicial de demanda y sobre todo de recabar la documentación e información que va ofrecer en el mismo, encontrándose el demandado en desventaja, por las razones que se trataran más adelante.

Ahora bien, si ya mencionamos los requisitos del escrito inicial de demanda, ahora hablaremos del escrito de contestación a la misma, abarcando sus requisitos y alcances.

El demandado (Estado/Dependencia) al momento de recibir el escrito inicial de demanda, por conducto de su área jurídica, estudia y analiza la demanda, a fin de valorar su estrategia para contestar las pretensiones del trabajador, para lo cual solicita al área de adscripción del trabajador un informe pormenorizado respecto de las prestaciones reclamadas, requiriendo la documentación e información necesarias para sustentar los razonamientos hechos valer en el escrito de contestación. Una vez considerados los elementos obtenidos para formular una adecuada contestación, existen dos posibilidades: 1) Que con las pruebas no se acrediten los extremos, existiendo una amplia posibilidad de un laudo contrario a los intereses del demandado siendo lo más conveniente acudir a la Unidad de Funcionarios Conciliadores del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y celebrar un convenio con el trabajador para poner fin al juicio, ó 2)

Que se tengan los elementos necesarios, así como los razonamientos lógicos y jurídicos para combatir favorablemente la pretensión de la contraparte y contestar la demanda en ese sentido.

En caso de que el patrón Estado no cuente con los elementos necesarios para producir una contestación de demanda exitosa, en la mayoría de los casos no se agota la etapa conciliatoria, pues si bien es cierto en la práctica se cita a las partes a una audiencia conciliatoria, en ésta no se llega a convenio alguno, toda vez que los servidores públicos de la Dependencia no asumen los riesgos respecto a una futura auditoría realizada por el Órgano Interno de Control y se les cuestione los razonamientos por los cuales se concluyó convenir con el trabajador, pues se deben tomar en cuenta cuestiones muy subjetivas las que se valoran en el momento de emitir una opinión, para evitar los servidores públicos de las Dependencias se les finque algún tipo de responsabilidad administrativa; por ello prefieren acudir a la etapa de arbitraje y agotar todo el procedimiento para que la Sala facultada para conocer del negocio emita un laudo desfavorable. Situación generadora de un detrimento en los intereses económicos de la Dependencia, al continuar un juicio perdido desde un principio el cual se podría solventar con tres meses de salario como pago de la indemnización constitucional y 20 días por cada año laborado, transformándose esa cantidad en el pago de 3 a 5 años de pago de salarios caídos, aguinaldos, primas vacacionales y demás prestaciones reclamadas por el trabajador.

Aunado a lo ya mencionado, desde nuestra perspectiva el área de funcionarios conciliadores del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje realmente no cuenta con los servidores públicos capacitados para implementar las acciones necesarias para fungir como un intermediario entre las partes para llegar a un convenio. Es de considerarse la existencia de un mayor dinamismo en la etapa conciliatoria en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al ser el patrón en la mayoría de los casos empresas de la Iniciativa Privada, quien de manera pronta y expedita toma la decisión de pagar un convenio, la cual no es cuestionada en

un futuro, al tener el patrón pleno conocimiento de los riesgos generados de continuar con un juicio, por eso es importante mantener al patrón informado de los riesgos existentes de agotar en su totalidad un juicio laboral y los alcances económicos que podrían generar en el caso de dictarse un laudo condenatorio.

Los juicios en trámite ante las Juntas Federales y Locales, en su mayoría se continúan hasta agotar todo el procedimiento al ser las pretensiones solicitadas por el trabajador exageradas y no se encuentran dentro de los parámetros que comúnmente se utilizan para indemnizar a un trabajador, asimismo intervienen cuestiones emocionales generadas entre las partes durante la existencia de la relación laboral, las cuales obstaculizan un arreglo conciliatorio para poner fin a la controversia laboral.

La segunda opción al recibir la demanda, es producir la contestación a la misma, teniendo un especial cuidado en el término de cinco días, establecidos en el artículo 130 de la Ley burocrática, y concedidos para tal acto procesal, se sugiere poner especial atención a esta parte de la investigación, en virtud de ser el término que se propone se modifique, al considerarlo muy corto para producir una contestación adecuada, lo cual analizaremos más adelante dando los argumentos en que se funda tal propuesta, en esta parte únicamente resaltaremos el término de 5 días.

Una vez computada la fecha del vencimiento del término de 5 días, el segundo paso a seguir es invariablemente verificar las prestaciones reclamadas, vigilando que no se encuentren prescritas, para lo cual se deben de analizar cada una de ellas y verificar de acuerdo a los artículos 112, 113 y 114 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el tiempo transcurrido para ejercitar su acción dentro de los tiempos señalados en los mismos y, en caso de haberse extralimitado, se deberá de oponer como excepción y defensa la prescripción.

Es menester resaltar la importancia de esta excepción, hemos visto en la práctica que al no oponerse la prescripción, se condena al demandado, al pago de horas extras, primas vacacionales, aguinaldos y otras prestaciones por períodos de más de un año, lo cual se evitaría en el caso de hacerla valer, ya que el efecto al ser procedente la misma es de que la autoridad facultada para conocer del asunto ya no tiene la obligación de valorar los argumentos y pruebas aportadas para sustenten la acción del trabajador, ni mucho menos el patrón justificar sus excepciones, al ser operante la excepción alegada con respecto a determinada acción, resulta innecesario el estudio de las pruebas relativas al fondo del asunto en cuanto a esa acción, haciendo la aclaración respecto a la acción principal, el trabajador debió de haber ejercido su acción en tiempo, para interponer la prescripción en contra de las prestaciones accesorias.

Para invocar la excepción de prescripción se debe de establecer con toda claridad los motivos en que se apoya la misma, por lo tanto se debe de indicar la fecha en que empezó a correr el término, por ser elemento consultivo de dicha excepción.

Realizado lo anterior, se deben de oponer las excepciones y defensas en contra de las prestaciones reclamadas por el actor, es conveniente abundar un poco más sobre el sentido que abarca el término excepción, que desde nuestro punto de vista, es la oposición que el demandado expresa frente al escrito inicial de demanda, es decir, es con lo que se destruye la acción intentada por falta de los presupuestos o requisitos necesarios para que puedan establecer una relación procesal perfecta o cuando la defensa es una oposición al reconocimiento del derecho material pretendido en la demanda, son los hechos y argumentos que se hacen valer para impedir el ejercicio de la acción. Las excepciones se clasifican en dilatorias y perentorias, las primeras son las de falta de personalidad, la incompetencia, la oscuridad o impresión de la demanda, la litispendencia; las segundas son las que atacan directamente la acción, como

sería la excepción de pago, de prescripción, de ausencia, cosa juzgada, entre otras.

Continuando con la elaboración del escrito de contestación a la demanda, de acuerdo a la información proporcionada por el área de adscripción del trabajador, se debe de valorar cuál es la excepción que se ajusta y combate de manera adecuada la pretensión del actor y sobretodo determinar cuáles son los medios de prueba que se deben de ofrecer para justificar las excepciones y defensas, es de suma importancia contar con los documentos originales para ser exhibidos en juicio, así como señalar las pruebas que el patrón se encuentra obligado a presentar mismas establecidas por la Ley Federal del Trabajo.

De acuerdo con el procedimiento laboral burocrático, como ya se señaló es obligación de las partes aportar en juicio las pruebas en su poder y en su caso señalar el lugar en donde puedan obtenerse en el caso de que el reclamante no pudiera aportarlas directamente y tengan como objeto acreditar los hechos, derivado de lo anterior es obligación ampliarnos en el tema de las pruebas al ser de suma importancia en el juicio laboral como en cualquier otro procedimiento, pero en el presente asunto resaltaremos esa carga que impone la ley de la materia en exhibirlas con la demanda y con la contestación a la misma.

La prueba judicial, la define el maestro León Magno Meléndez George “como el conjunto de actividades que se llevan a cabo ante los órganos jurisdiccionales, promovidas por el Juez o por las partes que intervienen en el proceso y que tienen por objeto producir la certeza de un hecho o una cosa de los cuales se infiera la existencia de los hechos controvertidos”³¹, de tal aseveración se confirma la importancia de las pruebas, al ser los elementos con los cuales el juzgador proyecta una realidad de las cosas al momento de estudiar, analizar y valorar las mismas, esto en el momento de resolver en base a ellas la litis,

³¹ MELÉNDEZ GEORGE, León Magno. Derecho burocrático. Op. cit. P. 263.

luego entonces si contamos con los elementos probatorios necesarios es muy probable obtener un laudo favorable.

Si en juicio tenemos la obligación de probar nuestro hechos, es decir, tenemos que producir en los Magistrados que conocen de un asunto, la certidumbre de la existencia o inexistencia de un hecho o de la verdad o falsedad de una proposición; es de vital importancia analizar los medios de prueba que son admitidos dentro del juicio laboral burocrático para crear esa verdad esgrimida, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no establece un listado de los medios de prueba que se deben de ofrecer, únicamente se refiere a que las partes podrán ofrecer las pruebas necesarias para acreditar sus pretensiones, sin precisar el tipo de pruebas.

No obstante lo anterior, debemos de considerar lo señalado en el artículo 11 de la Ley burocrática, en lo no previsto en la Ley se aplicará supletoriamente en primer lugar la Ley Federal del Trabajo, de la cual se desprende en el numeral 776 que son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho y en especial: la confesional, documental, testimonial, pericial, inspección, presuncional, instrumental de actuaciones, fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia. A continuación explicaremos de manera muy breve cada uno de los medios de prueba.

En la prueba **confesional**, cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para concurrir a absolver posiciones, es el reconocimiento tácito o expreso, que hace una de las partes de los hechos que le son propios y se encuentran controvertidos en la litis, la confesional es una declaración vinculativa al contener un reconocimiento de hechos de consecuencias jurídicas desfavorables para el absolvente.

En la práctica existe confusión al ofrecer la confesional, al no especificar en que términos se hace, ya que existe la confesional en general y la de hechos

propios, la primera es la desprendida de la relación laboral, y se ofrece a cargo de la contraparte, es decir, el actor la ofrece a cargo del demandado y viceversa, mientras la segunda se ofrece a cargo de la persona que realizó o ejecutó los hechos atribuidos como propios, en la mayoría de los casos, es para los representantes del patrón. La confesional a cargo del Titular demandado o actor, es un acto personalísimo, sin embargo, tratándose de personas morales, la confesional debe desahogarse por conducto de su representante legal o apoderado, a quien se le delega esa facultad.

En la mayoría de los casos, la confesional ofrecida a cargo del Titular de la Dependencia, quien invariablemente es un alto funcionario público, así como en el caso de Subsecretarios, Oficiales Mayores, Jefes de Unidad y Directores Generales, los cuales de igual manera se encuentran catalogados en un nivel superior, la ley les otorga el privilegio de absolver posiciones mediante oficio, es decir, no se tienen que presentar en el domicilio del Tribunal para estar en condiciones de desahogar la prueba ofrecida a su cargo.

Con excepción de las personas con los cargos antes mencionados, la prueba confesional se desahoga mediante posiciones que articula el oferente de la prueba, ya sea de manera verbal o por escrito, las cuales deben de estar en forma afirmativa de los hechos que se encuentran en controversia y que lleven al absolvente a aceptar como tal, para formular las posiciones deben de ser relativas a los hechos vertidos en los escritos, y tener relación con los hechos controvertidos y la litis planteada, cada posición debe comprender un solo hecho, formularse en términos claros y precisos, no ser insidiosas, es decir, no deben buscar confundir u ofuscar la inteligencia del confesante, ni mucho menos inútil, esto es, versen sobre hechos confesado por las partes o sobre los que no exista controversia.

En caso de presentar el pliego de posiciones de manera escrita, el secretario de audiencia calificará el mismo en el momento que se desahogue la prueba y si el

oferente de la prueba por conducto de su apoderado legal las formula de manera verbal, acto seguido el Secretario de audiencias califica cada una de las posiciones, en el supuesto de no reunir los requisitos de ley se desecharán, teniendo la autoridad de trabajo la obligación de asentar en el acta la fundamentación y motivación que justifique su determinación, la cual puede ser recurrible en términos del artículo 128 de la Ley de la materia.

Una vez que las posiciones fueron calificadas como de legales, para el desahogo de la prueba se le apercibe al absolvente de las penas en que incurrir los falsos declarantes, por lo que bajo protesta de decir verdad deberá de contestar por sí mismo, sin ayuda y sin ser asistido por persona alguna, el absolvente contestará de manera categórica **“SI” o “NO”** y si considera oportuno, tiene derecho a formular una aclaración al respecto, la cual deberá constar en actas de manera textual, tal y como lo exprese el confesante. En caso que el absolvente no conteste de manera categórica, se negara a contestar o sus respuestas fueran evasivas, el secretario de acuerdos del Tribunal tiene la obligación de apercibir al confesante: **“de no contestar correctamente, se le tendrá confeso de las posiciones que se le articulen y sean calificadas de legales”**.

Se debe de tener precaución cuando el absolvente vive fuera del domicilio del Tribunal, en este caso se ordenará el desahogo de la confesional vía exhorto, en atención a lo señalado en el artículo 791 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la de la materia, se deberá de ofrecer por escrito el pliego de posiciones, **el cual deberá de ser exhibido al momento de ofrecer la prueba en sobre cerrado**, mismo que se calificara dejando una copia que será guarda en el secreto del Tribunal, en caso de no adjuntar el pliego al momento de ofrecer la prueba, en términos del numeral 780 de la normatividad antes mencionada, la misma se desechara, al no haber sido ofrecidos los elementos necesarios para su desahogo. Como comentario al respecto se menciona que el retraso más significativo en el procedimiento laboral, es

precisamente cuando la probanza ofrecida se tiene que desahogar vía exhorto, ya que en la práctica existen juicios que se encuentran paralizados durante más de un año, en virtud de que la autoridad exhortante no diligencia la probanza.

Ahora, veremos la prueba **testimonial**, es la declaración que hace un tercero ante la autoridad de trabajo, referente a hechos de su conocimiento, en virtud de haberlos percibido con sus sentidos, siempre será una persona física, la cual de manera directa se percató de algún acontecimiento y va a manifestar en presencia del juzgador para crear convicción respecto a ese hecho.

Consideramos a la prueba testimonial la más utilizada por los litigantes y la de mayor trascendencia en los juicios, al ser la prueba idónea para acreditar los extremos pretendidos, con la misma el juzgador tiene la oportunidad de percatarse de cómo ocurrieron los hechos y para que el testimonio tenga pleno valor probatorio, es necesario indique las circunstancias de modo, tiempo y lugar, mismas que deben de ser coincidentes con las declaraciones de los otros testigos. Durante la existencia de la relación laboral, en el día a día, en la interacción entre el trabajador y el patrón, se generan hechos o se dan situaciones que no se documentan, ya sea por considerarlo innecesario o por estrategia del patrón, evitando se acrediten los mismos, no obstante en la mayoría de las ocasiones los compañeros de trabajo o clientes advierten de manera directa ciertos acontecimientos, naciendo de esa situación una probanza, al poder acreditar ciertos extremos con testigos, su ofrecimiento y su valoración puede determinar el sentido del laudo.

Se resalta la importancia de que a los testigos les deben de constar de manera directa y personal los hechos declarados como verdaderos en el juicio, ya que si se enteraron de los mismos por medio de una tercera persona o de forma indirecta por referencia, esa declaración no produce ningún valor, al no crear ninguna certeza al juzgador, a ese tipo de declarantes se les llama “**testigo de oídas**”.

En el ofrecimiento de la prueba se deben de tomar en cuenta los requisitos señalados en el artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo, uno de los principales es ofrecer un máximo de tres testigos por cada hecho que se pretenda probar, lo cual es significativo si consideramos la intención de evitar dilación en el procedimiento, impidiendo se ofrezcan un sin número de testigos para retrasar el procedimiento; asimismo percibimos que al establecer el legislador como máximo tres testigos creyó eran suficientes sus declaraciones para crear convicción, para darles valor probatorio pleno las mismas deben de concordar en las circunstancias de modo, tiempo y lugar, sería muy complicado y tedioso estudiar el testimonio de más de tres personas para acreditar un extremo.

El indicar el nombre y domicilio de los testigos desde el momento de su ofrecimiento, es con la intención de no poderlos cambiar y manipular la presencia de personas que no les consten los hechos, cuando ocurren éstos existen un número de personas limitados que realmente se percataron de los hechos, éstos no pueden sufrir ninguna alteración en su ofrecimiento, al dejar abierta la posibilidad de nombrar el día del desahogo de la prueba a los testigos, existe la posibilidad de no ser los verdaderos y se nombre a otras personas en ese momento que se encuentren disponibles para comparecer ante la autoridad de trabajo.

En el caso de que el oferente de la prueba tenga algún impedimento para presentar a sus testigos, tiene la obligación de señalar las causas o motivos justificados que se lo impiden, para que por conducto del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje sean citados a comparecer a rendir su testimonio; en la práctica es bastante utilizado este derecho por las partes, así se evitan la carga procesal de presentar a sus testigos y en consecuencia el oferente no corre el riesgo de que le decreten la deserción de la prueba, al ser obligación de la autoridad de trabajo notificar y presentar al testigo y en caso de no presentarlo,

el secretario de audiencias de nueva cuenta ordena se cite para una fecha próxima para el desahogo de la prueba.

Como sucede en la prueba confesional, en caso de que el testigo tenga su domicilio fuera del lugar de residencia del Tribunal, se tendrá que adjuntar al momento de ofrecer la prueba el interrogatorio del testigo (en sobre cerrado), para cumplir con la obligación de aportar todos los elementos para el desahogo de la prueba, en caso de no hacerlo se desechara la testimonial. Antes de ordenar se gire el respectivo exhorto para desahogar la prueba, el secretario de audiencias tendrá que darle vista a la contraparte con copia del interrogatorio con las preguntas calificadas de legales, para que en esos términos formule las repreguntas, lo cual creemos es incorrecto, ya que las repreguntas deberán de estar relacionadas con las respuesta a las preguntas, y al no conocer éstas, es ocioso formular repreguntas que resultan inútiles e intrascendentes.

En el desahogo de la prueba el testigo tendrá que identificarse con una credencial oficial con fotografía ante el secretario de audiencias, en caso de no contar en ese momento con identificación, se le tomará su declaración y se le otorgara un término de tres días para presentarse de nueva cuenta con el secretario de audiencias con su identificación oficial, la ley de la materia dispone que la identificación de los testigos es a petición de parte, no obstante por regla general desde el inicio de la audiencia se les vocea a los testigos y en ese acto se les requiere su identificación, las cuales son retenidas por la autoridad y conforme se les va llamando a comparecer a rendir su declaración se les hace entrega de su identificación, cerciorándose el secretario de audiencias de los rasgos fisonómicos coincidan con los que aparecen en la fotografía de la identificación.

Los testigos son examinados de forma separada, es decir, se presenta el primer testigo y los otros son retirados a un lugar distinto, a fin de evitar escuchen lo acontecido en la audiencia, una vez que se haya identificado al testigo, se hace

constar tal extremo en el acta y se le toman sus generales, nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar de trabajo, posteriormente el secretario de audiencias apercibe al testigo para conducirse con verdad y se le advierte de las penas en que incurren los falsos declarantes, enseguida el oferente de la prueba de manera verbal formula la pregunta, a continuación el secretario de audiencias tiene dos opciones, la primera es calificarla de legal y la segunda es desecharla fundando y motivando su actuar.

Las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiéndose una tras otra, en el primer caso, el testigo contesta el cuestionamiento, asentándose su manifestación de manera textual en la diligencia, en la segunda situación se debe de formular una nueva interrogante, considerando el motivo del desechamiento, las preguntas deben de ser claras y precisas, tener relación directa con el asunto, es decir, con los hechos narrados en el capitulo correspondiente de los escritos, así como no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, se debe de tener cuidado que en la pregunta no se incluya o sugiera la respuesta a la misma, la mecánica antes descrita se repite hasta agotar el total de preguntas del interrogatorio o el abogado considere que con las respuestas otorgadas a las preguntas son suficientes para acreditar los hechos pretendidos y por último no debe de faltar la razón de su dicho, es decir, se le cuestiona por qué sabe y le consta lo declarado, siendo la justificación del motivo por el que se enteró de los hechos.

Una vez contestado por parte del testigo el interrogatorio del oferente de la prueba, las partes tienen derecho a interrogar al testigo, formulándole las denominadas “**repreguntas**”, las cuales deben de versar sobre los hechos declarados por el testigo, y estar relacionadas con las respuestas del declarante, existen voces señalando que las repreguntas pueden ser abiertas, lo cual consideramos es incorrecto porque en ese caso habría abogados con intenciones dilatorias del procedimiento que formularían interrogatorios interminables. El Tribunal tiene la facultad de interrogar de igual forma al

testigo, lo cual en la práctica no se aplica, no se cumple con el principio de inmediatez ya mencionado con anterioridad, los magistrados integrantes de la Sala nunca se encuentran presentes en las audiencias de desahogo de pruebas, cualquier contingencia surgida en las múltiples audiencias son resueltas por el Secretario Auxiliar de Acuerdos de la Sala, la autoridad nunca estima pertinente interrogar al testigo.

Después de haberse agotado el interrogatorio y las repreguntas, las partes tienen derecho a tachar a los testigos, lo cual se hace vía incidental, abriéndose el incidente de tachas, en el cual el oferente de la prueba argumenta los motivos y razonamientos por los cuales se le debe de otorgar pleno valor probatorio al testimonio de los declarantes y cuál es el extremo que se acredita con la prueba, y por el otro lado, la contraparte refiere sus argumentos por los cuales no se debe aceptar la declaración como cierta, señalando la contradicción en que cayeron los testigos, las discrepancias existentes entre una y otra declaración, lo inverosímil de los hechos narrados, es decir, se le resta alcance y valor probatorio, porque existiera duda, contradicción o aleccionamiento en las respuestas del testigo, y en caso de tachar a los testigos como falsos se deben de ofrecer pruebas para acreditar tal circunstancia.

En la práctica está muy desvirtuado esta parte del proceso, ya que existe la creencia que la autoridad no las toma en cuenta, lo cual es lógico, toda vez que eso es parte de su trabajo, valorar las pruebas, por lo que para hacerlo de una manera parcial, realiza unilateralmente un estudio y análisis de la prueba para otorgarle un valor probatorio.

Por último, no debemos olvidar que un testigo sí puede crear convicción en el juzgador, cuando concurren ciertas circunstancias con las cuales se genere garantía de veracidad, lo hagan insospechable de falsear, para lo cual se debe de ofrecer al mismo como “**singular**”, éste debe de ser el único que se percató de los hechos, su declaración no se encuentre en oposición con otras pruebas

que obren en autos, en realidad es difícil se le otorgue pleno valor probatorio a la declaración de este tipo de testigos, en virtud de ser muy subjetivo el tercer requisito requerido, el cual consiste en garantizar la veracidad de las circunstancias ocurridas al momento de darse el hecho en relación con el testigo, para lo cual la contraparte siempre lo hará valer en el momento de las tachas y como no se tiene otra persona que sustente el dicho del testigo es muy probable no se le otorgue un valor probatorio pleno.

Para otorgarle pleno valor probatorio a una testimonial, el contenido de las declaraciones de los testigos deben de ser similares, y se categorice como testigos contestes, lo cual significa que en sus declaraciones coinciden en el fondo de los hechos controvertidos, aun cuando puedan discrepar en actuaciones de forma, incluso, las declaraciones que sean iguales son catalogadas de que los testigos fueron aleccionados, por lo que la declaración debe de coincidir en ciertos aspectos en las circunstancias de modo, tiempo y lugar. En caso que el testigo no manifieste la razón de su dicho, su declaración puede ser considerada como ineficaz.

Pasando a la prueba **documental**, ésta se debe de catalogar como de especial importancia por ser en nuestra cultura jurídica muy común para acreditar hechos, se emplea la suscripción de documentos, en el caso de una relación laboral, son las nóminas, tarjetas de asistencia, los avisos de cambio de adscripción, la notificación de baja, entre otras, son de vital importancia, el maestro León Magno define a la prueba documental como “la expresión material para representar gráficamente un hecho”³², asimismo el artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo los clasifica en públicos y privados los documentos que se pueden ofrecer en juicio, los primeros son aquellos cuya formulación está encomendada por ley a un funcionario investido de fe pública, así como los expedidos en ejercicio de sus funciones, los suscritos por las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los municipios, harán fe en

³² MELÉNDEZ GEORGE, León Magno. Derecho burocrático. Op. cit. P. 269.

el juicio sin necesidad de legalizar y los segundos son todos los documentos que no reúnen las condiciones de una documental pública.

La relevancia de los documentos públicos, en el momento de su valoración el juzgador les otorga pleno valor probatorio respecto de los hechos afirmados por la autoridad, en caso de que en ellos contengan declaraciones o manifestaciones vertidas por un particular, el documento únicamente tendrá validez para acreditar que esas manifestaciones las realizó el declarante ante la autoridad, más no se tendrán por ciertos los hechos afirmados por éste.

Las documentales que no son catalogadas como públicas, deben de ser ofrecidas con un medio de perfeccionamiento para otorgarles un valor probatorio al momento de valorarlas, en caso de no ofrecerlas de esta manera las mismas se desahogaran por su propia y especial naturaleza, en este sentido al ser objetadas por la contraparte, pierden su validez por no crear la convicción del contenido es verídico.

Uno de los medios de perfeccionamiento ofrecido para una prueba documental es el cotejo o compulsas, el cotejo es la acción mediante la que se confrontan dos cosas, teniéndolas a la vista, para garantizar su autenticidad, el solicitante debe presentar, de manera simultánea, el documento original y su copia, y el funcionario actuario da fe que la copia facilitada corresponde con el original. La compulsas es cuando no es posible presentar original y fotocopia de un documento y se debe de estampar un sello que garantice que el documento fotocopiado es legal. Cuando se ofrece el cotejo se debe de señalar el lugar exacto donde obra el original de la copia fotostática para exhibirse en juicio, para lo cual el secretario de audiencias tendrá la facultad de ordenar que el actuario adscrito al Tribunal acuda al domicilio señalado y solicite se le ponga a la vista el original, en caso de estar en poder de la contraparte se apercibe a ésta para exhibirlo, en caso de no hacerlo se tendrá como perfeccionado el documento, en el supuesto de ponérselo a la vista el actuario deberá de

cerciorarse que la copia es idéntica al original y levantar la razón actuarial correspondiente.

La ratificación de contenido y firma es otro medio de perfeccionamiento de la documental, consistente en ofrecer como testigos a las personas que suscribieron el documento y acudan ante el Tribunal a ratificar el mismo, creando plena convicción de la veracidad del contenido del documento o de las declaraciones vertidas en un acta o diligencia, para ser admitido éste medio de perfeccionamiento se debe de ofrecer los documentos originales, es decir, deben de contener las firmas autógrafas de los autores del mismo, el oferente de la prueba interrogar a los testigos ratificantes, formulándoles básicamente las siguientes preguntas:

¿Qué diga el testigo sí reconoce el contenido del documento que este acto solicito se le ponga a la vista?

¿Qué diga el testigo sí reconoce como puesta de su puño y letra la firma que aparece al calce del documento que solicito en este acto se le ponga a la vista?

¿Qué diga el testigo la razón de su dicho, esto es, por que sabe y le consta lo que ha declarado?

Se hace la aclaración respecto a las preguntas antes mencionadas, éstas fueron formuladas de una manera general, se debe de especificar cuál es el documento que se está mostrando, mencionado algunas características como la fecha o si tiene alguna denominación el documento como por ejemplo acta administrativa, número de oficio, etcétera.

La contraparte tiene derecho a elaborar repreguntas relacionadas a las respuestas que dio el ratificante, al momento de ser perfeccionada la prueba con la ratificación, ésta alcanza pleno valor probatorio, pues como ya lo señalamos, el juzgador al momento de valorar la prueba tiene la certeza del

contenido es reconocido por su autor y no fue realizado unilateralmente por el oferente de la prueba, sino constató que la persona que lo suscribió, lo elaboró y está de acuerdo con su contenido.

Como comentario al margen, es muy interesante la ratificación de contenido y firma de las Actas Administrativas, éstas son el documento base de la acción de la Dependencia para solicitar al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la autorización para cesar los efectos del nombramiento de un trabajador, es el punto medular del juicio y la parte actora tratará de que los testigos sean contestes a las preguntas y repreguntas formuladas al momento del desahogo de la prueba, mientras el abogado del demandado tratará a toda costa hacer caer en contradicción al declarante, con la intención de tacharlo y no se le otorgue valor probatorio al testigo declarante y con ello no se dicte un laudo en contra del trabajador.

Derivado de la naturaleza de ciertos documentos es obligación del patrón conservarlos, lo anterior en términos del artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo asimismo el patrón tiene la carga de ofrecer en juicio los siguientes documentos:

I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable;

II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;

III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;

IV. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley; y

V. Los demás que señalen las leyes.

Los documentos señalados por la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las leyes que los rijan.”

Si analizamos los documentos antes mencionados, es lógico para el patrón conservarlos y tener la obligación de exhibirlos en el juicio, en el caso del contrato individual de trabajo se trata de proteger al trabajador, en el inicio de la relación laboral el patrón se encuentra en una posición confortable de bienestar económico en relación al trabajador que necesita para sobrevivir un empleo para generar un ingreso, para lo cual se obliga al patrón darle a conocer al trabajador cuáles son sus condiciones generales de trabajo, en la práctica en la micro y pequeña empresa no se cumple con la expedición de un contrato por escrito, sino se da de manera verbal; en relación a la nómina, la persona más interesada en contar con el documento que acredite el pago de esa prestación es evidentemente el patrón, por lo que esa carga procesal se considera que no es injusta; en lo que respecta a los controles de asistencia es un beneficio para el patrón y el trabajador, por un lado el patrón está en su derecho de que el trabajador se encuentra a su disposición y cumpla su jornada laboral en los términos pactados en su contrato de trabajo, y por el otro lado en caso de que el trabajador labore una jornada extraordinaria se tengan los elementos necesarios para computar el número de horas extraordinarias, asimismo se obliga al patrón a no explotar a los trabajadores imponiéndoles una jornada laboral inhumana.

En caso de que el patrón después de ser requerido por la autoridad de trabajo a presentar los documentos mencionados en el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo no lo hiciera, como sanción a ese incumplimiento se establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda y en relación con tales documentos, salvo prueba en contrario. En la práctica

podemos observar que estos extremos se dan con gran regularidad en el reclamo de horas extras, ya que el Patrón Estado en ciertos puestos como son Directores Generales, Directores de Área, Subdirectores y Jefes de Departamento, no lleva un control de asistencia.

En la mayoría de los casos, éstos servidores públicos laboran jornadas laborales superiores a las establecidas como máximas por la ley, no obstante por el compromiso o por no generar conflictos, los trabajadores tácitamente aceptar cumplir jornadas superiores a las 8 horas diarias, sin solicitar la retribución del pago correspondiente, una vez que el patrón despide al trabajador y éste ya se encuentra abiertamente en una confrontación con el primero, en el momento de demandar la reinstalación entre otras prestaciones reclama las horas extras trabajadas y no pagadas, para lo cual el Patrón Estado no tiene medio de defensa, al no llevar tarjetas o listas de asistencia no cuenta con los elementos necesarios para acreditar si en realidad el trabajador laboró el tiempo reclamado o éste se está extralimitando en solicitar una prestación que no le corresponde.

Después de haber estudiado las documentales, es indispensable continuar con la **prueba pericial**, la cual se encuentra contemplada en el artículo 821 de la Ley Federal del Trabajo, versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte, la más ofrecida en los juicios laborales es la de grafoscopia, consistente en determinar si la firma estampada en un documento fue puesta de puño y letra de la persona que se dice es el autor del documento; como lo comentamos en párrafos anteriores durante el tiempo de la relación de trabajo se generan un sin número de documentos, suscritos tanto por el patrón como por el trabajador, como son nombramientos: nóminas de pago, tarjetas o listas de asistencia, notificaciones de sanciones, exhortos, notas buenas y malas, así como el aviso de baja del trabajador, de las cuales son comunes se ofrezcan en juicio con su respectivo medio de perfeccionamiento, como es la ratificación de

contenido y firma a cargo de la persona autora del documento y en el caso de desconocer la firma se ofrece la prueba pericial.

La pericial se desahoga con base en el interrogatorio y al dictamen del perito designado por la parte oferente, la contraria puede designar su propio perito si no está de acuerdo con el dictamen expresado, si ambos dictámenes difieren en su contenido esencial, el Tribunal deberá designar a un tercer perito, quien definirá sobre el particular, ahora bien debemos de considerar que el juzgador toma como un elemento más el dictamen pericial, éste valora la prueba documental concatenadamente con el dictamen pericial de una manera libre.

La siguiente prueba en estudio es la **inspección**, consiste en el examen que provee el juzgador por medio del funcionario judicial competente, respecto de las cosas, situaciones de hechos, documentos, archivos tradicionales o computarizados, que constituye el objeto de la prueba, el oferente de la misma deberá de precisar el objeto materia de la misma; el lugar donde debe practicarse; los periodos que abarcará y los objetos y documentos que deben de examinarse, al ofrecerse la prueba se deberá hacer en sentido afirmativo, fijando los hechos que se pretenden acreditar.

Una vez admitida la prueba por la autoridad de trabajo, ésta deberá de señalar día, hora y lugar para su desahogo, el actuario comisionado para tal efecto se ceñirá estrictamente a lo ordenado por el tribunal, requerirá a la persona que lo atienda le ponga a la vista los documentos y objetos a inspeccionarse, las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones estimen pertinentes, de la diligencia el actuario levantará acta circunstanciada, la cual firmarán los que en ella intervengan y se agregará al expediente.

Una de las pruebas que invariablemente se ofrecen en cualquier juicio, es la **presuncional**, consiste en un juicio lógico del legislador o del juez, en virtud del cual se considera como cierto o probable un hecho, con fundamento en las

máximas generales de la experiencia, indicando cuál es el modo normal como suceden las cosas y los hechos, en otras palabras, es la consecuencia formulada por la Ley o el Tribunal y se deduce de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido, la Ley Federal del Trabajo clasifica a la presunción en legal y humana, existe la primera cuando la ley la establece expresamente y la segunda se da cuando de un hecho debidamente probado, se deduce otro que es consecuencia de aquel. Es importante en el momento de ofrecer la presuncional legal y humana de especificar en qué consiste y cuáles son los extremos acreditados con ella.

Por último mencionaremos la prueba **instrumental pública**, la cual se encuentra contemplada en los artículos 835 y 836 de la Ley Federal del Trabajo, consiste en el conjunto de actuaciones que obran en el expediente formado con motivo del juicio, el tribunal está obligado por ministerio de ley a tomar en cuenta todas y cada una de las diligencias, pruebas, documentos y actuaciones del expediente.

Una vez analizado el artículo 129 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y estudiados los medios probatorios ofrecidos en un juicio laboral, pasaremos a la última parte del presente capítulo, el cual consideramos de suma importancia y de gran dinamismo dentro del derecho procesal laboral burocrático, el Poder Judicial de la Federación emite constantemente sus criterios respecto a la interpretación de la constitucionalidad de las leyes o de los actos de autoridad se encuentren apegados a lo ordenado en nuestra Carta Magna.

3.3. Jurisprudencia

Con la intención de dar un breve panorama de qué es la Jurisprudencia, a ésta la podríamos definir como el conjunto de principios establecidos en las resoluciones de determinados Tribunales, al interpretar las leyes o al modificar las cosas no previstas en ellas. El Poder Judicial de la Federación crea

jurisprudencia a través del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de sus Salas, de los Tribunales Colegiados de Circuito, de la Sala Superior del Tribunal Electoral y de las Salas Regionales de éste, y tiene como finalidad crear certidumbre jurídica para que los casos puestos a consideración de juzgadores sean resueltos en igual sentido y así evitar criterios contradictorios.

La jurisprudencia puede ser formada a través de dos medios: por reiteración de tesis o por contradicción de tesis, el primero de ellos consiste en cinco sentencias sobre el mismo tema sean resueltas en el mismo sentido de manera ininterrumpida y la segunda tiene su inicio cuando se denuncian criterios divergentes o contrarios por las Salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación o por Tribunales Colegiados de Circuito.

Ahora bien, es preciso señalar lo referente a las “épocas”, para lo cual es necesario remontarnos a la creación del Semanario Judicial de la Federación, por decreto de 8 de diciembre de 1870, siendo presidente de los Estados Unidos Mexicanos el Licenciado Benito Juárez, a partir de su creación las tesis de jurisprudencia y precedentes han sido publicados por épocas, todas ellas de diversa duración, de las cuales se han concluido nueve y actualmente se inicia la integración de la decima.

Las Épocas pueden dividirse en dos grandes periodos constitucionales: antes y después de 1917; dicha división obedece a que las tesis de jurisprudencia a que fueron publicadas en las épocas Primera a la Cuarta, antes de 1917, hoy son inaplicables (no vigentes), y por ello se agrupan dentro de lo que se ha dado en llamar "jurisprudencia histórica". Las épocas Quinta a la Novena, de 1917 a la fecha, comprenden lo que se considera el catálogo de la "jurisprudencia aplicable" o vigente.

PRIMERA ÉPOCA: De 1871 a 1880.

SEGUNDA ÉPOCA: Da inicio en enero de 1881 y termina en diciembre de 1889.

TERCERA ÉPOCA: De enero de 1890 a diciembre de 1897.

CUARTA ÉPOCA: Principia en 1898 y finaliza en 1914.

QUINTA ÉPOCA: Establecido el nuevo orden constitucional, se instaló la Suprema Corte de Justicia de la Nación el 1o. de junio de 1917, y el 15 de abril de 1918 apareció el primer número de la Quinta Época, llegando a su fin a partir de la publicación de las ejecutorias de julio de 1957.

SEXTA ÉPOCA: Va de julio de 1957 a diciembre de 1968.

SEPTIMA ÉPOCA: De enero de 1969 al 14 de enero de 1988.

OCTAVA ÉPOCA: Principió el 15 de enero de 1988 y las reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1994 y que se reflejaron en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, publicada en el citado diario el 26 de mayo de 1995, que abrogó a la anterior de 5 de enero de 1988 y sus reformas, marcaron la terminación de la Octava Época.

NOVENA ÉPOCA: Se estableció como fecha de inicio el 4 de febrero de 1995 y concluyó en el mes de septiembre de 2011.

DECIMA ÉPOCA: Mediante el Acuerdo General Número 9/2011, de veintinueve de agosto de dos mil once, del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se determinó que la Décima Época del Semanario Judicial de la Federación, iniciaría con la publicación de la jurisprudencia del Pleno y de las Salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como de los Tribunales Colegiados de Circuito, derivado de las sentencias dictadas a partir del cuatro de octubre de dos mil once, de los votos relacionados con éstas, de las tesis

respectivas y de las diversas ejecutorias emitidas a partir de esa fecha, que expresamente acuerden los referidos órganos jurisdiccionales.

Conociendo la importancia y trascendencia de los criterios jurisprudenciales en el derecho laboral burocrático seleccionamos los más relevantes, con las cuales se pueden ejemplificar los argumentos sostenidos en la propuesta formulada para modificar el contenido del artículo 130 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

DEMANDA LABORAL AL CONTESTARLA. EL DEMANDADO DEBE REFERIRSE EN FORMA PARTICULARIZADA A TODOS Y CADA UNO DE LOS HECHOS Y NO NEGARLOS GENÉRICAMENTE.

El artículo 878, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo prevé como requisito de forma de la contestación a la demanda que se haga referencia "a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda", y dicha expresión no deja lugar a dudas que debe darse una contestación particularizada de éstos, que dé claridad a la autoridad laboral sobre su oposición o aceptación y pueda, de ese modo, establecer las cargas probatorias correspondientes, pues de lo contrario el legislador no hubiese empleado la expresión "cada uno" que impide una interpretación en el sentido de que pueda ser genérica. Lo anterior, porque la negación en términos generales de los hechos de la demanda no permite precisar los extremos para fijar la controversia, que a su vez puedan servir de sustento a las excepciones opuestas, para así estar en aptitud de establecer claramente la litis y la materia de prueba. Así, es necesario que quien conteste la demanda se refiera de manera precisa y particularizada respecto de todos y cada uno de los hechos en que apoye su pretensión, pues lo contrario podría dar lugar a que la autoridad laboral interpretara la negativa genérica de aquéllos como una conducta evasiva, que provocara que se tuvieran por admitidos.

Contradicción de tesis 47/2005-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Segundo y Tercero, ambos del Quinto Circuito. 3 de junio de 2005.

Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Genaro David Góngora Pimentel.
Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretaria: Estela Jasso Figueroa.

Tesis de jurisprudencia 76/2005. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diez de junio de dos mil cinco.

Novena Época; Instancia: Segunda Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXII, Julio de 2005; Página: 477; Tesis: 2a./J. 76/2005Jurisprudencia Materia(s): laboral.

De la anterior jurisprudencia, se desprende la obligación procesal para la parte demandada de referirse en su escrito de contestación de demanda a todos y cada uno de los hechos de la demanda, resultando de vital importancia de que el demandado, en tiempo y forma, cuente con la información necesaria para poder controvertir los hechos, ya que en base a esto se dictara un laudo favorable a sus intereses, lo cual se lograría si éste cuenta con el tiempo suficiente para allegarse de los elementos necesarios para integrarlos en su escrito contestatorio.

Continuando en este mismo sentido, el Titular demandado tiene cargas procesales para exhibir en juicio documentación, para justificar lo anterior se transcribe la siguiente jurisprudencia:

HORAS EXTRAS. CUANDO LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO RECLAMAN SU PAGO Y EL TITULAR CONTROVIERTE LA DURACIÓN DE LA JORNADA, A ÉSTE LE CORRESPONDE LA CARGA DE ACREDITAR QUE ÚNICAMENTE LABORABAN LA LEGAL.

De conformidad con el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en lo no previsto en ese ordenamiento o en disposiciones especiales, se aplicará supletoriamente, en primer término, la Ley Federal del Trabajo. En tal virtud, y toda vez que la ley burocrática no señala expresamente

cómo debe probarse la jornada laboral o a quién corresponde la carga de la prueba en tratándose del tiempo extraordinario, deben considerarse aplicables los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo que disponen, en esencia, que es al patrón a quien corresponde probar su dicho cuando exista discrepancia sobre la jornada de trabajo. Por tanto, si al contestar la demanda el titular controvierte la duración de la jornada de trabajo sin acreditar que el trabajador laboraba la jornada legal, debe condenársele al pago de las horas extras reclamadas en razón de que es a aquél a quien corresponde la carga de la prueba.

Contradicción de tesis 173/2004-SS. Entre las sustentadas por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el entonces Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito, hoy Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito. 14 de febrero de 2005. Cinco votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretaria: Mara Gómez Pérez.

Tesis de jurisprudencia 22/2005. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del dieciocho de febrero de dos mil cinco.

Novena Época; Instancia: Segunda Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXI, Marzo de 2005; Página: 254; Tesis: 2a./J. 22/2005; Jurisprudencia Materia(s): laboral

Del argumento que esgrime la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se desprende la obligación de acreditar por parte del patrón la jornada laboral del trabajador, para lo cual el documento idóneo para acreditar ese extremo son las tarjetas o listas de asistencia, mismas que debe de obtener el titular del centro de trabajo del empleado, para allegarse de éstas es de suma importancia que cuente con el tiempo suficiente para obtenerlas.

Por otro lado, pensamos que resultaría favorable exponer algunas jurisprudencias que han generado criterios que han cambiado considerablemente los términos de la relación laboral entre el Patrón-Estado y sus trabajadores, tan es así que para tal efecto se transcribe la siguiente jurisprudencia, que a la letra dice:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. SI DEMUESTRAN QUE HAN VENIDO PRESTANDO SERVICIOS A LA DEPENDENCIA ESTATAL POR DESIGNACIÓN VERBAL DEL TITULAR, TIENEN ACCIÓN PARA DEMANDAR LA EXPEDICIÓN DEL NOMBRAMIENTO O SU INCLUSIÓN EN LAS LISTAS DE RAYA Y, EN SU CASO, TODAS LAS DEMÁS ACCIONES CONSECUENTES.

Esta Suprema Corte ha establecido que la relación jurídica entre el Estado y sus servidores es *sui generis*, pues aunque se equipara a la laboral, no puede, válidamente, confundirse totalmente con ella por varias razones, entre las que sobresalen la naturaleza imperativa del Estado y la clase del acto jurídico que genera la relación, pues tanto el nombramiento como la inclusión en listas de raya, según establece el artículo 3o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, constituyen la condición que permite, que al individuo designado se le apliquen automáticamente una serie de disposiciones generales que le atribuyen una determinada situación jurídica fijada de antemano en cuanto al tipo de su puesto o cargo, sus obligaciones y derechos, la forma de su desempeño, la temporalidad de sus funciones, las protecciones de seguridad social y otros conceptos más, puesto que su entrada como servidor del Estado está regulada en el presupuesto de egresos; de lo anterior se infiere la importancia que tiene el nombramiento (o la inclusión en las listas de raya) a que se refiere el citado artículo 3o., así como el artículo 15 del mismo ordenamiento, que establece los requisitos que debe contener el nombramiento. No obstante lo anterior, cuando el titular de la Dependencia o el autorizado legalmente para ello, designa a una persona para desempeñar un puesto de

manera verbal o sin llenar las formalidades necesarias, tal situación irregular no debe perjudicar al servidor ni conducir al desconocimiento de la existencia de esa relación de trabajo con el Estado, por lo cual, conforme a los principios deducidos del artículo 123, apartado B, constitucional y a los artículos 43, 118, 124 y demás relativos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el servidor tiene acción para demandar la expedición del nombramiento o la inclusión formal en las listas de raya, pudiendo demostrar los extremos de su acción con cualquier medio de prueba; sólo entonces, demostrado el nombramiento, procederán, en su caso, las demás acciones que el servidor pueda tener.

Contradicción de tesis 96/95. Entre las sustentadas por el Tercer y el Séptimo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 29 de abril de 1998. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Mariano Azuela Güitrón. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: José Carlos Rodríguez Navarro

Novena Época. Segunda Sala. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo VIII. Octubre de 1998. Página: 568. Tesis: 2a./J. 76/98.

Anterior a esta jurisprudencia, los Titulares se beneficiaban, cuando por cualquier circunstancia imputable a ellos, no le expedían el nombramiento respectivo a sus trabajadores, requisito indispensable para el nacimiento de la relación laboral, otra obligación es la expedición del nombramiento por funcionario público facultado para ello, en caso de que al trabajador no contara con el documento antes mencionado y demandara ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el patrón se excepcionaba negando la relación de trabajo, no obstante de existir una relación de trabajo al haber prestado sus servicios para la Dependencia el trabajador, encontrándose en total desventaja el accionante, derivado de la emisión de la jurisprudencia en cuestión cambió el criterio para oponer el demandado sus excepciones y defensas ante esa situación.

Una vez analizado el marco jurídico del Derecho Procesal Burocrático y del Derecho Laboral Burocrático, tenemos un panorama amplio de la normatividad de la materia, la cual rige la relación de trabajo entre el patrón-Estado y sus trabajadores, así como los procedimientos arbitrales en situación de conflicto establecidos y seguidos ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

En el presente capítulo hicimos un énfasis especial en el procedimiento laboral seguido ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, por el hecho de que la propuesta de modificación del artículo 130 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es un tema netamente procesal, el cual en caso de aplicarse tendría consecuencias directas en el procedimiento laboral burocrático.

Para concluir el tema en estudio hacemos una especial referencia en relación a que el Marco Jurídico señalado es el derecho vigente, desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y pasando por los criterios de jurisprudencia que emite el Poder Judicial de la Federación.

Capítulo IV

PROPUESTA DE REFORMA DEL ARTÍCULO 130 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

En el presente capítulo haremos notar la desigualdad en el término procesal otorgado en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado a los trabajadores y al patrón-Estado para contestar el escrito inicial de demanda; asimismo, resaltaremos las consecuencias jurídicas que impone la ley cuando la parte demandada no contesta en el plazo legal y la carga procesal establecida para adjuntar las pruebas ofrecidas en el escrito contestatorio de demanda, ya que esto último es de su suma importancia para el resultado del juicio, finalmente se presentará la propuesta de reforma materia del presente trabajo de investigación.

4.1 Plazo que tienen los trabajadores al servicio del estado para contestar la demanda relativa a la terminación de los efectos de su nombramiento

Para dar inicio y abordar el presente tema, consideramos necesario señalar cuál es el procedimiento establecido en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para que los Titulares soliciten la terminación de los efectos del nombramiento de un trabajador ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en este sentido es obligatorio referirnos al segundo párrafo del artículo 46 bis de la ley burocrática que a la letra dice:

“Artículo 46 Bis.- Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del artículo anterior, el jefe superior de la oficina procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del Sindicato respectivo, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmará por los

que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto, una copia al trabajador y otra al representante sindical.

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

Del análisis de lo transcrito se desprende la **obligación del patrón-Estado a instrumentar un acta administrativa** para promover un juicio ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y ofrecerla como el documento base de su acción, lo cual nos lleva a interpretar que a falta de ésta no es posible solicitar la autorización de cese del trabajador.

Resulta importante comentar, en la práctica se confunde el derecho de audiencia del trabajador con la instrumentación del acta administrativa, si bien es cierto, una de las máximas constitucionales es el de ser oído y vencido en juicio, también lo es que ese derecho, el trabajador lo agota al momento de acudir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje a someter ante ese órgano sus diferencias laborales. En el día a día se puede observar a los representantes sindicales defensores de los intereses del trabajador, en el momento de no otorgarle las facilidades para agotar algún acto en la instrumentación del acta administrativa, pues desde su particular punto de vista consideran se encuentra apegado a derecho, manifestando violación a la garantía de audiencia otorgada a favor del trabajador y en consecuencia se le deja en estado de indefensión, siendo incorrecta esa apreciación, toda vez que al momento de contestar el escrito inicial de demanda el trabajador demandado tiene la oportunidad de argumentar el impedimento por parte de la autoridad instrumentadora para ejercer en el desahogo de la diligencia una acción, así como de ofrecer las pruebas con las que justifiquen sus excepciones y

defensas, por lo tanto, no se puede confundir lo ya mencionado con el acta administrativa, ésta es una carga procesal impuesta por la ley al patrón-Estado, para acreditar una conducta que ha realizado el trabajador y sancionada como una causal de cese.

Debemos de resaltar que las Dependencias de los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal o cualquiera de los Institutos señalados en el artículo 1° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al momento de someterse a la jurisdicción de la autoridad de trabajo antes mencionada, se encuentra en un plano de igualdad con relación al trabajador, es decir, en el procedimiento laboral burocrático no se les considera autoridad a las Dependencias, sino únicamente son parte en los juicios, por lo tanto, afirmamos al acta administrativa no se le debe de confundir con el derecho de audiencia, al no encontrarse el patrón-Estado investido de esa potestad suprema, sino se encuentra actuando en su calidad de patrón, por lo tanto, no puede violentar el derecho de audiencia al estar en un plano de igualdad en relación con el trabajador.

Continuando con la carga procesal establecidas para las Dependencias en relación con la instrumentación del acta administrativa para solicitar “el cese de los efectos del nombramiento” de un trabajador, haremos una comparación de este procedimiento con el que tiene que seguir un patrón con sus trabajadores en la que su relación laboral se rige por el apartado “A” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Para dar por terminado un nombramiento de un burócrata sin responsabilidad para el Estado, el trabajador debe de incurrir en una de las causales de cese establecidas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, teniendo el patrón la obligación de instrumentar el acta administrativa en los términos establecidos en el artículo 46 bis de la mencionada normatividad y con base en ese documento debe de acudir ante el Tribunal Federal de Conciliación

y Arbitraje a solicitar la autorización para cesar los efectos del nombramiento del trabajador, dicha autoridad después de agotar el procedimiento contencioso dictara el laudo correspondiente, lo cual en un juicio ordinario dura en promedio de tres a cinco años.

Para los trabajadores que su relación laboral se rige por la Ley Federal del Trabajo, el empleado debe de actualizar alguna de las causas de rescisión establecidas en el artículo 47 de la mencionada ley, asimismo, **el patrón se encuentra obligado a darle aviso al empleado mediante escrito, de la fecha y causa o motivo de la rescisión**, momento en el cual concluye la relación laboral, el patrón tiene un término de un mes, desde la fecha en que tuvo conocimiento de la conducta del trabajador al día de la notificación a éste de la rescisión, por lo tanto, existe una diferencia considerable en el tiempo que pasa para que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se pronuncie respecto al cese de un trabajador del Estado y el período para rescindir el contrato de trabajo de una persona que su relación laboral se rige por el apartado "A" del artículo 123 de la Constitución, el cual surte efectos en el momento de la notificación del aviso de rescisión.

El precepto antes invocado señala, si el trabajador se negare a recibir el aviso de rescisión, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, para que por conducto de ella se notifique de tal extremo al trabajador, en este sentido concluimos, a partir del intento de notificación el trabajador queda separado de su empleo, mientras para cesar los efectos del nombramiento de un trabajador es necesario agotar un procedimiento contencioso para tener la terminación de la relación de trabajo, existiendo una clara protección por parte de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado a los trabajadores burócratas, a lo cual la clase trabajadora lo identifica como la inamovilidad en su empleo.

Derivada de esa inamovilidad otorgada a los trabajadores del Estado, hay una gran parte de empleados públicos, que con ese argumento transgreden lo dispuesto por sus respectivas Condiciones Generales de Trabajo, así como los derechos y obligaciones que les marca la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al tener una confianza excesiva en que no se les puede dar por concluido su nombramiento, lo cual desde nuestro punto de vista ha llevado a que se tenga una imagen errónea de los empleados al servicio del Estado, al ser común entre la sociedad señalar de manera despectiva a una persona que no hace bien las cosas o pone barreras para concluir un procedimiento, llamarlo “burócrata” en referencia a los malos empleados adscritos en las oficinas de las Dependencias y con el apoyo de sus sindicatos y de la ley que los protege no realizan sus tareas con la intensidad y esmero obligatorio señalado por la normatividad burocrática.

Ahora bien, continuando con el análisis del artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, existe una confusión en relación con **quién es el representante del patrón** y qué persona está obligado a instrumentar el acta administrativa como autoridad instrumentadora, en la mayoría de las ocasiones se menciona al jefe inmediato del trabajador, lo cual sustentan los representantes sindicales y con ello, pretenden nulificar dicha diligencia cuando éste no actúa en el acta, lo cual nosotros creemos es incorrecto, ya que, en la mayoría de las Unidades Administrativas de las Dependencias tienen un orden jerárquico, iniciando con el Secretario de Estado, Subsecretario, Oficial Mayor, Jefe de Unidad, Director General, Director General Adjunto, Director de Área, Subdirector de Área y Jefe de Departamento, por lo que, al señalar el precepto en comento el jefe superior de la oficina es quien debe de ser la autoridad instrumentadora del acta administrativa, en nuestra opinión se encamina a cualquiera de los funcionarios titulares de los puestos antes mencionados quienes tienen la facultad de atender la diligencia mencionada, de acuerdo con la máxima “el que puede lo más puede lo menos”,

en términos de su jerarquía ellos son los jefes superiores de la oficina, lo anterior se comenta al ser recurrente por parte de los defensores de los derechos de los trabajadores pretender que el jefe inmediato del trabajador sea el único facultado para comparecer a la instrumentación del acta.

Para ser procedente la instrumentación de un acta administrativa el trabajador debe de incurrir en una de las causales de cese establecidas en la fracción V del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para tal efecto haremos una comparación con las causas de rescisión laboral que señala el numeral 47 de la Ley Federal del Trabajo.

<p>ARTÍCULO 46 BIS DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO</p>	<p>ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO</p>
<p>a) Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio</p>	<p>II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;</p> <p>III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la</p>

	<p>disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;</p> <p>IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;</p>
<p>b) Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.</p>	<p>X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;</p>
<p>c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.</p>	<p>V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;</p> <p>VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella</p>

	sea la causa única del perjuicio;
d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo	VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo
e) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.	IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
f) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o Dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren.	VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él
g) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores.	XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
h) Por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.	XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el

	trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;
i) Por falta comprobada de cumplimiento a las condiciones generales de trabajo de la Dependencia respectiva.	
j) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.	XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;

Antes de formular el comentario del estudio comparativo que se pretende, se considera oportuno mencionar las causales de rescisión establecidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que no tienen un equivalente en las causales de cese establecidas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, con la finalidad de señalar que los trabajadores que tienen una relación laboral sustentada en el apartado "A" del artículo 123 Constitucional tienen mayor riesgo de que se les rescinda su contrato laboral, al tener mayor número de causales, las cuales a continuación se transcriben:

"I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.”

Como podemos observar en el cuadro comparativo, existe un claro beneficio a favor de los trabajadores al servicio del Estado con relación a los empleados que rigen su relación laboral por la Ley Federal del Trabajo, mientras los primeros tienen que actualizar más de tres días consecutivos de inasistencias a sus labores sin causa justificada, a los segundos se les rescinde la relación de trabajo cuando acumulan tres faltas de asistencia en un período de treinta días, de lo anterior se desprende, un trabajador del Estado tiene la opción de no asistir a sus labores tres días consecutivos y acudir a su trabajo un día; continuar con esa conducta, dejando de presentarse a su centro de trabajo otros tres días y asistir un día a sus labores y así continuamente, por lo cual hipotéticamente en un mes de 31 días, el trabajador podría laborar 4 días, faltar a sus labores 18 veces y gozar de 9 días de descanso (sábado y domingo), sin que se actualice el inciso b) de la fracción V del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, mientras los trabajadores del apartado “A” si faltan tres días en un periodo de treinta se les despide de inmediato.

En relación con la destrucción intencional de edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo, esta causal rige de igual forma para ambos tipos de trabajadores, no obstante para los del apartado “A” del artículo 123 constitucional se les incluye como causal de rescisión, el trabajador que por su negligencia ocasione perjuicios materiales a los bienes ya mencionados, sin existir dolo y éstos son considerados graves, esta simple situación genera la rescisión del trabajador, por lo tanto esa situación que no se encuentra planteada en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado beneficia a los burócratas.

Uno de los elementos constitutivos de la relación de trabajo es la subordinación, la cual se considera es esencial, al ser el elemento que le otorga vida a dicha relación, para lo cual es indiscutible el estudio de la causal de desobediencia. Para los trabajadores al servicio del Estado esta causal deberá de realizarla de manera reiterada y sin justificación, es decir, la desobediencia a las órdenes recibidas de sus superiores deben de ser constantes, mientras los trabajadores clasificados en el apartado "A", incurrir en la misma causal por desobedecer a su patrón o a su representante sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo, de lo anterior se advierte una diferencia notable entre una y otra postura, el término reiteradamente es subjetivo, para algunos se actualiza la causal cuando el trabajador incurra en esa conducta en tres ocasiones, mientras para otros pueden establecer como criterio la desobediencia en cinco veces, ahora bien, si analizamos tal consideración, la desobediencia reiterada debe de encontrarse dentro de un período de cuatro meses, el cual es el tiempo que tiene el patrón para suspender, cesar o disciplinar a sus trabajadores, si la primera conducta, se da el 1° de enero y la segunda se actualiza a finales del mes de mayo, desde nuestro punto de vista se encontraría prescrita la facultad del patrón para solicitar el cese.

Otra de las causales más comunes y muy difícil de comprobar, es cuando el trabajador concurra a su centro de trabajo en estado de embriaguez, para los burócratas la ley impone que **dicha conducta debe de ser de manera habitual**, lo cual desde nuestro punto de vista significaría, el trabajador debe de llegar por lo menos dos veces por semana en un estado etílico avanzado, mientras para el personal que se rige por la Ley Federal del Trabajo con el simple hecho de concurrir **una sola vez a sus labores en estado de embriaguez es causa suficiente para rescindirle la relación de trabajo**, existiendo nuevamente un beneficio considerable a favor de los trabajadores del Estado.

Cuando se habla de habitualidad en el comportamiento de una persona respecto a su forma de consumir bebidas alcohólicas, lo cual lo lleven a un estado de embriaguez, estamos en presencia de un problema social que es el alcoholismo, es una enfermedad crónica y progresiva producida por la ingestión excesiva de alcohol etílico, bien en forma de bebidas alcohólicas o como constituyente de otras sustancias. La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el alcoholismo como la ingestión diaria de alcohol superior a 50 gramos en la mujer y 70 gramos en el hombre (una copa de licor o un combinado tiene aproximadamente 40 gramos de alcohol; un cuarto de litro de vino, 30 gramos, y un cuarto de litro de cerveza, 15 gramos).

Es conveniente comentar las circunstancias de cómo se veía la problemática del alcoholismo en el momento en que el legislador estableció como una de las causales de cese la presencia habitual del trabajador a su centro de trabajo en estado de embriaguez, ya que, lo mencionado en el párrafo anterior es un criterio reciente. En Diciembre de 1963, época en que se publicó la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se consideraba la **ebriedad** o **embriaguez**, un estado de [intoxicación](#) con el [alcohol](#) en un grado suficiente como para deteriorar las funciones mentales y motrices del cuerpo, etiquetando a una persona que habitualmente se intoxica de este modo como [borracho](#), lo cual con el transcurso del tiempo cambió, se le ha dado un manejo diferente al alcoholismo, anteriormente se le veía como un vicio y se estigmatizaba a las personas que sufrían de ese mal, en nuestros días la visualización de la problemática y el tratamiento que se le da es diferente, tanto en el aspecto social como médico, se considera el alcoholismo como una enfermedad progresiva, crónica y degenerativa; con síntomas que incluyen una fuerte necesidad de tomar a pesar de las consecuencias negativas, como son la pérdida del interés de las cosas, compromisos y deberes del alcohólico, lo cual puede ocasionar la pérdida de su empleo y de su familia.

De lo anterior concluimos, es difícil acreditar se den al mismo tiempo las dos circunstancias que establece la ley, la habitualidad y el estado de embriaguez, en virtud de al darse la primera, al trabajador se le debe de considerar un enfermo y por ende se le debe de otorgar el tratamiento adecuado y ayudarlo a superar su adicción, lo cual se contrapone con el espíritu de la ley, el trabajador que incurriera en esa conducta sería sancionado, lo cual no aportaría nada a la recuperación del bienestar del enfermo.

En la segunda situación, como ya se mencionó el estado de embriaguez es cuando una persona ya no coordina sus funciones mentales y motrices del cuerpo y se encuentran alteradas, lo cual no se puede confundir con aliento alcohólico, al ser dos condiciones diferentes, el aliento alcohólico por sí mismo no es suficiente para concluir la existencia del estado de ebriedad, por lo tanto para que el trabajador se encuentra en la hipótesis normativa debe de concurrir a su centro de trabajo en estado de ebriedad, totalmente intoxicado.

Aunado a los beneficios otorgados por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ésta omite las causales de rescisión laboral establecidas en las fracciones I, XII y XV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, es por ello evidente que la primera ley beneficia a los servidores públicos que rigen su relación laboral en ella, siendo más fácil despedir de manera justificada a los empleados protegidos por la última normatividad mencionada, lo anterior se manifiesta al estar íntimamente ligado con el tema de la investigación, ya que el término para dar contestación a la demanda igualmente le favorece al trabajador.

Asimismo, debemos de revisar los alcances de la obligación que tiene el patrón-Estado de exhibir en el juicio de autorización de cese el acta administrativa, a la cual se le conoce como el “instrumento base de la acción”, por lo que se concluye que a falta de ésta se dictaría un laudo en el que no se autorice cesar los efectos del nombramiento del trabajador, no obstante que por otro medio se

acredite que el trabajador incurrió con su conducta en una de las causales de cese que señala la fracción V del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que al tratarse de una carga procesal para el patrón no puede omitir llevar a cabo la diligencia del acta administrativa.

Ahora bien, no se le debe de otorgar ese peso dentro del juicio laboral al acta administrativa, desde nuestro particular punto de vista se encuentra en oposición a lo establecido en los artículos 776 y 777 de la ley Federal del Trabajo, que a la letra dicen:

“Artículo 776.- Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

I. Confesional;

II. Documental;

III. Testimonial;

IV. Pericial;

V. Inspección;

VI. Presuncional;

VII. Instrumental de actuaciones; y

VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.”

“Artículo 777.- Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes.”

Se afirma lo anterior, en virtud de lo mencionado en el numeral 777 de la ley en comento, las pruebas deben de referirse a los hechos controvertidos, lo cual

nos lleva a que si con una prueba se acredita el hecho pretendido, se debe de tener por cierto éste, aunado a que son reconocidas por la Ley Federal del Trabajo como pruebas admisibles en el procedimiento laboral la confesional; documental; testimonial; pericial; inspección; presuncional; instrumental de actuaciones; fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia, luego entonces si la Ley Federal del Trabajo admite como pruebas las ya señaladas y éstas son ofrecidas en juicio no debería de otorgársele la importancia a la acta administrativa, esto nos llevaría al extremo de no poder acreditar con otro medio de prueba la conducta desplegada por el trabajador, por ejemplo para las inasistencias de un trabajador, el documento idóneo para acreditar esa situación es la tarjeta o lista de asistencia que lleve para tal efecto el patrón, por lo tanto, si en el acta administrativa no se menciona dicha documental y no se ofrece en el desarrollo de la misma, esta circunstancia se entendería no quedó plenamente acreditada en el documento base de la acción y si el control de asistencia se ofrece en el juicio laboral podría ser objetada por el trabajador demandado, argumentando que el momento procesal oportuno para ofrecer el documento era en la instrumentación del acta administrativa, al momento de ser valorada para dictar el laudo correspondiente el juzgador no le podría otorgar el valor correspondiente por que estaría contraviniendo lo establecido en el segundo párrafo del artículo 46 bis que menciona que a la demanda se debe de acompañar como instrumento base de la acción, el acta administrativa y los documentos que al formularse ésta se hayan agregado a la misma.

Continuando en este mismo sentido, debemos de considerar la parte conducente del artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que establece que en el acta administrativa se debe señalar lo siguiente: “...en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y de descargo que se propongan...” lo anterior es un requisito muy importante, ya que los

hechos que se asientan en la misma, los cuales son el motivo de la instrumentación, deben de estar contenidos en el citatorio que se le entregue al trabajador y a su representación sindical, asimismo debe de coincidir con la declaración de los testigos de cargo, lo cual es una carga procesal para el patrón-Estado sumamente compleja, de acuerdo con lo siguiente:

Antes de cerciorarse de los hechos, la autoridad instrumentadora debe de especificar de manera muy puntual en el citatorio los hechos motivo del acta administrativa, ya que al no hacerlo, el trabajador argumentará como defensa que se le está dejando en estado de indefensión, al no tener conocimiento de los hechos que se le imputan y por ende estar impedido a ofrecer las pruebas que desvirtúen los mismos.

De igual forma ocurre al inicio de la instrumentación del acta administrativa en la que el patrón-Estado debe de asentar con precisión los hechos que se le imputan al trabajador, para que una vez que ocurra esto los testigos de cargo narren los mismos, por lo que se considera que en ese momento es cuando la autoridad tiene conocimiento real de los hechos y está en posibilidades de precisar tales circunstancias.

La declaración de los testigos debe de concordar con los hechos que se le imputan al trabajador en el citatorio para la instrumentación del acta administrativa y con el proemio de ésta, lo cual resulta muy complicado para la autoridad instrumentadora, porque anterior a la diligencia de instrumentación, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no lo faculta para hacer tareas de investigación a fin de tener la certeza de cómo sucedieron los hechos motivo de la instrumentación del acta y precisar como lo obliga la ley a establecer los hechos.

Después de analizar las cargas procesales que de acuerdo a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado tiene el patrón-Estado y las ventajas que tiene el servidor público en relación con los trabajadores que rigen su

relación laboral por el apartado “A” del artículo 123 de la Constitución; estudiaremos el término que tiene el trabajador demandado para contestar el escrito inicial de demanda en el que se solicita el cese de los efectos de su nombramiento, mismo que se establece en el numeral 127 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que para un mejor análisis se transcribe:

“Artículo 127 Bis.- El procedimiento para resolver las controversias relativas a la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se desarrollará en la siguiente forma:

I.- La Dependencia presentará por escrito su demanda, acompañada del acta administrativa y de los documentos a que se alude el artículo 46 bis, solicitando en el mismo acto el desahogo de las demás pruebas que sea posible rendir durante la audiencia a que se refiere la siguiente fracción;

II.- Dentro de los tres días siguientes a la presentación de la demanda se correrá traslado de la misma al demandado, **quien dispondrá de nueve días hábiles** para contestar por escrito, acompañando las pruebas que obren en su poder, señalando el lugar o lugares en donde se encuentren los documentos que no posea, para el efecto de que el Tribunal los solicite, y proponiendo la práctica de pruebas durante la audiencia a la que se refiere la fracción siguiente; y

III.- Fijados los términos de la controversia y reunidas las pruebas que se hubiesen presentado con la demanda y la contestación, el Tribunal citará a una audiencia que se celebrará dentro de los quince días siguientes de recibida la contestación, en la que se desahogaran pruebas, se escucharán los alegatos de las partes y se dictarán los puntos resolutivos del laudo, que se engrosará dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la celebración de la audiencia, salvo cuando a juicio del Tribunal se requiera la práctica de otras diligencias

para mejor proveer, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo y una vez desahogadas se dictará el laudo dentro de quince días.”

Es preciso mencionar, para solicitar el cese de los efectos del nombramiento de un trabajador es obligación de la Dependencia presentar por **escrito** su demanda, es decir, no es posible presentarla de manera verbal, como la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado lo prevé en su artículo 127, en el cual menciona el procedimiento para resolver las controversias, los cuales se someterán al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se reducirá a la presentación de la demanda, **ya sea por escrito o verbalmente por medio de comparecencia**, es un deber de la parte actora presentar por escrito su demanda, resultando una carga procesal que debe de cumplir el patrón en el juicio, asimismo dicha carga tan bien es para el demandado, no obstante de lo pretendido, con esta consideración se resalta que la propia ley establece un procedimiento especial para el cese de un trabajador, el cual integra al procedimiento cargas no impuestas en lo general.

Como lo comentamos en párrafos anteriores, el escrito inicial de demanda debe de estar acompañado del acta administrativa y de los documentos aludidos en el artículo 46 bis de la Ley Burocrática, de lo cual es muy reiterativo el propio ordenamiento, al precisar que el documento antes mencionado es la base de la acción de la solicitud de cese de un trabajador, es decir, en caso de demandar tal extremo, es obligación del patrón-Estado instrumentar un acta administrativa en los términos y requisitos marcados en la normatividad en comento.

Es una falacia lo señalado en la fracción II del artículo en estudio, respecto al término de tres días siguientes a la presentación de la demanda se correrá traslado de la misma al trabajador, por el cúmulo de trabajo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y en específico el área de actuarios, de ninguna forma se cumple el término establecido en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pues en promedio el trabajador es emplazado a juicio con

el escrito inicial de demanda en un término de seis a ocho meses, lo cual dista mucho de los tres días que menciona la ley.

Ahora bien, el término del trabajador para contestar el escrito inicial es de nueve días, mayor al establecido para el patrón-Estado por el artículo 130 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para dar contestación a la demanda que es de cinco días únicamente, asimismo, la Ley Federal del Trabajo establece en su numeral 873 ordenar notificar personalmente al demandado con diez días de anticipación a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de pruebas; en esta parte de la investigación se resalta el término otorgado en las diferentes normatividades para contestar la demanda, las cuales son desiguales, la propuesta es una cuestión de igualdad, por lo que se debe conceder un término similar a la parte demandada, sugiriendo se amplíe éste a nueve días hábiles.

A fin de ser más explícitos en la ventaja del trabajador demandado en el procedimiento laboral para solicitar el cese de su nombramiento, consideramos oportuno hacer una comparación de las cargas procesales otorgadas en el artículo 127 fracciones I y II de la Ley Burocrática a cada una de las partes.

Artículo 127, fracción I (Patrón-Estado)	Artículo 127, fracción II (Trabajador demandado)
I.- La Dependencia presentará por escrito su demanda, acompañada del acta administrativa y de los documentos a que se alude el artículo 46 bis, solicitando en el mismo acto el	II.- Dentro de los tres días siguientes a la presentación de la demanda se correrá traslado de la misma al demandado, quien dispondrá de nueve días hábiles para contestar por escrito,

<p>desahogo de las demás pruebas que sea posible rendir durante la audiencia a que se refiere la siguiente fracción;</p>	<p>acompañando las pruebas que obren en su poder, señalando el lugar o lugares en donde se encuentren los documentos que no posea, para el efecto de que el Tribunal los solicite, y proponiendo la práctica de pruebas durante la audiencia a la que se refiere la fracción siguiente</p>
--	--

De la anterior transcripción, podemos darnos cuenta la existencia de una desigualdad en el procedimiento para solicitar el cese de un trabajador, en el caso del patrón-Estado cuando promueve en su calidad de actor, la ley lo obliga a presentar el acta administrativa y los documentos que al formularse ésta se hayan agregado a la misma, mientras al trabajador demandado le otorga el beneficio de ofrecer las pruebas que él considere pertinentes, más aún en caso de que el oferente de la prueba no cuente con ellas, con señalar el lugar en la que se encuentra, es obligación del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje realizar las diligencias necesarias para requerir los documentos ofrecidos, advirtiéndose con ello que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado limita al patrón en ofrecer pruebas y lo obliga a llevar un procedimiento largo para poder solicitar la autorización de cese ante la autoridad de trabajo mencionada.

De acuerdo con lo señalado en el inicio de la fracción III del artículo 127 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se desprende que al momento de que se presenta la contestación de demanda se fija la litis, es decir, es el momento en que la autoridad determina cuáles son los puntos en controversia, tomando en cuenta la acción promovida por el Titular actor, así como las excepciones y defensas opuestas por el trabajador demandado.

En lo referente a la parte final de la fracción señalada en el párrafo anterior, la crítica al respecto es que los legisladores deberían de modificar esos términos y ese procedimiento tan sumario que se menciona, ya que en ningún juicio de autorización de cese promovido ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se cita dentro de los quince días establecidos a las partes para que se desahogue la audiencia de pruebas, se cierre la etapa de la instrucción y se pase a la de alegatos y se dicte el laudo respectivo en cinco días, lo cual resulta totalmente errado e inverosímil, ya que si es obligación del patrón-Estado ofrecer el acta administrativa, luego entonces debe ofrecer como medio de perfección la ratificación de contenido y firma de todos y cada uno de los que intervinieron en ella, encontrándonos en el supuesto de que como mínimo tendrán que asistir ante el Tribunal la autoridad instrumentadora, dos testigos de cargo (como mínimo y por cada hecho que se le impute al trabajador), el trabajador demandado, dos testigos de descargo (como mínimo), el representa sindical y dos testigos de asistencia, lo cual nos resulta que se debe de desahogar la comparecencia de 7 personas, quienes son citados dentro de los siguientes cuatro a seis meses posteriores a la fecha en que se llevó a cabo la primera audiencia.

Se debe de tomar en cuenta que si por cualquier situación, ya sea imputable a cualquiera de las partes en el juicio, a la autoridad de trabajo o a los mismos testigos, éstos no llegaran a asistir a la audiencia que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje hubiera señalado para el desahogo de la ratificación de contenido y firma del acta administrativa, la conclusión del juicio se alargaría de tal manera que en nuestra experiencia hemos constatado que existen juicios que duran hasta seis años, lo cual se contrapone con lo señalado en el precepto en estudio, ya que al darle lectura, podría suponerse que se trata de un procedimiento rápido y nada complicado, cuando en la realidad no es así.

4.2. Plazo que tienen los Titulares demandados para contestar la demanda promovida por un trabajador.

El tema que nos ocupa es la parte primordial de la investigación, vamos a tratar el período de tiempo otorgado al Titular para contestar el escrito inicial de demanda que haya interpuesto uno de sus trabajadores, al considerar de suma trascendencia este término, al ser el tiempo que tiene el demandado (patrón-Estado) para analizar, recabar sus elementos de prueba y elaborar su contestación de demanda, por lo cual desde nuestro punto de vista, consideramos se encuentra castigado el plazo de cinco días, al ser un término muy corto, no obstante su trascendencia en el resultado del juicio laboral.

Al haber analizado en el capítulo anterior el artículo 129 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y estudiado los medios probatorios que se ofrecen en un juicio, entraremos a la parte más importante, siendo el precepto 130 de la ley mencionada, el cual en su primer párrafo establece:

“Artículo 130.- La contestación de la demanda se presentará en un término que no exceda de cinco días, contados a partir del siguiente a la fecha de su notificación; deberá referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, y ofrecer pruebas en los términos de la fracción V del artículo anterior.”

El artículo en estudio señala de manera clara el término de cinco días otorgados al demandado para dar contestación al escrito inicial de demanda, refiriéndose a todos y cada uno de los hechos y deberá de ofrecer las pruebas para justificar sus excepciones y defensas. La idea de haber estudiado los medios de prueba es porque se encuentran ligados al término otorgado al demandado para contestar la demanda, al considerar éste término muy corto para recabar las pruebas a ofrecer y formular una contestación de demanda adecuada para combatir las pretensiones de la contraparte.

La propuesta formulada en el presente trabajo, tiene la intención de modificar dicho precepto legal, para ampliar el término establecido en el mismo, considerando por lo menos 9 días hábiles, lo anterior se sustenta en el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, en él se ordena se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas.

De lo anterior, se evidencia una desigualdad en el tiempo otorgado en un mismo acto procesal, en el procedimiento que se deriva de las relaciones laborales que se rigen por el apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política Mexicana, se otorga como mínimo 10 días, mientras que en los procedimientos que conoce el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje únicamente se otorgan 5 días para contestar la demanda.

A fin de otorgar un panorama del proceso que se da por parte de las Dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal y de las Instituciones señalados en el artículo 1° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para dar contestación a un escrito inicial de demanda, en un principio debemos de tomar en cuenta que son entes públicos que se encuentran representados por sus áreas jurídicas, las cuales la mayoría de las veces no tienen conocimiento de los conflictos laborales que se generan dentro de las diferentes Unidades Administrativas de sus Dependencias, Subsecretaría, Oficialía Mayor ó Dirección General tiene su propia área jurídica quien asesora a sus titulares, haciendo la aclaración, no es el mismo jurídico que los representa en juicio, en el momento que el tribunal emplaza a juicio al Titular de la Dependencia lo hace directamente al representante legal de éste, siendo que de acuerdo a la experiencia obtenida en la Secretaría de Educación Pública y que presumimos es igual ó similar en todas las Dependencias mencionadas, es de la siguiente forma:

El actuario comisionado por el Tribunal Federal de Conciliación Arbitraje se constituye en el domicilio oficial de la Dirección General de Asuntos Jurídicos, a fin de llevar a cabo una serie de diligencias, como son emplazamientos de escritos iniciales de demanda, requerimientos de pago que solicita el trabajador a la Dependencia, certificar los pagos que realiza la Dependencia a los trabajadores, cotejos, inspecciones, entre otros. El funcionario actuario inicia su labor con la certificación de los pagos, para evitar molestia a los trabajadores que se encuentran presentes y darle agilidad a la entrega de cheques; posteriormente continua con los requerimientos de pago y en la última parte de su labor deja los emplazamientos que se le hacen a la Dependencia, se hace mención de lo señalado para que se tenga una idea de la hora en que se notifica el escrito inicial de demanda, ya que es importante si estamos hablando de términos, por lo que dicha diligencia se realiza alrededor de las 14:00 horas del día.

Una vez notificado el escrito inicial de demanda, el Jefe del Departamento tiene que hacer la distribución de las demandas entre los apoderados legales de la Dependencia, quienes tienen que analizar el documento para elaborar un oficio, solicitando a la Unidad Administrativa de adscripción del trabajador, un informe pormenorizado de los motivos y circunstancias generadoras de la controversia laboral y sobre todo, requerirles las pruebas que sustenten el mismo, el procedimiento antes descrito se culmina con la firma del oficio al día siguiente en que se notificó la demanda. Ya listo el oficio se debe entregar vía mensajería a la Unidad Administrativa, lo cual ocurre hasta las primeras horas del segundo día del emplazamiento.

El departamento jurídico de la Unidad Administrativa coadyuvando con el jefe inmediato del trabajador, quienes recaban la información requerida hasta el tercer día, pues como se señaló con anterioridad el requerimiento se formuló vía oficio el cual es entregado en la oficialía de partes, en éste procedimiento los encargados se tardan mínimo un día, tiempo que no es suficiente para

realizar tal tarea, por lo cual el informe y la documentación está disponible al cuarto día de la notificación, remitiéndose al jurídico de la Dependencia ese día o al siguiente.

Recibida la información en el área jurídica, al cuarto día por la tarde noche o hasta el quinto día, el abogado que tiene asignado el asunto tiene que analizar la información y documentación, visualizando una estrategia procesal para acordarla con el Jefe del Departamento y en atención a la relevancia del asunto con el Subdirector y/o Director del área, para lo cual estamos hablando que en el día del vencimiento del plazo, es decir, el quinto día, se establece la forma y términos en que se van a oponer las excepciones y defensas, así como determinar cuáles son las pruebas idóneas con las que se justifican las mismas, el abogado tiene entre las 10:00 de la mañana y las 22:00 horas del día del vencimiento para elaborar la contestación y ésta sea revisada, por lo anterior se sostiene que el tiempo que se otorga para contestar la demanda es insuficiente y por tal motivo no es posible elaborar una defensa adecuada en favor de los intereses del demandado (patrón-Estado).

Aunado a lo ya señalado, se considera que a las partes en un procedimiento laboral burocrático no se les otorga una igualdad en el término para promover su acción y para contestar la demanda, ya que al accionante se le conceden cuatro meses o hasta un año para ejercitar su acción, tiempo suficiente para armar una defensa jurídica adecuada, mientras al demandado se le otorgan cinco días para contestar el escrito inicial de demanda.

Lo anterior se afirma con base en lo dispuesto en los artículos 112 y 113 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en el primero de ellos se establece que las acciones que nazcan de la propia ley, del nombramiento otorgado en favor de los trabajadores y de los acuerdos que fijen las condiciones generales de trabajo, prescribirán en un año, en el segundo precepto fracción II inciso a) se menciona que en caso de despido o suspensión

injustificados, las acciones para exigir la reinstalación en su trabajo o la indemnización que la Ley concede, el término que tiene el actor es de cuatro meses, contados a partir del momento en que sea notificado el trabajador del despido o suspensión, por ello, de acuerdo a los preceptos antes mencionados se reitera que el trabajador cuenta con un periodo bastante amplio para poder analizar su estrategia de demanda, recabar todas las pruebas que ofrecerá en el juicio y formular un escrito inicial de demanda adecuado a sus pretensiones, al contar con un período holgado para poder presentar su escrito inicial de demanda en la oficialía de partes del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Es importante mencionar que el precepto en análisis (artículo 130), obliga al demandado a presentar sus pruebas junto con el escrito contestatorio, por lo que dicha carga procesal dificulta elaborar una buena contestación, ya que los documentos que se deben de ofrecer no obran en poder del oferente, es decir, no se encuentran en el área jurídica, sino están en poder de la unidad administrativa de adscripción del trabajador, resultando el plazo señalado para contestar la demanda y sobre todo para recabar las pruebas que se van a exhibir en juicio no es suficiente, debiendo ampliarse a nueve días.

En esta parte debe de tomarse en cuenta y poner atención en la carga procesal que tiene el patrón-Estado, para ofrecer las pruebas que sustenten sus excepciones y defensas, se hace énfasis en esta circunstancia, en virtud de que en el período de 5 días para dar contestación a la demanda, el demandado debe de recabar, analizar, valorar y darle los alcances a sus pruebas, al ser éstas la base angular de su defensa, para que la autoridad de trabajo facultada a conocer el asunto dicte un laudo absolviendo al demandado.

No podemos pasar por alto, el capítulo de hechos del escrito inicial, el cual en la contestación de la demanda se debe referir a todos y cada uno de los hechos, lo cual en cuestión de información se le complica al área jurídica, en virtud de

que como ya se mencionó, éste debe de allegarse de los informes pormenorizados del área de adscripción del trabajador, para tener los elementos necesarios para controvertir los hechos, por lo cual el término de cinco días no es suficiente para contestar hechos, ofrecer pruebas, analizar una estrategia adecuada de defensa para contestar la demanda del trabajador, al tener un tiempo muy reducido para hacer todo lo mencionado.

Por lo que respecta a la segunda parte del artículo 130 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y que a la letra dice:

“Cuando el domicilio del demandado se encuentre fuera del lugar en que radica el Tribunal, se ampliará el término de un día más por cada 40 Kms. de distancia o fracción que exceda de la mitad”

De igual forma se sugiere sea modificado, en el sentido de adicionar, si el domicilio del centro de labores del trabajador se encuentra fuera del lugar en que radica el tribunal se amplíe el término de acuerdo con lo establecido en dicho precepto, lo anterior en virtud del domicilio de las Dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal y de las Instituciones señaladas en el artículo 1° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se encuentran en el Distrito Federal, lugar en que reside la autoridad de trabajo mencionada, por lo tanto el beneficio otorgado en el artículo en comento nunca aplicaría, no obstante que las pruebas y la información requerida para contestar la demanda se encuentra en el domicilio del centro de trabajo foráneos.

Lo anterior se ejemplifica con los centros de trabajo que tiene la Secretaría de Educación Pública, esta Dependencia tiene a su cargo los Centros de Estudios de Educación Técnica e Industrial (CETIs), los Centros de Estudios de Educación Agropecuaria entre otros, los cuales se encuentran localizados en las treinta y dos entidades federativas, por lo que, sin importar la localización de éstos lugares de trabajo, se le otorga a la Dependencia cinco días para

contestar la demanda, sin tomar en cuenta que para recabar la información y documentación se tiene que llevar a cabo el mismo procedimiento descrito en párrafos anteriores, más la solicitud foránea al centro de trabajo, retrasando más el envío de la documentación, en ocasiones la demandada contesta sin elementos probatorios, la situación más extremosa es la de los centros agropecuarios, los cuales se encuentran ubicados en verdaderas rancherías en las que no cuentan con los medios de comunicación adecuados para transferir la información, sugiriendo la modificación de dicho precepto legal.

Haciendo un breve paréntesis, consideramos conveniente señalar el “Servicio Profesional de Carrera”, como el sistema implementado para la selección e ingreso del personal que pretende laborar en un puesto de confianza en el Gobierno Federal.

El día 10 de abril de 2003 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, la cual busca crear un mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad.

La idea de este sistema es avanzar hacia un sistema que elimine la discrecionalidad y subjetividad en el ingreso y permanencia en el empleo de los servidores públicos. Los niveles o ramos que estarían afectados al sistema son los de Directores Generales, Directores de Área, Subdirectores de Área, Jefes de Departamento y, los denominados, puestos de enlace. Por su parte los trabajadores de base, si así lo desean, pueden incorporarse a este sistema, siempre y cuando tengan licencia a su base o se hayan separado de la plaza que ocupaban.

El ingreso al sistema por parte de los servidores públicos se hace por medio de convocatorias públicas abiertas, y comprenderá exámenes de conocimientos y

habilidades y el aspirante deberá cumplir con los requisitos que señale la convocatoria correspondiente.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es el competente para conocer de los conflictos individuales de carácter laboral que se susciten entre las Dependencias y los servidores públicos sujetos a la Ley del Servicio Profesional de Carrera, mientras que las controversias de carácter administrativos suscitadas con motivo de la aplicación de esta misma Ley serán competencia del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa.

Los beneficios y derechos para los servidores públicos que se incorporen al sistema, son: tener estabilidad y permanencia en el servicio en los términos y bajo las condiciones que prevé la Ley, recibir el nombramiento como servidor público de carrera una vez cubiertos los requisitos establecidos en la Ley, percibir las remuneraciones correspondientes a su cargo además de los estímulos y beneficios que se tengan, acceder a otros cargos cuando cumplan los requisitos y procedimientos correspondientes, recibir la capacitación y actualización correspondiente, ser evaluado y conocer los resultados correspondientes, participar en los comités en donde se elijan a los funcionarios de categoría inmediatas inferiores, recibir una indemnización en caso de despido injustificado.

4.3. Consecuencia de no contestar en el plazo legal el escrito inicial de demanda o que se omitan agregar al escrito de contestación de demanda las pruebas con las que se justifiquen las excepciones hechas valer por el titular demandado.

Es muy interesante esta parte de la investigación, porque en ella se resalta la importancia de contar con el tiempo suficiente para contestar la demanda, ya que se vislumbra con claridad la conexión que existe entre este término y la consecuencia jurídica de no contestar en tiempo y forma la demanda, así como ofrecer y adjuntar las pruebas en el escrito de contestación, éstas

consideraciones reflejan las consecuencias jurídicas que deberá asumir la parte demanda en el momento de dictarse el laudo correspondiente por la autoridad de trabajo.

Para entrar al primer supuesto, consistente en señalar qué consecuencias tiene para el demandado no contestar en el plazo legal de cinco días el escrito inicial de demanda, es necesario mencionar lo establecido en el artículo 131 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que establece que, tan luego como se reciba la contestación de la demanda o una vez transcurrido el plazo para contestarla, es obligación del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje ordenar la práctica de las diligencias que fueren necesarias y citará a las partes y, en su caso, a los testigos y peritos, para la audiencia de pruebas, alegatos y resolución, por lo tanto es menester de la autoridad de trabajo estar al tanto de la fecha en que fenece el término del demandado para dar contestación a la demanda.

Esta situación podría parecer que no tiene mayor trascendencia, pero resulta lo contrario, por el cúmulo de trabajo del Tribunal, resulta difícil tener un control preciso de la fecha en que al demandado se le venció el término para contestar la demanda, ya que la autoridad de trabajo después de haber concluido el mismo se tarda alrededor de dos a cuatro meses para acordar los dos siguientes supuestos:

PRIMERO. La autoridad de trabajo, una vez que recibió la contestación de demanda, debe de verificar que la misma cuenta con las formalidades establecidas en la ley, siendo la de mayor trascendencia la forma de acreditar personalidad del apoderado legal de la parte demandada o de la persona que suscribe el escrito de contestación, lo cual debe de ajustarse a lo dispuesto en el artículo 134 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el cual señala, los trabajadores pueden comparecer por sí o por representante acreditado mediante simple carta poder, asimismo establece, tratándose de los

Titulares, éstos podrán hacerse representar por apoderados que acrediten ese carácter mediante simple oficio.

Una vez verificada la personalidad con que se ostenta el suscribiente la contestación de demanda, se hace el computo del término de cinco días hábiles, primero debe de cerciorarse el secretario de acuerdos que la notificación del emplazamiento cumple con todas las formalidades de ley y no se encuentra viciado el acto procesal, para evitar se promueva un incidente de nulidad de notificaciones, y éste proceda. La fecha de notificación de la demanda es importante porque a partir de la misma se inicia el cómputo del término que concede el artículo 130 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por lo tanto la fecha en la que se presenta el escrito de contestación de demanda en la Oficialía de Partes común del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje debe de estar dentro de los cinco días.

Ya cerciorado el secretario de acuerdos que el escrito de contestación de demanda se interpuso en tiempo y forma, señala fecha y hora para que tenga verificativo la audiencia de pruebas, alegatos y resolución, citando a dicha diligencia a las partes.

Consideramos prudente señalar que en la práctica no se lleva a cabo lo ordenado en el artículo 131 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el cual establece que el Tribunal, tan luego como reciba la contestación de la demanda o una vez transcurrido el plazo para contestarla, **ordenará la práctica de las diligencias que fueren necesarias** y citará a las partes y, **en su caso, a los testigos y peritos**, para la audiencia de pruebas, alegatos y resolución; haciendo una interpretación del precepto, se hace notar que la autoridad de trabajo acuerda únicamente lo concerniente a la personalidad de la parte demandada, que se tiene por contestada la demanda y señala fecha y hora para la audiencia ya mencionada, no obstante si valoramos lo dispuesto en el artículo que nos ocupa el Tribunal cuenta con la facultad de

ordenar las diligencias que considere necesarias y citar a los testigos y peritos, resultando contradictorio la forma de la redacción del numeral en estudio, ya que si en ese momento se ordenan las diligencia señaladas se dejaría en estado de indefensión a las partes, al no tener conocimiento del acuerdo no lo podrían impugnar.

Aunado a lo anterior, se debe de tomar en cuenta que al momento de dictar el acuerdo en comento, aun no se han admitido las pruebas ofrecidas por las partes, resulta ilógico que en ese acuerdo se ordene citar a los testigos y a los peritos, ya que en el mismo precepto ordena, se citará para la audiencia de pruebas, en la cual el secretario de audiencia admitirá o desechara las pruebas ofrecidas, así mismo, mandará para su preparación y su desahogo las probanzas admitidas, en conclusión, la redacción del artículo se presta a confusión, en el sentido de poder pensar que antes de la audiencia de pruebas, alegatos y resolución puede la autoridad de trabajo ordenar diligencia para el desahogo de pruebas que aún no son admitidas.

SEGUNDO. El segundo supuesto que el Tribunal puede acordar, es hacer efectivo lo dispuesto por el artículo 136 de la Ley Burocrática, al darse alguno de los siguientes extremos: no se haya contestado la demanda, la parte demandada presentó su demanda fuera del término otorgado para ello, el escrito de contestación no se encontraba firmado y/o no se acreditó debidamente la personalidad de quien firmó el escrito de contestación, en tales circunstancias el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje facultado para conocer del asunto, tendrá que hacer valer el apercibimiento contemplado en el precepto señalado, el cual establece, cuando el demandante no conteste la demanda dentro del término concedido o si resulta mal representado, **se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo**, salvo prueba en contrario.

La trascendencia de tener a la parte demanda por contesta la demanda en sentido afirmativo, es de que los hechos narrados en el escrito inicial de

demanda son admitidos de una manera tacita por el demandado, es decir, existe una presunción a favor del accionante de los hechos vertidos en su demanda, los cuales se aceptan acontecieron en los términos y condiciones señalados, y de igual forma por lo que hace al reclamo de las prestaciones exigidas, lo cual desde nuestra opinión consideramos es una penalización por parte del legislador al rebelde, quien por mutuo propio no concurre al juicio, sin justificación alguna a oponer sus excepciones y defensas, con lo cual se evita que toda persona emplazada a juicio se abstenga a acudir a dirimir sus controversia de acuerdo a las leyes aplicables y con la autoridad competente facultada para resolver la litis planteada, con tal apercibimiento se evita se sustraiga el demandado de la acción de la justicia y no haga frente a sus obligaciones.

Asimismo se resalta, no necesariamente significa que cuando al demandado se le tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, dicte un laudo condenatorio en su contra; existen criterios por parte del Poder Judicial de la Federación en los que se establece la obligación del actor para acreditar sus acciones, así como el deber por parte de la autoridad de trabajo de examinar si los hechos tenidos por cierto justifican la acción ejercitada y si el actor tiene derecho a las prestaciones reclamadas, por lo tanto al momento de hacer efectivo el apercibimiento de tener al demandado por contestada la demanda en sentido afirmativo existe la posibilidad de obtener un laudo favorable al final del juicio.

Es común se tenga duda de cuál es la vía correcta para promover un amparo en contra del auto que dicta el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual tenga por contesta la demanda en sentido afirmativo, hay tesis encontradas al respecto, en las cuales la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se pronunció al respecto, determinando que el Amparo Directo es el medio idóneo para combatir ese actuar de la autoridad de trabajo, mismo que se debe hacer valer hasta el momento de dictarse el laudo

correspondiente, ya que dicho acuerdo no violenta los derechos del gobernado de manera irreparable.

Ahora bien, explicaremos los alcances que tiene la expresión “salvo prueba en contrario”, como se desprende de la parte final del artículo 136 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se tendrá contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, en atención a ello se considera que no se le impide al demandado a ofrecer pruebas en contrario, mismas que se encuentran limitadas exclusivamente a acreditar que el actor no era su trabajador, por lo que deben de estar vinculadas con la inexistencia de la relación laboral, otro de los extremos permitidos para acreditar con ese tipo de probanzas es la no existió el despido, al ser una carga procesal impuesta al patrón y por último las pruebas desvirtúen los hechos que se tuvieron por ciertos.

De tal manera que prueba en contrario, es aquella tendiente a demostrar las cuestiones señaladas en el párrafo anterior, por lo que no entran en ese supuesto las relativas a probar excepciones que no fueron deducidas en el momento procesal oportuno (contestación de demanda), es decir, las probanzas encaminadas a justificar los motivos por los cuales se realizaron los hechos descritos en la demanda, o que busquen demostrar otros independientes de los afirmados por el trabajador y con los cuales se pretenda acreditar una situación legal diferente, no pueden ser admitidas por la autoridad de trabajo como pruebas en contrario, ni mucho menos valoradas en el momento de dictarse el laudo.

En esta primera parte concluimos que cuando se le tiene al demandado por contestada en sentido afirmativo la demanda, se encuentra en total desventaja porque se tienen por ciertas las afirmaciones contenidas en los hechos de la demanda, las cuales se tienen que valorar como una presunción cierta, ya que en la mayoría de los casos se dicta un laudo condenatorio en su contra, no

obstante que de acuerdo a los criterios el actor tiene la obligación de acreditar la procedencia de su acción, al estar obligado el Tribunal a resolver la procedencia de la acción intentada con plenitud de jurisdicción.

En lo referente al segundo cuestionamiento formulado en el presente numeral respecto a cuáles son las consecuencias de omitir agregar al escrito de contestación de demanda las pruebas con las que se justifiquen las excepciones hechas valer por el titular demandado, se menciona lo ordenado en el artículo 130 de la Ley Burocrática, el cual nos remite a la fracción V del numeral 129 de la normatividad en comento, que obliga al demandado a adjuntar sus pruebas al escrito de contestación de demanda quien de no hacerlo, la autoridad de trabajo en la audiencia de pruebas, alegatos y resolución dictará un acuerdo al momento de admitir las pruebas ofrecidas haciendo constar que el demandado no ofreció medio de prueba y por lo cual se le tiene por perdido su derecho a ofrecer en otro momento.

A fin de confirmar lo mencionado en el párrafo que antecede debemos de tomar en cuenta que el artículo 133 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, señala que en la audiencia sólo se aceptarán las pruebas ofrecidas previamente, las pruebas que únicamente puede admitir el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, trascurrido el término de la contestación de demanda son las pruebas supervenientes o la confesional de la contraparte, así como las que tengan por objeto probar las tachas contra testigos.

No se debe de pasar por alto, que no sólo las partes pueden ofrecer pruebas, sino también los Magistrados representantes, antes de pronunciar el laudo pueden solicitar mayor información para mejor proveer, en cuyo caso el Tribunal acordara de las diligencias necesarias, si bien es cierto que la ley no les da el nombre de pruebas, nosotros consideramos que deben de ser tomadas como tales, ya que si se ordena la inspección de un lugar, los integrantes de la Sala tendrán que apreciar la diligencia y darle a la misma un valor, asimismo esta

circunstancia puede que varíe el criterio de los magistrados y por ende el sentido del laudo, concluyendo que se les debe de dar a dichas diligencias otra forma de allegarse pruebas para resolver la litis planteada.

Es de suma importancia el ofrecer pruebas y que éstas sean las idóneas para justificar las excepciones y defensas hechas valer, al ser con ellas con las cuales se le da certeza al juzgador y depende el sentido del laudo, para lo cual es necesario estudiar el artículo 137 de la Ley Burocrática, en el cual nos especifica la forma de valorar las pruebas ofrecidas en juicio por parte del Tribunal, teniendo la facultad de apreciar en conciencia las pruebas presentadas, sin sujetarse a reglas fijas para su estimación, a fin de resolver los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada.

4.4. PROPUESTA DE REFORMA AL ARTÍCULO 130 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Se ha sostenido que el patrón-Estado tiene mayores cargas procesales impuestas por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y por la Ley Federal del Trabajo, en beneficio y protección de la clase trabajadora, en lo cual estamos de acuerdo, considerando al patrón como la parte más favorecida dentro de la relación laboral, no obstante consideramos que la propuesta realizada no está en contra de los derechos y beneficios otorgados por la ley a los trabajadores, sino todo lo contrario, es en aras de construir una igualdad en el procedimiento laboral burocrático, para lo cual se propone cambiar el término de cinco días que actualmente tiene el Titular de una Dependencia para contestar el escrito inicial de demanda de un trabajador, sustituyendo el mismo por el de **NUEVE días hábiles**, equiparándolo al plazo concedido al trabajador para contestar la demanda del patrón solicitando la autorización de cesar los efectos de su nombramiento.

La propuesta formulada a continuación, no se encuentra fuera del contexto del derecho laboral en general, como lo podemos advertir en el artículo 873 de la

Ley Federal del Trabajo, el patrón que rige su relación laboral bajo la protección del artículo 123 apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuenta con un término de por lo menos diez días hábiles para comparecer ante la Junta correspondiente a dar contestación a la demanda en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas (Audiencia Trifásica).

El supuesto externado para cambiar el plazo multicitado, se hace con la convicción de que el patrón-Estado no se le otorga el tiempo suficiente para formular una defensa adecuada en un juicio laboral, ya que para realizar un escrito de contestación de demanda verdaderamente sólido, es necesario analizar el escrito inicial de demanda, recabar la información y las pruebas con las que se acrediten las excepciones y defensas hechas valer, formular en el escrito de contestación los razonamientos jurídicos, los argumentos lógicos, la fundamentación y motivación de los actos del patrón para oponer una defensa adecuada, para lo cual es indispensable que se le amplíe el término que se le otorga para contestar la demanda del trabajo.

En lo referente al segundo párrafo del artículo 130 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, también se propone modificar, el razonamiento sustentado para dicha petición es en el sentido de que, la ampliación del plazo en razón a la distancia que otorga el precepto legal invocado, únicamente le es aplicable al trabajador y no así a la parte patronal, ya que invariablemente el domicilio de los Titulares de las Dependencias y el del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se encuentran en el mismo lugar, lo anterior de acuerdo al artículo 44 de Nuestra Carta Magna, el cual señala a la Ciudad de México como el Distrito Federal, sede de los Poderes de la Unión (Ejecutivo, Legislativo y Judicial) y Capital de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que al pertenecer la autoridad de trabajo a la Secretaría de Gobernación y ésta ser parte del Poder Ejecutivo Federal, en todo momento la radicación del

Tribunal será la misma residencia de los integrantes de los poderes mencionados.

Ante tales circunstancias, y considerando que las Dependencias tienen oficinas administrativas, delegaciones, planteles y otro tipo de centros de trabajo en el interior de las Entidades Federativas que integran el país, y por ende en las mismas cuenta con personal contratado que genera una relación de trabajo con el Titular, y de esa relación se generan hechos, información y documentación que se encuentran resguardadas en esas áreas de trabajo, las cuales su lugar de residencia es distinta a la de la autoridad laboral, lo cual no se toma en cuenta en caso de existir una controversia laboral entre esos trabajadores y el patrón-Estado, se considera el domicilio legal del Titular de la Dependencia, no obstante la información y pruebas ofrecidas en el juicio, se encuentren en un domicilio distinto, siendo la propuesta en el sentido de que cuando el domicilio del centro de trabajo se encuentra fuera de lugar en que radica el Tribunal, se aplique el mismo principio que le otorga la Ley burocrática al trabajador en esas circunstancias, para lo cual se deberá de ampliar el plazo en razón de la distancia, siendo la postulación de modificación que se sugiere del artículo 130 de la ley en comento, el que a continuación se expone:

ARTÍCULO 130 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 130 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.
La contestación de la demanda se presentará en un término que no exceda de cinco días, contados a partir del siguiente a la fecha de su notificación; deberá referirse a todos y	La contestación de la demanda se presentará en un término que no exceda de <u>NUEVE</u> días, contados a partir del siguiente a la fecha de su notificación; deberá referirse a todos y

<p>cada uno de los hechos que comprenda la demanda, y ofrecer pruebas en los términos de la fracción V del artículo anterior.</p> <p>Cuando el domicilio del demandado se encuentre fuera del lugar en que radica el Tribunal, se ampliará el término en un día más por cada 40 kms. de distancia o fracción que exceda de la mitad.</p>	<p>cada uno de los hechos que comprenda la demanda, y ofrecer pruebas en los términos de la fracción V del artículo anterior.</p> <p>Cuando el domicilio del demandado o el centro de trabajo de adscripción del trabajador actor se encuentre fuera del lugar en que radica el Tribunal, se ampliará el término en un día más por cada 40 kms. de distancia o fracción que exceda de la mitad.</p>
--	--

La propuesta formulada es con la intención de que al patrón-Estado (parte demandada) se le otorgue el mismo tiempo para contestar el escrito inicial de demanda que al trabajador, cuando éste es demandado en un juicio laboral, asimismo, sea tomado en cuenta el domicilio del centro de trabajo en el que estuvo adscrito el trabajador para aplicarle al patrón-Estado, en razón de la distancia, el término que se le concede para oponer sus excepciones y defensas.

Se reitera la intención de la presente propuesta es en el sentido de otorgar a las partes en el juicio laboral burocrático una igualdad en los términos procesales para tener el tiempo suficiente para estar en posibilidades de contestar la demanda de manera adecuada, oponiendo sus excepciones y defensas, realizar su estrategia de defensa y sobre todo obtener sus elementos de prueba, sin que esto implique una limitación, disminución o pérdida de derechos a los trabajadores que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado les otorga, es decir, la igualdad de condiciones y oportunidades a ambas partes en litigio para defender de mejor manera sus intereses y sobre todo contar con

el tiempo suficiente para allegarse de los elementos de prueba que exhibirán con su escrito de contestación de demanda.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Las relaciones laborales entre el Patrón-Estado y sus trabajadores son demasiado difíciles por su propia naturaleza y aún más se complica al ser el primero de ellos un ente público representado por servidores públicos que no tienen una permanencia duradera en el puesto y existiendo una rotación considerable entre los mandos superiores, entre otras situaciones; asimismo se generan múltiples conflictos, llevando a los trabajadores a promover ante el Tribunal Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado juicios laborales para dirimir esas controversias, para lo cual deben de agotar los procedimientos previamente establecidos en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

SEGUNDA. En el procedimiento para resolver las controversias relativas a la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores, el artículo 127 bis fracción II de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, otorga al trabajador demandado un término de nueve días para dar contestación al escrito inicial de demanda, y el mismo ordenamiento en su numeral 130 otorga al demandado para la misma acción cinco días, existiendo una desigualdad en dichos términos.

En los procedimientos antes mencionados, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado otorga para un mismo acto procesal diferentes términos, para **contestar la demanda a los Titulares les concede cinco días y en la vía de excepción a los trabajadores les confiere nueve días**, sin existir desde nuestro punto de vista una razón que justifique tal determinación; la propuesta sostenida en la presente investigación va encaminada a una equidad en los plazos procesales, a fin de que las partes en el juicio se encuentren en las mismas circunstancias y condiciones para hacer valer una acción u oponer una excepción o defensa acordes con sus intereses en defensa de sus pretensiones o derechos.

TERCERA. Actualmente el artículo 130 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece un término de cinco días para contestar la demanda, lo cual es un tiempo muy corto para ello, ya que para producir una defensa adecuada, es necesario que el abogado del demandado analice las prestaciones, los hechos y las pruebas que sustentan el escrito inicial de demanda, así como recabar la información para controvertir los hechos y obtener las pruebas necesarias para justificar sus excepciones y defensas.

El éxito de la contestación de la demanda radica en el tiempo o periodo que tiene el demandado para obtener la información y la documentación ya descrita y al no contar con el tiempo suficiente, se encuentra en desventaja en relación con el tiempo que tuvo el accionante para preparar su escrito inicial de demanda.

CUARTA. Si el trabajador considera violentados sus derechos laborales, éste tiene un término de cuatro meses o un año según sea el caso, para presentar su demanda ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, (el plazo depende del término prescriptivo), tiempo suficiente para preparar su demanda y conseguir sus elementos de prueba, lo cual contrasta significativamente con los cinco días otorgados a la parte demanda para dar contestación al escrito inicial, de acuerdo al artículo 130 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

De lo anterior se desprende, un desequilibrio en la oportunidad concedida por la Ley de la materia a los contendientes en el juicio laboral burocrático, siendo de suma relevancia el factor tiempo en la preparación de la demanda o en la contestación a la misma.

QUINTA.- El artículo 130 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, obliga al **demandado** a dos cuestiones de suma relevancia, la primera de ellas, es el deber de referirse a todos y cada uno de los hechos comprendidos en el escrito inicial de demanda y en segundo término le impone

el compromiso de ofrecer y adjuntar sus pruebas en el escrito de contestación de demanda.

Para cumplir con la primera carga procesal, el patrón-Estado solicita un informe pormenorizado al centro laboral de adscripción del trabajador, para contar con los hechos que determinaron el actuar del jefe inmediato y tener conocimiento de los mismos desde la perspectiva patronal, lo cual debe de hacer en un término de cinco días, a fin de estar en posibilidad de controvertir los hechos narrados por su contraparte, en caso de no contar con la información en tiempo y forma, **se ve obligado a contestar la demanda de manera deficiente, omitiendo dar respuesta a todos y cada uno de los hechos**, por lo que se reitera que el factor tiempo es de vital importancia para formular una defensa adecuada, confirmándose que la propuesta sustentada para ampliar el término de contestación de la demanda se encuentra debidamente motivado.

SEXTA.- Continuando con la segunda carga procesal mencionada en el numeral anterior, de igual forma el demandado para obtener sus elementos de prueba, debe de recabarlos en el centro de trabajo y en la Unidad Administrativa de adscripción del actor, contando con cinco días para ofrecerlos como prueba en el escrito de contestación de demanda, lo cual implica dos extremos de alta relevancia:

a) Ofrecer y adjuntar las pruebas en el escrito de contestación de demanda, genera un riesgo bastante considerable, existiendo la posibilidad de no conseguir en cinco días la documentación idónea para probar algún hecho controvertido o se le remitan de forma incompleta las pruebas.

En caso de ocurrir los supuestos antes mencionados, **el demandado no tendría oportunidad de ofrecer sus pruebas en otro momento, al ser en la presentación de la contestación de la demanda el momento procesal oportuno para ello**, por lo que de exhibirlas trascurrido el plazo de cinco días, le serían desechadas de plano.

b) Otra de las consecuencias de no obtener en tiempo las pruebas, es no poder justificar sus excepciones y defensas, **lo cual conlleva a dictar un laudo condenatorio por falta de éstas y no porque la verdad y el derecho estén del lado del actor**, sino por una desigualdad en el término para contestar la demanda, al no contar el demandado con el tiempo suficiente para defender sus intereses; por lo que al ampliar el término de cinco días se le daría la oportunidad al demandado de hacer valer lo que a su derecho conviene, dictándose un laudo más apegado a la justicia, al derecho y a la verdad.

SÉPTIMA. En el procedimiento para resolver las controversias relativas a la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores, el artículo 127 bis fracción II de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, otorga al trabajador demandado un término de nueve días para dar contestación al escrito inicial de demanda, y el mismo ordenamiento en su numeral 130 otorga al demandado para la misma acción cinco días, existiendo una desigualdad, en el sentido de que para un mismo acto procesal como es la contestación de demanda otorga un plazo diferente, desde nuestro punto de vista no existe una razón justificativa de tal determinación.

En este mismo sentido hacemos notar que en el procedimiento para la autorización de cese ante el Tribunal es necesario instrumentar un acta administrativa, momento en el cual el trabajador tiene conocimiento de los hechos imputados y a partir de ese momento empieza a elaborar su estrategia y a recabar la información y las pruebas que exhibirá en juicio, lo anterior asesorado por su Sindicato; contrario a lo sucedido con el patrón pues únicamente tiene cinco días para contestar la demanda.

OCTAVA. El escrito inicial de demanda y el acuerdo admisorio, de acuerdo al artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo señala, deberán ser notificados a las partes, por lo menos, con diez días de anticipación a la fecha en que se llevará a cabo la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y

admisión de pruebas, advirtiéndose que al demandado (relación laboral por el apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política Mexicana), se le otorgan por lo menos diez días para contestar la demanda, es de considerar la ampliación de ese término cuando el actuario notifica el emplazamiento y el escrito inicial de demanda con más tiempo de anticipación o dentro de los diez días anteriores a la audiencia trifásica, al llegar la fecha de la diligencia y al estar corriendo el plazo para la contestación, el secretario de acuerdos señala una nueva fecha y hora para la audiencia descrita.

Se menciona lo anterior para evidenciar que la misma Ley Federal del Trabajo, otorga un término mucho más amplio al señalado en el artículo 130 de la Ley Burocrática, considerando que la modificación al precepto legal invocado se encuentra debidamente sustentado en un rango razonable, proponiendo se amplíe a nueve días el término para contestar la demanda en un procedimiento ordinario, para igualarlo al procedimiento especial para solicitar el cese de un trabajador.

NOVENA. En lo referente al segundo párrafo del artículo 130 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el cual establece, 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 excedente de la mitad, también se considera modificar, toda vez que el domicilio de todas las Dependencia se encuentra en el Distrito Federal, lugar en el cual radican los Poderes de la Unión, por ende si el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje depende administrativamente de la Secretaría de Gobernación, invariablemente siempre sería el mismo, el Distrito Federal, por lo tanto en ninguna forma le podría ser aplicado dicho precepto legal al Estado-patrón.

El legislador en el momento de establecer tal situación, pasó por alto que las Dependencias tienen Centros de Trabajo fuera del domicilio en el que radica el

Tribunal, lugar donde se encuentra la mayor información y documentación del trabajador, si bien es cierto que el domicilio del Titular de la Dependencia con quien se encuentra entablada la relación laboral de acuerdo al artículo 2 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es en el Distrito Federal, también lo es que en el caso de los trabajadores foráneos su expediente personal se encuentra en su centro de trabajo.

Por lo anterior, se plantea la modificación del segundo párrafo del artículo 130 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y se amplíe el término para contestar la demanda si el centro de trabajo se encuentra fuera del lugar en que radica el Tribunal, independientemente de que el domicilio de la Dependencia se encuentre en el Distrito Federal.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Tercera edición. Porrúa. México. 2002.
- 2.- ARMIENTA CALDERÓN, Gonzálo M. Teoría General del Proceso, Principios, Instituciones y Categorías Procesales. Segunda edición. Porrúa. México. 2006.
- 3.- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. México. 1991.
- 4.- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho del Trabajo. Cárdenas editores. México. 1978.
- 5.- BRISEÑO SIERRA, Humberto. Estudios de Derecho Procesal. Cárdenas editores. México. 1980.
- 6.- CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Porrúa. México. 1982.
- 7.- CHUAYFFET CHEMOR, Emilio. Derecho Administrativo. Porrúa. México. 1981.
- 8.- DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Décima segunda edición. Porrúa. México. 2002.
- 9.- DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Séptima edición. Porrúa. México. 1997.
- 10.- DÁVALOS, José. Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo. Quinta edición. Porrúa. México. 2008.
- 11.- DÁVALOS, José. Tópicos laborales. Porrúa. México. 1992.

- 12.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Décima octava edición. Porrúa. México. 2008.
- 13.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Décima octava edición. Porrúa. México. 2008.
- 14.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Vigésima primera edición. Porrúa. México. 2007.
- 15.- DIAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La prueba en el proceso laboral. Porrúa. México. 1990.
- 16.- FRAGA, Gabino. Derecho Administrativo, Cuadragésima cuarta edición. Porrúa. México. 2005.
- 17.- GÓMEZ LARA, Cipriano, Teoría General del Proceso. Décima edición. Oxford University Press. México. 2004.
- 18.- MELÉNDEZ GEORGE, León Magno. Derecho Burocrático. Porrúa. México. 2005.
- 19.- MORA ROCHA, Manuel J. Elementos Prácticos de Derecho del Trabajo Burocrático. Editorial Pac. Segunda edición. México. 2001
- 20.- MORALES PAULÍN, Carlos A. Derecho Burocrático. Porrúa. México. 1995.
- 21.- OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso. Décima edición. Harla. México. 1993.
- 22.- REYNOSO CASTILLO, Carlos. Curso de Derecho Burocrático. Segunda Edición. Porrúa. México. 2006.
- 23.- RÍOS ESTAVILLO, Juan José. Derecho de los Patrones. Segunda edición. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. México. 2001.

24.- RUIZ BERZUNZA, Carlos Antonio. Circunstancias excluyentes de responsabilidad de Trabajadores en el Despido. Trillas. México. 1985.

25.- TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Trillas. México. 1987.

26.- TORRES DÍAZ, Luis Guillermo. Teoría General del Proceso. Cárdenas. México. 1987.

27.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1982.

DICCIONARIOS

1.- COROMINAS, Joan. Diccionario Etimológico de la Lengua Castellana. Segunda edición. Gredos. España. 1967.

2.- DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Décima quinta edición. Porrúa. México. 1988.

3.- Diccionario Enciclopédico. Océano. España. 1999.

4.- Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Vigésima primera edición. Heliasta. Argentina. 1989.

5.- Diccionario Larousse. Noguer. Barcelona. 1997.

6.- Enciclopedia Universal Ilustrada Europa-Americana. Tomo LXIII, Epasa-Calpe. España. 1999.

7.- GARCÍA DE DIEGO, Vicente. Diccionario Etimológico Español e Hispánico. S.A.E.T.A. España. 1954.

8.- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS-UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano. Décima quinta edición. Porrúa-UNAM. México. 2001.

9.- PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Vigésima cuarta edición. Porrúa. México. 1998.

10.- PALOMARES DE MIGUEL, Juan. Diccionario para juristas. Tomo I y II. Editorial Porrúa. México. 2000.

11.- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Décima octava edición. Espasa-Calpe. España. 1956.

LEGISLACIÓN

1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917. Comentada por Rafael I. Martínez Morales. Quinta edición. Oxford University Press. México. 2010.

2.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado 1963. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Cuadragésima cuarta edición. Porrúa. México. 2009.

3.- Ley Federal del Trabajo de 1970. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Octagésima octava edición. Porrúa. México. 2008.

4.- Legislación Laboral. Comentada por Rosalio Bailon Valdovinos. Limusa. México. 1992.

5.- Legislación Burocrática Federal. Comentada por Mariano Herrán Salvatti y Carlos Quintana Roldán. Sexta edición. Porrúa. México.

PÁGINAS WEB

1. www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm

2. www.scjn.gob.mx/2010/Paginas/PrincipalV2010.aspx

