

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL FEDERAL DE
CONCILIACION Y ARBITRAJE .

T E S I S

Que para obtener el Título de
LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a

ERNESTO MOSSO GARDUÑO .

M=0018264

SANTA CRUZ ACATLAN , EDO. DE MEXICO

1980



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.

Con todo cariño
a mis padres:

Ernesto Mosso Lozada

Guadalupe Garduño Castro

A mis queridas
hermanas:

Mago

Mati

Tina

A mi adorada esposa :

Guillermina Vallejo de Mosso

Con mi sincero agradecimiento
a los Señores Licenciados :

F. Alfredo Beltrán Santana

Oscar Gómez Burguete

Carlos Bañares Rosas

A todas las personas que me han brindado cooperación y estímulo.

I N D I C E

INTRODUCCION PAG.

CAPITULO I

LA COMPETENCIA EN MATERIA DE TRABAJO 2

1. - El Artículo 123 Constitucional 12

 1.1 Apartado "A" 19

 1.2 Apartado "B" 22

2. - La Ley Federal del Trabajo 23

3. - La Ley Federal de los Trabajadores al
 Servicio del Estado 26

CAPITULO II

EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE 28

 Antecedentes 28

CAPITULO III

LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. 42

1. - Conflictos Individuales 52

4-0018264

2. - Conflictos Colectivos	59
3. - Conflictos Sindicales	61
4. - Conflictos Intersindicales	65
5. - Registro y Cancelación de los Sindicatos	67
6. - Registro de las Condiciones Generales de trabajo.	72

CAPITULO IV

CONCLUSIONES	74
--------------	----

BIBLIOGRAFIA	82
--------------	----

I N T R O D U C C I O N

Es preocupación de quien esto escribe darse cuenta de que la clase trabajadora de nuestro País viene siendo la más castigada desde hace muchos años, pero también es cierto que merced a ese hecho, esta propia clase ha estallado en huelgas y revoluciones luchando por lo que legalmente les pertenece, un trato justo, decoroso y la definición jurídica de sus derechos y obligaciones.

Para lograr lo anterior, se crearon los Tribunales Sociales -- donde se ventilan las controversias que se suscitan entre los trabajadores y los patrones regulados por el Apartado "A" del Artículo 123 de nuestra Constitución Política; y por lo que respecta al Apartado "B", es precisamente el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje el encargado de resolver los conflictos que surgen entre los trabajadores al Servicio del Estado y el Titular de la Dependencia de que se trate, toda vez que son estos trabajadores en mayor medida que los demás, quienes por imperativo fundamental deben actuar como verdaderos y fieles colaboradores del progreso nacional, siendo deber del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, mediante los actos jurisdiccionales que realiza, que a cambio del cumplimiento exacto de sus obligaciones, obtengan también el justo reconocimiento de sus derechos.

El presente trabajo ha sido elaborado con las limitaciones naturales de quien escribe, pero es un esfuerzo honesto por hacer un trabajo original ya que actualmente no existe ningún estudio específico y considero de gran importancia y utilidad el precisar la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

En el Capítulo I del presente trabajo, a manera de introducción, la intención es dar un panorama de lo que ha sido la competencia en materia laboral, desde un punto de vista general, no refiriéndola a la del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ya que ésta es estudiada en otro Capítulo; y como al Tribunal Federal, también lo regula el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, en ese Capítulo I, también se menciona el artículo señalado con sus dos apartados.

Los antecedentes del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje ocupan el Capítulo II y en este mismo habremos de conocer principalmente la exposición de motivos que dieron origen al Estatuto que lo creó.

El capítulo III pretende explicar lo que es en si la Competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y que a mi juicio, constituye la parte más importante del presente trabajo.

Por lo que respecta al Capítulo IV, en este se encuentran incluidas las conclusiones con el deseo de dejar lo más clara posible la creación y competencia actual del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

C A P I T U L O I

LA COMPETENCIA EN MATERIA DE TRABAJO

1.- EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

1.1.- Apartado " A "

1.2.- Apartado " B "

2.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

3.- LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJA DORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

C A P I T U L O I

LA COMPETENCIA EN MATERIA DE TRABAJO

Cuando este siglo empezó, la Legislación del trabajo también se iniciaba con el afán de lograr un derecho laboral que se identificará con nuestra ideología.

Por lo anterior, el principal problema que se observó, fué el de determinar el órgano competente para conocer de las polémicas presentadas con motivo de la aplicación del nuevo derecho.

Hasta antes de la Constitución de 1917 la aplicación de las normas de trabajo, en algunas Legislaciones Estatales, se encomendaban a Organos Políticos, Tribunales Civiles o en algunos casos a órganos administrativo- judiciales.

De tal suerte que la realidad era que en muy pocas Legislaciones se crearon órganos especiales para la resolución de los conflictos laborales con carácter de autoridad jurisdiccional entre 1900 y 1917.

Así pues, al nacimiento de un derecho del trabajo, autónomo, hubo necesidad de determinar cuales serian los Tribunales adecuados para conocer de las controversias que se presentarían con la aplicación del nuevo derecho, y cual debería ser su competencia.

En ese momento histórico, no existían facultades para que el Congreso de la Unión expidiera una Ley del Trabajo de aplicación en toda la República, y por ello no se planteó el problema entre la Competencia Federal y Local, cuestión que se formuló hasta la Reforma Constitucional de 1929. (1)

Las cuestiones indispensables a resolver eran :

- a). - Si los Tribunales del Trabajo deberían ser Administrativos Judiciales o Mixtos.
- b). - Cuál debería ser su imperio para resolver los problemas que se les plantearan, y
- c). - Si el arbitraje de los conflictos que se les presentaran debía ser obligatorio para las partes, o nó.

Así pues, con la mejor intención de resolver lo mas ---

(1) Juan F. Rocha Bandala y José F. Franco G.S., La Competencia en Materia Laboral. (1a. Edición; México: Cárdenas Editor y Distribuidor, 1975) p.16

adecuadamente posible lo anterior, se recurrió al extranjero, para recoger - experiencias y logros, encontrándose una gran diversidad de sistemas en el - mundo.

Algunos Países como Nueva Zelanda, Australia y Suiza, mantenían un arbitraje forzoso para las partes, impartido por Tribunales creados -- adecuadamente para resolver los conflictos del trabajo. En las Legislaciones - Francesa, Belga, Norteamericana y Española, al igual que en la mayoría de las extranjeras que se ocupaban de la materia, ordenaban el arbitraje voluntario -- para las partes, algunos por medio de Tribunales Administrativos.

Nuestra Legislación Laboral, se alimentó de esos sistemas, pero creando y estructurando los suyos propios, los cuales tuvieron como principal - antecedente el Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano que fué firmado en San Luis Missouri el -- lo. de julio de 1906, por los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magon, Antonio I. Villarreal, Juan Sarabia, Manuel Sarabia, Librado Rivera y Rosalío Bustamante y que constituye el primer mensaje de Derecho Social del Trabajo a los Obros Mexicanos.

Con lo anterior, el Partido Liberal Mexicano se enfrentó abiertamente al régimen dictatorial del General Porfirio Díaz; el documento de referencia contiene varios puntos, de los cuales por la importancia que tienen para la - presente obra, señalaremos los siguientes :

" 21. - Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente : de un peso diario para la generalidad del País, en el que el promedio de los salarios es inferior al citado; y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

" 22. - Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

" 23. - Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burles la aplicación del tiempo máximo y del salario mínimo.

" 24. - Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años.

" 25. - Obligar a los dueños de minas; fábricas, talleres, etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que presente seguridad a la vida de los operarios.

" 26. - Obligar a los patrones o propietarios a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza de éstos exija que reciban albergue de dichos patrones o propietarios.

" 27. - Obligar a los patrones a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo.

" 28. - Declarar nulos los adeudos actuales de los jornaleros del campo para con los amos.

" 29.- Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros.

" 30.- Obligar a los arrendadores de campos y casas, que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras que dejen en ellas.

" 31.- Prohibir a los patronos bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier modo que no sea dinero efectivo; prohibir y castigar el que se impongan multas a los trabajadores, o que se les hagan descuentos de su jornal, o se retarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue al que se separe del trabajo, el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.

" 32.- Obligar a las empresas o negociaciones a no aceptar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros, no permitir en ningún caso, que los trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero, en el mismo establecimiento; o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.

" 33.- Hacer obligatorio el descanso dominical".
(2).

Comentando lo anterior, cabe agregar, que en el Manifiesto no se pedía el derecho de huelga ya que éste era tolerado en ésa época y por eso no fué exigido.

Naturalmente que el citado Manifiesto no sólo fué el primero que trato de reivindicar a la clase trabajadora, sino que fué también la primera mecha que se encendió y que había de estallar con la Revolución de 1910, pasando por las amargas y sangrientas huelgas de Cananea en Sonora y la de Río Blanco en Veracruz principalmente, y en las cuales la explotación capitalista se encargo de asesinar por conducto de sus representantes a un gran número de compatriotas.

Así pues, al paso del tiempo, casi todos los Estados legislaron sobre derecho Laboral encargando a una u otra autoridad la vigilancia y aplicación de sus leyes de trabajo distinguiendose por hacerlo en forma específica: Jalisco, Veracruz, Yucatán y Coahuila, los cuales por su importancia merecen ser tratados con detenimiento estudiando en forma breve las normas de aplicación que usaron.

Siendo Gobernador del Estado de Jalisco Manuel Aguilar Berlanga, se expidió en ese lugar la primera Ley que trató el problema de la aplicación de las normas del trabajo por autoridades especiales, la cual creó Juntas Municipales competentes para resolver todos los conflictos - - - -

que se presentaran entre los trabajadores y sus patrones.

Se constituyó también una junta para agricultura, otra para ganadería y una más para las restantes industrias de la localidad en cada Municipio. Los miembros de las Juntas eran nombrados por los representantes de los obreros y de los patrones pudiendo ser removidos libremente en cualquier momento.

Por otro lado, en la Villa de la Soledad de Doblado, Cándido Aguilar promulgó el 19 de Octubre de 1914 lo que se conoce como Ley del Trabajo de Veracruz, el Decreto encomendaba la administración de la justicia laboral a las Juntas de Administración Civil, mismas que habían sido creadas por Decreto de 29 de Agosto de 1914.

La Ley de Veracruz, creó Tribunales especiales de trabajo, pero la verdad era que las Juntas de Administración Civil, eran cuerpos que sustitúan los poderes de los Jefes Políticos, Ayuntamientos y demás Organismos Administrativos, con sus facultades y obligaciones a las cuales les fué encomendada la resolución de los conflictos obrero-patronales; sin embargo, con ello se dió el primer gran paso para independizar la justicia obrera de la civil.

El Lic. Rocha Bandala (3) señala que la Ley del Trabajo de Yucatán fué en opinión de varios autores la más completa, lá más técnica y mejor redactada; fué promulgada el 14 de mayo de 1915 por el General Alvarado y compuesta por 137 Artículos y 3 transitorios.

(3) Op. cit. p. 21

Los 137 Artículos, se contenían en 11 Capítulos que son:

- I. Disposiciones Generales.
- II. Conciliación y Arbitraje obligatorio.
 - Sección Primera
 - Sección Segunda. Juntas de Conciliación.
 - Sección Tercera. Tribunales de Arbitraje.
- III. Derechos y Obligaciones de los Patronos y Obreros.
 - Conclusión de Contratos y Convenios Industriales.
- IV. Jornada Máxima
- V. Mujeres y Niños
- VI. Salarios
- VII. Higiene y Seguridad
- VIII. Accidentes del Trabajo
- IX. Huelgas
- X. Penas
- XI. Sociedad Mutualista en el Estado

Esta Ley creaba 3 autoridades de trabajo :

- 1.- Las Juntas de Conciliación
- 2.- El Tribunal de Arbitraje
- 3.- El Departamento del Trabajo

En la Sección Segunda del Capítulo II, la Ley habla de las Juntas de Conciliación. El Artículo 27 prevenía que en cada Distrito habría una Junta, cuyo objeto era normar las relaciones entre patronos y obreros y vigilar el cumplimiento de la Ley.

Resulta importante señalar que esta Ley hacía hincapié en que los inspectores propagaran constantemente la conveniencia de que todos, los trabajadores realizaran convenio por escrito para ligarse con los patronos. (Art.33).

Las Juntas tenían competencia para conocer de las violaciones a los Convenios Industriales", siempre y cuando fuere exclusivo de un - - - -

solo distrito industrial; si el problema afectaba a dos o más distritos, era -- competente el Tribunal de Arbitraje, que fungía para ese caso como Junta de Conciliación (Art. 34).

Para el caso de demanda por violación de un convenio industrial, el procedimiento era el siguiente : presentada la demanda, el quejoso nombraba tres delegados ante la Junta. El inspector emplazaba a la otra parte, apercibiendola de nombrar igual número de delegados.

Constituida de esta forma, la Junta se reunía en un plazo no mayor de cinco días, haciendo una investigación completa del asunto, para lo cual se le daba un plazo de quince días, debiendo celebrar en ese lapso -- las Juntas de aveniencia. (Art. 35 y 38).

Si no se lograba un acuerdo, dentro de los quince días, se -- debía remitir el expediente al Tribunal de Arbitraje. (Art. 39).

Pero también, la Junta podía proponer una fórmula provisional de convenio, que ponía a prueba entre las partes por un mes, pudiendo -- cualquiera de ellas manifestar su inconformidad durante ese lapso, caso en el cual el asunto iba al Tribunal. Si ninguna de las partes se oponía, el convenio provisional se volvía automáticamente obligatorio para las partes. -- (Art. 41).

El Tribunal de Arbitraje tenfa su sede en la Capital de Mérida, con poder para decidir sin apelación los casos que le fueren presentados, (Arts. 43 y 44) gozaba de amplias facultades para realizar inspecciones; requerir a las partes o testigos para que estuvieran presentes; y reca bar información y documentos.

Sus resoluciones se tomaban por mayoría de votos dentro de los treinta días a partir de que tenia conocimiento del negocio, eran obligatorias para las partes y tenian carácter de " Convenios Industriales " (Arts. 48 a 51).

Pero tambien, si durante la tramitación del negocio ante el Tribunal, las partes llegaban a un acuerdo, a este se le daba carácter de " Convenio Industrial ", obligatorio para ambas y conjuntamente con los fallos del Tribunal estos " Convenios Industriales ", eran obligatorios y aplicables a los patrones y obreros que se organizaran durante la vigencia del fallo. A menos que el mismo se hubiere dictado para un " Distrito Industrial " determinado, caso en el cual los patrones y obreros de los otros distritos no se consideraban dentro del supuesto y por lo tanto, no los obligaba la resolución tomada (Arts. 52 y 53).

En Coahuila , siendo Gobernador del Estado, Gustavo Espinosa Mireles, promulgó un Decreto de fecha 28 de septiembre de 1916, por el

- cual se creaba una " Sección de Trabajo " , compuesta por varios Departamentos; entre ellos el " Departamento de Conciliación y Protección " cuya misión era intervenir como mediador amigable, como arbitro en las diferencias -- que surgieran entre patrones y trabajadores.

El Departamento de Conciliación y Protección, nunca intervenía _
oficiosamente; para activarlo era necesaria la solicitud de una de las partes, _
mismas que no tenían representación directa en la dependencia de referencia.

I. - EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL .

En relación con este tema tan importante para el Derecho Laboral de nuestro País, debe señalarse que por primera vez en la historia, se plasmaron en un texto constitucional los derechos de los trabajadores asalariados en un capítulo especial y como garantías sociales, con idéntico rango al que ostentaban las garantías del hombre como individuo.

El decreto de adiciones al plan de Guadalupe del 14 de septiembre de 1916 promulgado por Don Venustiano Carranza, alcanzó una de las metas pretendidas desde hacía varios años: reformar la Constitución de 1857, para adaptarla a la realidad social económica y política del País, y precisamente en los debates del proyecto del Art. 5º Constitucional presentado por el mismo Carranza en la Asamblea de Querétaro, el Artículo 123 se empezó a gestar.

La Comisión encargada de dictaminar sobre el proyecto del Artículo 5º de la Constitución de 1857 del Jefe del Ejército Constitucionalista, estaba compuesta por los Diputados: Francisco J. Múgica, Alberto Román, Luis G. Monzón, Enrique Recio y Enrique Colunga los cuales aceptaron el proyecto con ligeras variantes el 12 de diciembre de 1916. (4).

(4) Juan F. Rocha Bandala. Ob. cit., p.37

Lo anterior, motivó importantes discusiones en las que participaron principalmente los CC: Candido Aguilar, Rafael Vega, Heriberto Jara, Benito Ramírez, Antonio Guerrero, Leopoldo Rufz, Antonio Hidalgo, Héctor Victoria, Asención Tepal, Alfonso Mayorga y Rafael Martínez, estas discusiones, pasaron a la historia Constitucional Mexicana y Mundial, no sólo por la brillantez de los debates, sino, más que nada, porque tuvieron por resultado un título especial dentro de la Constitución dedicado integramente a los derechos obreros y a la seguridad social por primera vez en el panorama jurídico mundial, transformando radicalmente la vieja teoría liberal del derecho Constitucional.

Logicamente que también se presentaron diferencias de carácter político ya que el mismo congreso constituyente en Queretaro de Arteaga, estaba dividido en dos bandos; Los Carrancistas (derechistas) por un lado, y los Obregonistas (izquierdistas) por el otro; tomando estos últimos cada vez más fuerza dentro de la Asamblea.

En la vigesimatercera sesión ordinaria, hicieron uso de la palabra, en este orden, los siguientes Diputados: en contra del Artículo 5º, Lizardi, Marti, Victoria, Von Versen, Pastrana, Jaimes y en pro del mismo, hablaron los Diputados: Andrade, Jara, Zavala y Froilan Manjarrez. Todos ellos con exposiciones que resultan, a pesar de su interes, intrascendentes al presente trabajo, lo que si es necesario apuntar, es que el Diputado Victoria, representante por Yucatán, fué el primero que habló de la necesidad

- ya no de un Artículo, sino de un título destinado a los derechos de los trabajadores dentro de la Constitución y además de que era indispensable contar con Tribunales del Trabajo.

Con la finalidad de dejar bien claro el pensamiento del Diputado Victoria que era un auténtico obrero, transcribo a continuación sus palabras:

" Ahora bien; es verdadera mente sensible que al traerse a discusión un proyecto de reformas que se dice revolucionario, deje pasar por alto las libertades públicas como han pasado hasta ahora las estrellas sobre las cabezas de los proletarios ; ¡ allá a lo lejos ! "

" Vengo a manifestar mi inconformidad con el Art. 5º en la forma en que lo presenta la Comisión, así como el proyecto del Ciudadano Pri mer Jefe, porque en ninguno de los dos dictámenes se trata del problema obrero con el respeto y atención que se merece "

" ... En el dictamen de la Comisión se debió haber constar que la diputación de Yucatán también presentó una iniciativa de reformas al Artículo 13, que tienen mucha importancia por que en ella se pide el establecimiento de tribunales de arbitraje en cada estado, dejando a éstos libertad de legislar en materia de trabajo para aplicar por medio de esos tribunales las leyes respectivas. "

" ... porque a mi juicio el Art. 5º está trunco: es necesario que en él se fijen las bases constitucionales sobre las que los Estados de la Confederación (SIC) Mexicana, de acuerdo con el espíritu de la iniciativa presentada por la diputación yucateca, tengan libertad de legislar en materia del trabajo, en ese mismo sentido ... "

" Convencidos de que los estados en relación con el problema obrero, necesitan dictaminar en muchos casos con criterio diverso del centro, debemos decir, en contra de lo asentado por el Diputado Lizardi, que no nos satisface de ninguna manera que el Congreso de la Unión sea quien tenga la exclusiva facultad de legislar en materia de trabajo.

... Continúo en mi afán por demostrar que el Art. 5º, debe ser ampliado".

"Necesitamos hacer fructifera nuestra labor, consignar en la Constitución las bases fundamentales acerca de la legislación del trabajo... Por consiguiente, el artículo 5º, a discusión, en mi concepto, debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación de arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros e indemnizaciones, etcétera."

"... y llegada la hora de la discusión (del art. 13) tendremos la oportunidad de venir a la tribuna para reforzar los argumentos en favor de los tribunales de conciliación y arbitraje, que indicamos se lleven a cabo; propiamente no se trata de establecer tribunales especiales, sino simplemente de un tribunal que tendrá una función social trascendentalísima, dado que tenderá a evitar los abusos que se cometen entre patronos y obreros."
(5).

Es cierto que la proposición de los representantes de Yucatán, respecto de los Tribunales de Trabajo, se había hecho en relación con el Art. 13; sin embargo, entiendo que ésto era producto del desconocimiento por parte de los miembros de la Asamblea en ese entonces, de la posible creación de un título Constitucional especial, en el que se incluyera todo lo relativo al trabajo y previsión social.

Tras del C. Diputado Héctor Victoria, hicieron uso de la palabra varios diputados más, pero la mayoría apoyo la idea central del representante de Yucatán la cual como se observó, consistía en la creación de un título que contemplara los derechos de los trabajadores en la Constitución y además el establecimiento de Tribunales del Trabajo.

Basados en lo anterior, los CC. Diputados : Pastor Rouaix, Victorio E. Góngora, E.B. Calderon, Luis Manuel Rojas, Dionisio Zavala, Rafael de los Ríos, Silvestre Dorador y Jesús de la Torre; presentaron en la 40a. Sesión Ordinaria del día 13 de enero de 1917 un proyecto de artículo con el deseo de que éste contuviera todo lo relativo al trabajo. El proyecto del artículo, empezaba diciendo :

" Artículo ... El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados, al legislar sobre el trabajo de carácter económico, en ejercicio de sus facultades respectivas, deberán sujetarse a las siguientes bases "

Este proyecto constaba de XXVIII fracciones, y no fué sino hasta la 57a. Sesión en la que se dió lectura al dictamen que recayó al proyecto del Artículo sobre las bases generales de reglamentación obrera. El dictamen propuso que se creara una sección (VI) que llevara el título "Del Trabajo y de la Previsión Social ", integrada por un Artículo único, el 123; y la creación de un artículo transitorio.

El Artículo 123 se componía de XXX fracciones y la verdad es que éste reunía casi en su totalidad lo que señalaba el proyecto de Artículo del Diputado Pastor Rouaix y demás colaboradores. por lo que los debates fueron breves debido en primer lugar al cansancio de los constituyentes, en segundo a la amplitud de las discusiones del Art. 5º y por último que el tiempo que tenía la asamblea para concluir la Constitución, se les había casi terminado.

En la 58a. Sesión Ordinaria celebrada la noche del 23 de enero de 1917, se votaron el Artículo 5º, el 123 y el transitorio, habiendo sido aprobados por 163 votos a favor.

Así pues, el Artículo 123 fué aprobado finalmente consignando en cuanto a competencia laboral lo que señalan las fracciones siguientes :

" XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno;

" XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje ó a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo ;

En esta forma se puede apreciar que la importancia del Artículo 123 Constitucional para el presente trabajo es esencial, toda vez que en éste se determino la existencia de los Tribunales del Trabajo.

1. 1 APARTADO " A "

El Apartado " A " del Artículo 123 Constitucional, surgió por Decreto de 21 de octubre de 1960, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 5 de diciembre del mismo año, entrando en vigor al día siguiente .

En el Decreto de referencia, se indicaba que las Fracciones I y hasta la XXXI , del Artículo 123 de la Constitución, pasaban a formar parte del Apartado " A " , el cual constituye el conjunto de derechos laborales para los trabajadores en general.

El Apartado " A " , en la actualidad se encuentra formado por XXXI Fracciones, de las cuales, cuatro se refieren a la competencia, lo que es materia del presente estudio, así pues, habiendo anotado ya anteriormente las Fracciones XX, XXI y XXIII, nos queda únicamente hacerlo con la siguiente :

" XXXI. - La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a :

- a) Ramas industriales;
1. - Textil;
2. - Eléctrica;
3. - Cinematográfica;
4. - Hulera;
5. - Azucarera;

6. - Minera;
 7. - Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos :
 8. - De hidrocarburos;
 9. - Petroquímica;
 10. - Cementera;
 11. - Cálera;
 12. - Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
 13. - Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
 14. - De celulosa y papel;
 15. - De aceites y grasas vegetales;
 16. - Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
 17. - Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
 18. - Ferrocarrilera;
 19. - Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
 20. - Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y
 21. - Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;
- b) Empresas :
1. - Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

- 2.- Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y
- 3.- Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo la jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

Es clara la jurisdicción en materia laboral en esta fracción al indicar que "La aplicación de las Leyes de Trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones", ya que también establece con precisión los asuntos que son competencia de las autoridades federales.

1 . 2 A P A R T A D O "B"

La Constitución de 1917, reconoció a través de su Artículo 123, las conquistas de los trabajadores, así como sus legítimos ideales de justicia que durante mucho tiempo persiguieron, así pues dicho Artículo, por Reforma Constitucional de 21 de Octubre de 1960, publicada en el "Diario Oficial" de 5 de diciembre del mismo año, quedo integrado por dos apartados -- el "A" que constituye el conjunto de derechos laborales para los trabajadores en general, y el "B" que contiene derechos sociales exclusivos para la burocracia.

El Apartado "B" se encuentra formado por XIV fracciones y seis incisos, de aquellas, la antepenultima es la única que se refiere al aspecto de competencia en la forma siguiente :

"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 Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación."

La Ley Reglamentaria que señala esta fracción, es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que en su Capítulo I del Título Séptimo, señala la forma en que debe integrarse el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

2.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Realmente, la Ley Federal del Trabajo, que se deriva del Apartado "A" del Artículo 123 de nuestra Carta Magna, es un elemento más que se elaboró para reivindicar los derechos del trabajador, y a quien compete legislar sobre esta materia es precisamente al Congreso de la Unión, como lo indica el Artículo 73 en su fracción X de nuestra Constitución, que a la letra dice :

"Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, instituciones de crédito, energía eléctrica y nuclear, para establecer el Banco de Emisión Único, en los términos del Artículo 28 y para expedir las Leyes del Trabajo Reglamentarias del Artículo 123"

Así pues, la Ley Federal del Trabajo que fué aprobada y promulgada en agosto de 1931, consagró como principales instituciones en materia social; la jornada máxima de trabajo, el salario mínimo, la huelga el régimen del riesgo profesional, la protección a la mujer y a los niños, la libertad de asociación sindical, etc. Esta Ley tuvo vigencia hasta el 30 de abril de 1970. (6)

Naturalmente que al paso del tiempo, las condiciones socio-económicas se van transformando y por tal motivo la Ley de 1931 no se ajustaba

(6) Enrique Tapia Aranda, Derecho Procesal del Trabajo (6a. Edición, México; Ed. Velux, 1978.) p.112

ya a la realidad actual por lo que el 10. de mayo de 1970 entro en vigor la Nueva Ley Federal del Trabajo abrogando la de agosto de 1931.

La Nueva Ley, abarca al igual que su antecesora, todas las partes de que se compone el derecho del trabajo; su observancia se extiende a toda la República y su aplicación corresponde a las autoridades Federales y Locales, en los casos y términos que la misma Ley establece.

En materia de trabajo las autoridades Federales desempeñan la función administrativa a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y la función jurisdiccional, por medio de las Juntas Federales de Conciliación y Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Las autoridades Locales desempeñan la misma función jurisdiccional por medio de las Juntas de Conciliación y Juntas de Conciliación y Arbitraje. (7)

Por consiguiente, la Nueva Ley Federal del Trabajo rige las relaciones originadas entre trabajadores y patrones en virtud de la celebración de un contrato; excluyéndose así las relaciones que nacen entre el Estado y los particulares, cuando aquel actua en su carácter de Entidad Pública; en estos casos es el Derecho Administrativo el encargado de dar las normas jurídicas que reglamentan estas relaciones. (8)

(7) y (8) Ibid., p. 113

En los casos no previstos por la Constitución, en la Nueva Ley Federal del Trabajo, en sus reglamentos o en los tratados celebrados y aprobados en los términos del Artículo 133 de la Constitución, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulan casos semejantes, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad. (9)

Además, señala el Lic. Tapia Aranda, que entre las fuentes del derecho del trabajo que acabamos de citar, ya no se encuentra el derecho común, en razón que el legislador otorga autonomía a la legislación laboral.

Por último cabe agregar que la esencia de las normas del trabajo, como lo señala en su Artículo 2o. la propia Ley Federal del Trabajo, es conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

(9) Loc.cit.

3.- LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Colocadas dentro de la Ley Constitucional las normas protectoras de trabajadores al servicio del Estado, fueron reglamentadas por las disposiciones del " Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión " promulgado el 27 de noviembre de 1938 por el entonces presidente de la República, General Lázaro Cárdenas y modificado el 4 de abril de 1941 bajo la presidencia del General Manuel Avila Camacho.

Dicho estatuto tuvo como antecedente directo el acuerdo sobre organización y funcionamiento del Servicio Social, dictado por el Presidente de la República, General Abelardo L. Rodríguez .

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 Constitucional, vino a derogar al Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado al publicarse en el Diario Oficial el 28 de diciembre de 1963 y entrar en vigor al día siguiente .

En lo no previsto por esta Ley o disposiciones especiales, se aplican supletoriamente y en su orden, La Ley Federal del Trabajo, El Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad. (art. 11).

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, también llamada Ley Burocrática, divide a los trabajadores en dos grupos: de confianza y de base.

Los trabajadores de confianza, son aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiere la aprobación del Presidente de la República, y entre otros, son los siguientes; los directores, subdirectores, jefes, sub jefes de Departamento o Institución, gerentes y subgerentes, jueces y arbitros, presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, conciliadores y inspectores del trabajo, Secretarios de Estado, los Ministros de la Supre ma Corte.

La Ley en cuestión, le reconoce a los trabajadores del Estado tres conquistas de la burocracia; derecho escalafonario, sindicación y huelga.

C A P I T U L O I I

EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION
Y ARBITRAJE

1.- A N T E C E D E N T E S .

C A P I T U L O I I

EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION
Y ARBITRAJE.

Para vigilar el cumplimiento de los ordenamientos que marca la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, relativos a violaciones, infracciones y sanciones, se ha creado el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual es colegiado y lo integran, un magistrado representante del Gobierno Federal que es designado por el propio Gobierno, un magistrado representante de los trabajadores, designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado; y un magistrado tercer arbitro nombrado por los dos representantes citados y el cual funge como presidente.

I.- A N T E C E D E N T E S .

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje fue instituido por el Artículo 92 del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión aprobado por Decreto de 27 de Diciembre de 1937.

En la exposición de motivos del Estatuto referido, y estando como presidente de la República el General Lázaro Cárdenas, se indicaba, entre otras cosas,

- lo siguiente :

" De los conflictos entre el Ejecutivo y sus servidores deberá conocer, para la mejor garantía de los empleados, un Tribunal de Arbitraje especial y Juntas Arbitrales en cada Dependencia del Ejecutivo Federal, colegiados y con independencia absoluta de la autoridad Oficial de los órganos del Estado. Deberá integrarse por representantes del Ejecutivo Federal y de sus unidades burocráticas, y con individuos designados de común acuerdo por los representantes oficiales y de los trabajadores.

El procedimiento establecido para la tramitación y resolución de las controversias que se lleven ante el Tribunal está despojado de vanos formulismos.

Entre las facultades de dicho Tribunal estará el registro de los sindicatos de servidores del Estado".

El Estatuto Jurídico de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, quedo estructurado en los términos siguientes :

Título Primero, Disposiciones Generales, en las que se define la relación jurídica de trabajo y se clasifica a los trabajadores federales en dos grupos,

- que como ya vimos, son los de base y de 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.

El mencionado estatuto, se compuso de 115 artículos y 12 transitorios, y es precisamente el Capítulo I del Título Sexto el que indica la integración del Tribunal de Arbitraje en los términos siguientes :

Artículo 92. El Tribunal de Arbitraje para los trabajadores al Servicio del Estado, deberá ser colegiado y lo integran : un representante del Gobierno Federal, designado de común acuerdo por los tres Poderes de

- la Unión; un representante de los trabajadores designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, y un tercer árbitro que nombren entre sí los dos representantes citados. Además en cada unidad Gubernamental existirá una Junta Arbitral, que también será colegiada, y estará integrada por un representante del Jefe de la unidad, otro del Sindicato de Trabajadores y un tercero elegido en la forma anteriormente expresada. Las Juntas podrán ser permanentes o accidentales, según la frecuencia de sus labores.

Artículo 93. En caso de que ocurran vacantes o de que se hiciera necesario aumentar el número de los miembros del Tribunal para la designación de los nuevos representantes, se seguirá el procedimiento indicado en el artículo anterior.

Artículo 94. El miembro del Tribunal no representante del Estado o de las organizaciones de trabajadores, durará en su encargo seis años y disfrutará de emolumentos iguales a los de los ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; y podrá ser removido por haber cometido delitos graves del orden común o federal.

Los miembros del Tribunal de Arbitraje representantes de las organizaciones obreras y del Estado, podrán ser removidos libremente, aquéllos, por mayoría de quienes los designaron, y éstos, por el Estado.

Artículo 95. Para ser miembro del Tribunal de Arbitraje, se requerirá :

- I. Ser mexicano en pleno goce de sus derechos civiles;
- II. Ser mayor de veinticinco años, y
- III. No haber sido condenado por delitos contra la propiedad o sentenciado a sufrir pena mayor de un año de prisión por cualquiera otra clase de delitos.

Los representantes de las organizaciones de trabajadores al servicio del Estado, deberán haber servido a éste por un periodo no menor de cinco años, precisamente anteriores a la fecha de la designación.

Artículo 96. Los miembros del Tribunal de Arbitraje sólo podrán ser removidos antes de la fecha en que, de acuerdo con este Estatuto debieran abandonar sus cargos, porque se dictare contra ellos auto de formal prisión por un delito grave del orden común o federal.

Artículo 97. Los miembros del Tribunal contarán con los Secretarios que fueren necesarios y con el personal inferior, indispensable, teniendo los primeros el carácter de Actuarios para evacuar todas las diligencias que les fueren encomendadas por los árbitros.

Los Secretarios y empleados del Tribunal estarán sujetos a la presente Ley; pero los conflictos que se sucitaren con motivo de la aplicación de la misma, serán resueltos por las autoridades Federales del Trabajo.

Artículo 98.- Los gastos que origine el funcionamiento del Tribunal y Juntas de Arbitrajes serán cubiertos, por partes iguales por el Estado y las organizaciones de trabajadores al servicio del mismo. (10)

Para profundizar más en lo referente a los antecedentes del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el Lic. Manuel Del Villar Cires, quien defendió los derechos del trabajador en el primer conflicto del que conocio el citado Tribunal, nos dice :

"El conflicto se suscito entre el Sindicato Nacional de Trabajadores de Hacienda y el Titular de esta Dependencia con motivo de la imposición modificatoria de los horarios de trabajo para el personal de la Dependencia. A tal efecto y empleando el local de la Dirección Jurídica de la Secretaría de Gobernación, se integró por principio el repetido Tribunal por las siguientes personas :

Representante del Gobierno Federal; Lic. Manuel R. Palacios, representante de los trabajadores designado por la Federación; N. Piña Palafox y como tercer árbitro; el Sr. Lic. José Guadalupe Zuno Hernández, actuo igualmente como Secretario General de Acuerdos , el Sr. Lic. Luis

(10) Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, Proyecto de Ley de Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión (México: Imprenta de la Cámara de Diputados 1937) p. 11

- Madrazo Basauri. El representante del titular de la Secretaría de Hacienda, fue el Sr. Lic. Antonio Carrillo, todo esto, por ser en el año de 1938, lógicamente que estaba regulado por el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, dicho conflicto fue ganado por los trabajadores.

La vigencia del Estatuto referido fue hasta el mes de abril de 1941 fecha en que apareció el nuevo.

El primer local que tuvo el Tribunal se instaló en la esquina que formaban las Calles de Milan y Roma.

Con la aparición del nuevo Estatuto de 1941, se modificó la competencia del Tribunal de Arbitraje suprimiendo a las Juntas Arbitrales y concediendo al Tribunal de Arbitraje la Competencia para conocer de los conflictos individuales, de los conflictos intersindicales y para llevar el registro de los sindicatos burocráticos y su conciliación.

El Tribunal en estudio, en una época, que comprende de Diciembre de 1947 a Diciembre de 1963 tuvo también competencia para conocer y resolver en grado de revisión los juicios y conflictos individuales provocados por la aplicación de la Ley de 31 de Diciembre de 1947 relativo al personal de resguardo aduanal vistas, almacenistas e interventores del ramo cuyo ordenamiento, siguiendo la huella que había dejado el Estatuto Jurídico, creó

- una Junta integrada por un representante del C. Secretario de Hacienda, un representante de la Dirección General de Aduanas y un representante del Sindicato de Trabajadores de Hacienda.

Dicha Ley fue modificada en términos de suprimir la Junta mencionada pero otorgándole al Tribunal de Arbitraje la Jurisdicción y la Competencia en única instancia de los conflictos provocados por la aplicación de la propia Ley de 31 de Diciembre de 1947.

El Tribunal tuvo esa jurisdicción y esa competencia hasta la fecha en que se promulgó la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y atento el texto del Artículo 2º transitorio de este ordenamiento".

Haciendo una pequeña síntesis, se puede decir que los antecedentes del actual Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se encuentran principalmente en las Juntas Municipales, Juntas de Administración Civil, Departamento del Trabajo, como se indicó en el Capítulo I, y posteriormente en las Juntas Arbitrales las cuales, al igual que el propio Tribunal estructurados en los Estatutos de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, originaron la creación de los actuales Tribunales Burocráticos en la Fracción XII del Apartado B) del Artículo 123 de la Constitución, para resolver los conflictos que se presentan entre los poderes de la Unión y sus servidores.

En relación con los Tribunales Burocráticos, el Lic. Trueba Urbina

(11) dice:

"Así como en la fracción IX del Apartado "B") del Artículo 123 se crearon en favor de los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión las acciones laborales de reinstalación en su trabajo o indemnización en caso de separación injustificada, la Fracción XII creó el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para resolver los conflictos individuales, colectivos e intersindicales, con motivo de las relaciones burocráticas entre los Poderes Ejecutivo y Legislativo Federales; también estableció, a manera de Tribunal Social del Trabajo, para resolver los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, al Pleno de la Suprema Corte de Justicia, en los términos del mencionado precepto Constitucional.

Los Tribunales Burocráticos al incluirse de manera expresa en el Artículo 123, pasaron a formar parte, junto con las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de la JURISDICCION DEL TRABAJO como jurisdicción única que tiene a su cargo la tramitación y decisión de los conflictos laborales entre el capital y el trabajo y entre el Estado y sus servidores. La jurisdicción de que se trata está gobernada por el DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, por lo que sus Tribunales tienen el carácter de sociales, inclusive el Pleno de la Suprema Corte de Justicia aunque su función en la especie resulte contradictoria con la función que ejerce en la Jurisdicción burguesa de amparo".

(11) Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo (3a. Edición, México, Ed. Porrúa 1975) p. 303.

La mayoría de los textos legales, sean Ley, decreto, reglamento u orden, que son las principales formas, normalmente van precedidas de una introducción o exposición de motivos por medio de los cuales, el Legislador explica y justifica el texto legal promulgado, por ello y toda vez que el Tribunal Federal de Arbitraje surgió por disposición del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, transcribo a continuación la parte que considero más importante de la exposición de motivos que dieron origen al Estatuto referido en 1937, lamentablemente, no se sabe quién elaboró esta exposición que empieza diciendo .

" CC. SECRETARIOS DE LA
H. CAMARA DE SENADORES.
P R E S E N T E S .

El empleado público, como asalariado, constituye un factor en la producción de la riqueza social a la que aporta su esfuerzo intelectual o material, por lo que recibe una remuneración que lo coloca dentro de la categoría social de las que solo tienen como patrimonio su capacidad de trabajo.

El servidor público, hasta la fecha, ha carecido por completo del mínimo de derechos que el trabajador industrial ha logrado conquistar a través de intensas luchas, y que le permiten conservar dicha capacidad de trabajo.

Esta desigualdad no se justifica por los caracteres diferentes que existen entre el fin especulativo de la empresa privada y la función reguladora del Estado, ya que también el empleado público puede ser víctima de injusticia por parte de sus jefes con maltratos y ceses arbitrarios.

Ahora bien, la protección del empleado público debe ser fijada restringiendo la ilimitada libertad del Estado, hasta un punto en que las necesidades primordiales de los servidores y sus familiares, disfruten de las más elementales garantías humanas contra el abuso.

Sin duda, los derechos individuales que fundamentalmente interesan a los servidores del Estado, son idénticos en la forma y en el contenido a los que se aseguran a la clase obrera en general, y no hay ni debe haber obstáculo para reconocerlos y garantizárselos.

Los derechos necesarios para la conservación y desarrollo de la personalidad física, económica y moral de todo hombre asalariado, son esencialmente los que se refieren al salario que recibe por el esfuerzo material o intelectual que desarrolla; a la estabilidad en su trabajo; al escalafón por su eficiencia y antigüedad; a las indemnizaciones por separación injustificada y riesgos profesionales; a las jornadas de trabajo; al pago de horas extraordinarias; a los descansos que le permitan recuperar sus energías; a la higiene en los lugares donde preste sus servicios; a la prevención de accidentes y a la asociación.

Al reconocerse estos derechos a los empleados públicos, el Estado Mexicano no solamente coopera a la conservación de la energía física de sus servidores y a la eficiencia de los servicios públicos, sino que contribuye al mejoramiento biológico y cultural de un sector importante de los habitantes del País.

Dentro de la categoría de empleados públicos debense distinguir únicamente dos grupos esenciales: trabajadores de confianza y servidores de base. Los primeros se agrupaban en dos clases: Las que por su categoría desempeñan funciones de dirección responsable y en cierto sentido autónomo, y los servidores del Estado que constituyen la fuerza que garantiza el orden público y la defensa nacional o, lo que da lo mismo, el Ejército y la Policía Preventiva, los cuales deben estar sujetos a Estatutos de diverso orden.

La especial situación de los empleados de confianza, obliga al Ejecutivo a establecer de manera expresa que serán designados libremente y sin limitación de ningún género, por los titulares de las entidades burocráticas, sin que respecto a ellos puedan intervenir en forma alguna la organización social de base.

La finalidad del ordenamiento es comprender a todos los servicios del Ejecutivo, ya presten un trabajo intelectual o material en el campo o en la --

- Ciudad, en la oficina o en la escuela, colocando a las diversas clases de -- empleados en un mismo plano de garantías sociales, ya que por su común situación de dependencia del Estado, deben disfrutar de análoga protección en su trabajo y de sistemas de estabilidad, ascenso, etc.; procede por tanto la eliminación de privilegios burocráticos para los servidores de un determinado servicio público".

En la Ley Burocrática (12) se encuentra un comentario que es una auténtica relación cronológica de las disposiciones que han sido elaboradas para beneficio de los empleados públicos y que obviamente por la importancia que representa para el presente capítulo es menester transcribirla :

"Las primeras disposiciones que favorecieron a los empleados públicos se consignaron en el Acuerdo sobre Organización y Funcionamiento de la Ley del Servicio Civil, expedido por el Presidente de la República, general Abelardo L. Rodríguez, el 12 de abril de 1934. Posteriormente con sentido revolucionario fué promulgado por el Presidente Cárdenas el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, con fecha 5 de noviembre de 1938, reformado el 4 de abril de 1941 durante el régimen del Presidente, general Manuel Avila Camacho. Las normas principales del Estatuto Cardenista pasaron a ocupar sitio de honor en el Artículo 123 de la Constitución, al ser -- adicionado éste durante el régimen del Licenciado Adolfo López Mateos, como aparece en Diario Oficial de la Federación de 5 de diciembre de 1960. Recientemente, por Decreto pu--

(12) Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Legislación Federal del Trabajo Burocrático (11a. Edición, México. Ed. Porrúa 1978) p.15

blicado en el Diario Oficial de la Federación - de 10 de noviembre de 1972, se reformó y adiciono el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional en las fracciones XI, inciso f), y --- XIII, en las que se consigna el derecho de los trabajadores para obtener habitaciones y la -- obligación del Estado de hacer aportaciones a un fondo nacional de la vivienda, a fin de constituir depósitos en favor de los burócratas y -- establecer sistemas de financiamiento que les -- permita realmente adquirir en casa habitación mediante préstamos que se les otorguen a un -- interés no mayor del 4% anual.

Las garantías sociales mínimas de los empleados públicos son los derechos sociales establecidos a su favor por el Apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución. Por el solo hecho de estar reglamentadas las relaciones jurídicas entre el Estado y sus servidores en el Artículo 123 Constitucional, dentro del Título denominado "Del Trabajo y de la Previsión Social", la relación entre el Estado y sus trabajadores constituye una relación de Derecho Laboral".

C A P I T U L O I I I

LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

- 1.- CONFLICTOS INDIVIDUALES.
- 2.- CONFLICTOS COLECTIVOS.
- 3.- CONFLICTOS SINDICALES.
- 4.- CONFLICTOS INTERSINDICALES.
- 5.- REGISTRO Y CANCELACION DE LOS SINDICATOS.
- 6.- REGISTRO DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Para empezar a desmenuzar este tema tan interesante tomaremos en cuenta lo señalado por el artículo 16 de nuestra Constitución Política que entre otras cosas señala: "Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente . . . "

Por lo anterior queda claro que nuestra Constitución se refiere a cualquier tipo de autoridad, ya sea legislativa, administrativa o judicial; la competencia entonces, es en realidad "la medida del poder o facultad otorgado a un órgano jurisdiccional para entender de un determinado asunto" (13)

Es fácilmente confundible la competencia con la jurisdicción, sin embargo, la jurisdicción, es una función soberana del Estado, mientras que la competencia es el límite de esa función, el ámbito de validez de la misma (14).

Pero también se entiende por competencia "la potestad de un juez o tribunal para conocer de determinado juicio o negocio" y por lo que respecta a la relación entre la competencia y la jurisdicción, se entiende que, la competencia presupone la jurisdicción porque aquella es una porción de ésta. No puede

(13) Cipriano Gómez Lara, *Teoría General del Proceso* (Primera Edición; -- México: Ed. Gráfica Panamericana, 1974) p. 141

(14) Loc. cit.

-haber competencia sin jurisdicción, pero si puede haber jurisdicción sin áque-
lla. La jurisdicción es el género, la competencia es la especie; ésta, no es si-
no la manera como la jurisdicción se distribuye entre los diversos órganos ju-
risdiccionales. (15)

Con la finalidad de explicar con mayor detenimiento la competencia
del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que es la materia que nos -
ocupa, sólo mencionaremos que la forma en que se distribuye la competencia,
es por razón de la materia, del grado, el territorio y la cuantía o importan-
cia del asunto, además suelen agregarse, el turno y la prevención.

Enfocando ahora nuestra atención al tema central de éste estudio, -
que como se indicó en la introducción constituye la parte más importante del -
presente trabajo, recordaremos, como quedó asentado en el Capítulo prece--
dente, que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, fué creado por el -
Estatuto de 1938, se le ratificó en la reforma de 1941 y más tarde fué elevado a
la categoría de Institución Constitucional en la reforma publicada en el Diario -
Oficial de la Federación del 5 de diciembre de 1960.

El Artículo 123, Apartado "B", fracción XII de nuestra Constitución
Política ordena :

(15) Eduardo Pallares, Apuntes de Derecho Procesal Civil (2a. Edición; México:
Ed. Botas, 1964) p. 175

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

Para seguir ratificando la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje nos referiremos al laudo pronunciado por el propio Tribunal respecto al expediente No. 425/61. Pablo Castillo Cervera VS. Secretario - de Gobernación que dice:

"El Tribunal de Arbitraje es el único competente en toda la república para resolver los conflictos laborales que se susciten entre el Estado y sus trabajadores, siendo así - mismo, el único directamente capaz y facultado para decidir y resolver que plazas o empleados deben ser considerados de base o de confianza"

Actualmente, y en base a lo dispuesto por el artículo 124 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es competente para:

- I. Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre titulares de una dependencia 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, y
- V Efectuar el registro de la condiciones generales de trabajo.

En cuanto al procedimiento ante el Tribunal en estudio, se observan dos fases, la conciliatoria y la de arbitraje, la primera se establece de la siguiente manera:

Tan pronto reciba la primera promoción relativa a un conflicto colectivo o sindical, el Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, citará a las partes dentro de las veinticuatro horas siguientes a una audiencia de conciliación, que deberá llevarse a cabo dentro del término de tres días contados a partir de la fecha de la citación. En esta audiencia procurará avenir a las partes; de celebrarse convenio, se elevará a la categoría de laudo, que las obligará como si se tratará de sentencia ejecutoriada.

En lo que respecta a la fase de arbitraje, se observa:

Si no se avienen, remitirá el expediente a la Secretaría General de Acuerdos del Tribunal para que se proceda el arbitraje de conformidad con el procedimiento que establece la Ley.

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.

El procedimiento para resolver las controversias que se sometan al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se reducirá; a la presentación de la demanda respectiva que deberá hacerse por escrito o verbalmente por medio de comparecencia; a la contestación, que se hará en igual forma y a una sola audiencia en la que se recibirán las pruebas y alegatos de las partes, y se pronunciará resolución, salvo cuando a juicio del propio Tribunal se requiera la práctica de otras diligencias, en cuyo caso se ordenará, que se lleven a cabo, y, una vez desahogadas, se dictará laudo.

Las Audiencias estarán a cargo de los Secretarios de Audiencias del Tribunal. El Secretario General de Acuerdos resolverá todas las cuestiones que en ella se susciten. Estas resoluciones serán revisadas por el Tribunal a petición de parte, la que deberá formularla por escrito dentro de las veinticuatro horas siguientes. Las demás actuaciones se efectuarán con asistencia de los magistrados que integran el tribunal y serán válidas con la concurrencia de dos de ellos. Sus resoluciones se dictarán por mayoría de votos.

La demanda deberá contener: I. El nombre y domicilio del reclamante; II. El nombre y domicilio del demandado; III. El objeto de la demanda; IV. Una relación de los hechos, y V. La indicación del lugar en que puedan obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiere aportar directamente y que tengan por objeto la verificación de los hechos en que funde su demanda, y las diligencias cuya práctica solicite con el mismo fin.

A la demanda acompañará las pruebas de que disponga y los documentos que acrediten la personalidad de su representante, sino concurre personalmente.

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 que señala la propia Ley Burocrática.

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. Artículos 125, 126, 127, 128, 129 y 130 de la Ley.

Como se indicó, las pruebas se reciban en una sola audiencia que aporten las partes. El día y hora de la audiencia se abrirá el periodo

de recepción de pruebas : el Tribunal calificará las mismas, admitiendo - las que estime pertinentes y desechando aquellas que resulten notoriamente inconducentes o contrarias a la moral o al derecho o que no tengan relación con la litis . Acto continuo se señalará el orden de su desahogo, primero las del actor y despues las del demandado, en la forma y términos que el Tribunal estime oportuno, tomando en cuenta la naturaleza de las mismas y procurando la celeridad en el procedimiento.

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

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

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

Las partes podrán comparecer acompañadas de los asesores - que a su interés convenga .

Cuando el demandado no conteste la demanda dentro del término concedido o si resulta malrepresentado, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

El Tribunal apreciará en conciencia las pruebas que se le presenten, sin sujetarse a reglas fijas para su estimacion, y resolverá los -- asuntos a verdad sabida y buena fe guardada, debiendo expresar en su laudo

las consideraciones en que funde su decisión.

Antes de pronunciarse el laudo, los magistrados representantes podrán solicitar mayor información para mejor proveer, en cuyo caso el Tribunal acordará la práctica de las diligencias necesarias.

Si de la demanda, o durante la secuela del procedimiento, resultare, a juicio del Tribunal, su incompetencia, lo declarará de oficio.

Pronunciado el laudo el Tribunal lo notificará a las partes.

El Licenciado Andrés Serra Rojas (16) hace un importante comentario respecto a la forma en que el Tribunal aprecia las pruebas, ya que " Desde luego, dice, ésta resolución discrepa de las sentencias judiciales de estricto derecho, pues la Ley da una amplia libertad al Tribunal para estimar las pruebas sin sujetarse a reglas procesales fijas", a lo que me permito agregar que efectivamente no me parece adecuado que sea sólo " la conciencia" del Tribunal la que aprecie las pruebas, ya que el mismo está compuesto por seres humanos, y éstos son más falibles -- cuando no tienen que sujetarse a un ordenamiento por escrito.

Es conveniente agregar que las resoluciones dictadas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje son inapelables, y deben ser cumplidas desde luego por las Autoridades correspondientes.

"Este Tribunal, es el órgano jurisdiccional encargado de diri-

(16) Andrés Serra Rojas, Derecho Administrativo (Sexta Edición; México; Ed. Porrúa, 1974) T.I, p. 457

mir los conflictos que surjan entre los Poderes Legislativo y Ejecutivo y sus trabajadores. Se trata de un cuerpo colegiado, clasista, que teóricamente y a la luz del derecho constitucional viene a formar, como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, un nuevo poder todavía de mayor jerarquía, por cuanto que queda sometido a su jurisdicción no sólo la más alta autoridad política representativa del Estado, el Presidente de la República, que entre nosotros es más que un Rey, más que un Primer Ministro y más que todos los Jueces, Magistrados y Ministros, sino también las Camaras de Diputados y Senadores como integrantes del Poder Legislativo. Este Tribunal obedece al cambio en la estructura política del Estado, como ocurre con las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que desecha el principio individualista para sustentarse en la división de la sociedad en clases, dándoles a estas participación de autoridades en el Tribunal.

El Tribunal es colegiado y se integra por un representante del Gobierno Federal, designado de común acuerdo por los Poderes de la Unión; un representante de los trabajadores, designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, y un Magistrado tercer arbitro que nombrarán entre sí los dos representantes citados, pero que en la práctica lo designa también el Presidente de la República; todo lo cual hace que este Tribunal carezca de independencia y siga las directivas políticas que ordene el Jefe de la Nación, en razón de nuestro sistema presidencialista. Esta integración la establece expresamente el artículo 118 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado." (17)

(17) Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo (3a. Edición; México: Ed. Porrúa, 1975) p. 611.

Ciertamente, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es colegiado, lo que significa que se encuentra compuesto por individuos que pertenecen a un colegio (del latín colligere-reunir) de su misma profesión.

1. - CONFLICTOS INDIVIDUALES.

Por ser este punto al igual que todos los restantes del presente - capítulo demasiado generalizados, la explicación de los mismos se hará to mandose como ejemplo al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), organismo al que pertenezco como traba jador desde hace 9 años y por lo cual tengo la oportunidad de referirme al - mismo con cierto conocimiento.

Los conflictos individuales, se producen con motivo de la relación jurídica de trabajo establecida entre los titulares de las dependencias e insti tuciones, el ISSSTE, y los trabajadores de base a su servicio, o por hechos - íntimamente vinculados con la relación laboral.

Para ser más específico con lo anterior diremos por ejemplo que - un conflicto individual, con el ISSSTE, puede producirse cuando existe falta - de cumplimiento por parte de sus trabajadores alas obligaciones estipuladas - en su Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo y a la propia Ley Fe - deral de los Trabajadores al Servicio del Estado, lo que da lugar ala aplica - ción por parte de las autoridades del Instituto a sanciones tales como amones - tación verbal, severas observaciones por escrito, notas malas y suspensión, todo esto regulado en el Propio Reglamento de Condiciones del ISSSTE, y por lo que respecta al cese del trabajador, este solo puede efectuarse cuando - -

exista una causa justa, y es precisamente esta situación la que yo considero que es el conflicto mas serio para el trabajador, el perder su empleo ya -- que al sucederle esto queda desprotegido no solo economicamente sino tambien desde el punto de vista de muchos otros beneficios, que no solo le amparan a el exclusivamente sino tambien a quienes dependen de su persona, afortunadamente la Ley burocratica ha reducido esta posibilidad al señalar en su artículo 46 que :

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

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

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

III. - Por muerte del trabajador;

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

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

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 compañe - ros o contra los familiares de unos u otros ya sea dentro o fuera de las horas de ser - vicio.

b) Cuando faltare por más de tres días - consecutivos a sus labores sin causa justi - ficada.

c) Por destruir intencionalmente edifi - cios, obras, maquinaria, instrumentos, - materia prima y demás objetos relaciona - dos con el trabajo.

d) Por cometer actos inmorales duran - te el trabajo.

e) Por revelar los asuntos secretos o - reservados de que tuviere conocimiento -- con motivo de su trabajo.

f) Por comprometer con su imprudencia descuido o negligencia la seguridad del ta - ller, oficina o dependencia dond^e preste -- sus servicios o de las personas que allí se encuentren.

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

h) Por concurrir habitualmente, al tra - bajo en estado de embriaguez o bajo la in - fluencia de algún narcótico o droga ener - vante.

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

j) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria "

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

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

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

Para el caso de que realmente el trabajador incurra en la ó las faltas graves previstas en los incisos a), c), e), y h) del artículo precedente, y por tal motivo sea necesario demandar la conclusión de los efectos del nombramiento sin responsabilidad para el ISSSTE, entonces es necesario que se tome en cuenta lo señalado por el artículo 127 bis de la Ley Burocrática que dice:

" 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 desahogarán pruebas, se escucharán los alegatos de las partes y se dictarán los puntos resolutivos del laudo, que se en-

grosará 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. "

Como es de suponerse, el artículo 46 bis, es el apéndice del que acabamos de mencionar por lo que es menester agregarlo:

" 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 Tribunal 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. "

Para concluir, diremos que los conflictos individuales existen cuando no se comprende que " Es un requisito de orden y disciplina el que los tra

bajadores al servicio del estado observen buenas costumbres dentro del -- servicio, a efecto de que exista un positivo control en el lugar donde se -- presta tal servicio, pues este es indispensable para la mejor realización de las labores señaladas en cada dependencia, evitandose asi el relajamiento del principio de autoridad que se presenta cuando no existen buenas costumbres por parte del personal". (18)

Al punto de vista anterior, solo quiero agregar que efectivamente es necesario que los trabajadores al servicio del estado tomemos verdadera conciencia del papel que representamos para el progreso de nuestro pais ya que al hacerlo, lograremos sacudirnos la lentitud y despotismo que caracteriza a la burocracia.

(18) Enrique Tapia Aranda, Derecho Procesal del Trabajo (Sexta Edición; México: ed. Velux S.A., 1978) p. 424

2.- CONFLICTOS COLECTIVOS.

Existe una división en relación con los conflictos colectivos señalada por el Profesor Truèba Urbina en su libro de Procesal (18), separandolos en jurídicos y económicos, los primeros, tienen su origen al violarse el contrato colectivo de trabajo o la propia ley, específicamente y conforme al tema que estamos tratando, sería entre el Estado (ISSSTE) y las organizaciones de trabajadores a su servicio, que sería por ejemplo, el Sindicato.

Respecto a los conflictos colectivos económicos, tenemos que se presentan entre un grupo de trabajadores o sindicato y uno o varios patrones, encaminado al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o modificación de las vigentes, pero además y por sobre, esto, se busca el aumento de salario amenazando con irse a la huelga o haciendola efectiva si no se mejoran las condiciones económicas de los trabajadores.

Visto lo anterior, podemos establecer que en la burocracia se presenta solo el conflicto colectivo jurídico toda vez que, aunque el artículo 94 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, señala que los trabajadores pueden hacer uso del derecho de huelga respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el Apartado B, del Artículo 123 Constitucional, esto realmente no se ha presentado, mientras que en el ámbito del apartado A se ve con suma frecuencia.

(19) Op. cit., p.185

Como epilogo al presente punto, cabe mencionar la acertada opinión del Lic. Trueba Urbina (20) ya que "por primera vez en nuestro país, dice, el estatuto de los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938, consagró expresamente el derecho de asociación profesional y de huelga de los trabajadores al Servicio del Estado (Art. 45 y 66 a 69). (Sic) Desde entonces se inició un auténtico movimiento revolucionario sindical de la burocracia; después, al correr del tiempo, le sucedió lo mismo que al movimiento obrero hasta culminar en un "charrismo" más sumiso. En realidad vivimos la democracia, y no obstante la corrupción sindical, los trabajadores han alcanzado estabilidad o inamovilidad relativa en sus empleos, así como los beneficios de la seguridad social.

El derecho de huelga siempre fué objeto de defensa nuestra en la cátedra, en el libro, en la Cámara de Diputados, desde hace más de veinte años. Todavía recién sepultada la Revolución, en el año de 1941, defendimos el derecho de huelga de los obreros y de los burócratas. Pero a través del tiempo transcurrido la realidad de los hechos se ha impuesto: la huelga burocrática es un mito ..."

(20) Ibid., p. 639

3.- CONFLICTOS SINDICALES.

La ley burocrática establece que los sindicatos son las Asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes (Art. 67), por lo que se desprende que se trata de auténticas Asociaciones humanas y que lógicamente para constituirse deben satisfacer diversas condiciones o requisitos legales y estos, están contenidos en la Ley mencionada señalando que en cada dependencia sólo habrá un Sindicato. En caso de que concurren varios grupos de trabajadores que pretendan ese derecho, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje otorgará el reconocimiento al mayoritario.

Todos los trabajadores tienen derecho a formar parte del Sindicato correspondiente, pero una vez que soliciten y obtengan su ingreso, no podrán dejar de formar parte de él, salvo que fueran expulsados.

Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos. Cuando los trabajadores sindicalizados desempeñen un puesto de confianza, quedarán en suspenso todas sus obligaciones y derechos sindicales.

Para que se constituya un Sindicato, se requiere que lo formen veinte trabajadores o más, y que no exista dentro de la dependencia otra agrupación sindical que cuente con mayor número de miembros. (Arts. 68 a 71 de la Ley).

Son obligaciones de los sindicatos: I.- Proporcionar los informes que en cumplimiento de la Ley, solicite el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

traje; II.- Comunicar al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, dentro de los diez días siguientes a cada elección, los cambios que ocurrieren en su directiva o en su comité ejecutivo, las altas y bajas de sus miembros y las modificaciones que sufran los Estatutos; III.- Facilitar la labor del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los conflictos que se ventilen ante el mismo, ya sea del Sindicato o de sus miembros, proporcionándole la cooperación que le solicite, y IV.- Patrocinar y representar a sus miembros ante las autoridades y ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje cuando les fuere solicitado. (Art. 77 de la Ley).

Así pues, como en la Jurisdicción laboral burocrática se dirimen los conflictos sindicales, se puede decir que estos son los que se presentan entre los trabajadores y sus organizaciones.

Estos conflictos pueden presentarse cuando por ejemplo, los sindicatos llegaren a realizar propaganda de carácter religiosa; ejercieran la función de comerciantes, con fines de lucro; usaran la violencia con los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen; fomentaran actos delictuosos contra personas o propiedades, o se adhieran a organizaciones o centrales obreras o campesinas.

Además, la directiva del sindicato es responsable ante éste y respecto de terceras personas en los mismos términos que lo son los mandatarios en el derecho común, asimismo, los actos realizados por las directivas de los sindicatos obligan civilmente a estos, siempre que hayan obrado dentro de sus facultades. (Arts. 79 a 81 de la Ley).

Asi pues, los conflictos sindicales son provocados tambien por la relación juridica de trabajo "pero suponen logicamente, como lo señala el Profesor Trueba Urbina, (21) divergencias en torno de derechos escalafonarios o preferentes o de carácter profesional entre los miembros de un sindicato..."

Al haber señalado ya que los conflictos sindicales se presentan entre el Estado y las Organizaciones de Trabajadores a su servicio, es conveniente mencionar que, por ejemplo, los Estatutos del Sindicato Nacional de Trabajadores del ISSSTE, correspondientes al Comité Ejecutivo Nacional de 1975-1978, y vigentes actualmente, señalan concretamente en su Capitulo XIII su propia disciplina diciendo:

Artículo 158.- La labor de división, la violación a los principios y Estatutos del Sindicato, la desobediencia y el desacato a las resoluciones de Congresos, Consejos y Plenos de Comités Ejecutivos, serán motivo de las sanciones establecidas en estos Estatutos.

Artículo 159.- Las sanciones para los miembros a que se refiere el artículo anterior, serán:

- a).- Amonestación.
- b).- Suspensión de derechos sindicales.
- c).- Suspensión o destitución de cargos Sindicales.
- d).- Expulsión del seno de la Organización.

Artículo 160.- Al conocerse por la Asamblea General, Consejo o Congreso Nacional o Seccional, la falta o faltas cometidas por los miembros de la Organización, se les amonestará con toda severi-

dad por el órgano directivo jurisdiccional correspondiente. Si la falta fuera grave para los intereses sindicales, el caso se turnará al órgano de vigilancia correspondiente.

4.- CONFLICTOS INTERSINDICALES.

Las controversias que se suscitan entre dos o más Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, es lo que origina los conflictos intersindicales, los cuales son sometidos, como lo indica la fracción XII del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, misma que en su artículo 85 señala que todos los conflictos que surjan entre la Federación y los Sindicatos o sólo entre estos serán resueltos por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Los conflictos que suelen presentarse entre los Sindicatos, son de diversos tipos, de los cuales podemos referirnos a aquel en que pudieran fusionarse dos Secretarías, por ejemplo, y dar margen precisamente a una controversia en la que tuviera que determinarse el Sindicato que debiera prevalecer, y en este supuesto, también pudiera resolverse que se convocara a elecciones para constituir un nuevo sindicato, y para el caso de que el conflicto llegara hasta el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, este sería resuelto conforme al mismo procedimiento que hemos venido señalando a lo largo del

presente capitulo.

5.- REGISTRO Y CANCELACION DE LOS SINDICATOS.

En relación al Registro de los Sindicatos, señala remos que los trabajadores de confianza no pueden formar parte de ellos y además, para que se constituya un Sindicato, se requiere que lo formen veinte trabajadores o más, y que no exista dentro de la dependencia otra agrupación sindical que cuente con mayor número de miembros.

La Ley Burocrática indica que los Sindicatos serán registrados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, a cuyo efecto remitirán a éste, por duplicado, los siguientes documentos; I. El Acta de la Asamblea Constitutiva ó copia de ella autorizada por la directiva de la agrupación; II. Los Estatutos del Sindicato; III. El Acta de la sesión en que se haya designado la directiva o copia autorizada de aquella, y IV. Una lista de los miembros de que se componga el Sindicato, con expresión de nombres, de cada uno, estado civil, edad, empleo que desempeña, sueldo que perciba y relación pormenorizada de sus antecedentes como trabajador.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, al recibir la solicitud de registro comprobará por los medios que estime más prácticos y eficaces, que no existe otra Asociación Sindical dentro de la dependencia de que se trate y que la peticionaria cuenta con la mayoría de los -

trabajadores de esa unidad, para proceder en su caso, al registro (Art.72).

En el I.S.S.S.T.E., la forma en que su Comité Ejecutivo Nacional solicita el registro al Tribunal, es la siguiente :

Exp. R.S. 17/60.

H. TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.
P R E S E N T E

DIP. DR. CARLOS RIVA PALACIO VELASCO Y RICARDO PERAZA SOLIS, Secretario General y Secretario de Organización en el Distrito Federal, respectivamente, del Comité Ejecutivo Nacional de Trabajadores del I.S.S.S.T.E., personalidad que tenemos acreditada en el Expediente arriba indicado, con domicilio para oír notificaciones en el 8o. piso del edificio marcado con él número 9 de las calles de Tres Guerras, en esta Ciudad, y autorizando para que en nuestro nombre las oiga y exhiba toda clase de documentos al LIC. ANDRES SELA TORRES, con el debido respeto comparecemos a exponer lo siguiente :

De conformidad con la Convocatoria del 15 de Diciembre de 1977, lanzada por el Comité Ejecutivo Nacional los días 12, 13 y 14 del presente mes de febrero. En el Puerto de Mazatlán, Sin., nuestro Sindicato celebró nuestro V Congreso Nacional Ordinario, en el que se llevó a cabo la elección de los miembros del Comité Ejecutivo Nacional, del Comité Ejecutivo Nacional de Vigilancia, de la Comisión Nacional de Honor y Justicia, de la Comisión Nacional de Hacienda y de los Cuerpos Directivos para Funciones Específicas que actuarán en el trienio 1978-1981, todo lo cual consta en el acta compuesta de 20 fojas útiles, cuyo original nos permitimos acompañar en el presente escrito :

La representación sindical quedó integrada en los siguientes términos :

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

SECRETARIO GENERAL	DR. HUGO DOMENZAIN GUZMAN
SECRETARIO GENERAL	
ADJUNTO.	JORGE MARTINEZ SANTAMARIA
SUPLENTE.	JUAN GONZALEZ ZAVALA

(Enlistan 142 representantes)

Lo anterior, nos permitimos comunicarselo a ese H. Tribunal en el cumplimiento de lo establecido por el artículo 77 fracción II, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Por lo expuesto .

A ESE H. TRIBUNAL, atentamente pedimos :

1. - Nos tenga por presentados con éste escrito comunicando a este H. Tribunal la forma como quedo integrada la representación del Sindicato Nacional de Trabajadores del I. S. S. S. T. E., de conformidad con la elección efectuada en el V Congreso Nacional Ordinario que se celebró los días 12, 13 y 14 del presente mes en la Ciudad de Mazatlán, Sin.

2. - Ordenar se agregue a los autos del Expediente arriba señalado, el original del acta compuesta con 20 fojas útiles que se levantó con motivo de la celebración del V Congreso Nacional Ordinario del Sindicato del I. S. S. S. T. E.

3. - Tomar nota para todos los efectos legales correspondientes de la forma como quedo integrada la representación del Sindicato Nacional de Trabajadores del I. S. S. S. T. E. que actuará en el trienio 1978-1981.

4. - Ordenar que a nuestra costa se nos expidan 10 copias certificadas de la resolución que recaiga al presente escrito.

5. - Ordenar se notifique la resolución que se dicte tomando nota de la forma como quedó integrada la representación del Sindicato, a las autoridades del I. S. S. S. T. E. para los efectos de la relación obrero-patronal y de entrega de cuotas sindicales y a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicios del Estado, para los efectos de las relaciones intersindicales.

Protestamos lo necesario .

México, D. F. a 28 de febrero de 1978.

F I R M A

La contestación del Tribunal es por conducto del Secretario General de Acuerdos, quien comunica :

AGREGUESE a sus autos el oficio de cuenta, de fecha veintiocho de febrero del año en curso, con el anexo -- que se acompaña, suscrito por los CC. DIP. DR. CARLOS RIVA PALACIO VELASCO Y RICARDO PERAZA SOLIS, en su carácter de Secretarios : General y de Organización en el Distrito Federal, respectivamente, del Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato Nacional de Trabajadores del I. S. S. T. E., por el que comunican la forma como quedo integrado el nuevo Comité Ejecutivo del Sindicato Nacional antes citado.

En atención a lo anterior, a la documentación que se acompaña y con fundamento en la fracción II del artículo -- 77 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, tomese nota que es Comité Ejecutivo del Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado por el trienio 1978-1981 el siguiente :

(Aparecen las mismas representaciones y representantes que en la solicitud).

Comuniquese la presente resolución al C. Director del I. S. S. T. E., para los efectos de las relaciones obrero-- patronales y la entrega de las cuotas sindicales, a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, para los efectos de las relaciones intersindicales y a los interesados, para todos los efectos legales a que hubiere lugar.

Notifiquese personalmente, Expídanse las copias -- certificadas que solicitan los ocursoantes y hechas que sean entreguense al C. LIC. ANDRES SELA TORRES, previa toma -- de razón y recibo que quede en autos.

Lo proveyeron y firmaron los CC. Magistrados que integran el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, doy -- Fe.

Exp. 17/60 R.S. 11o. Cuaderno.
México, D.F. 13 de Marzo de 1978.

F I R M A

El registro de los Sindicatos se cancela como lo indica la propia Ley Burocrática, por disolución del mismo o cuando se registre diversa a grupación sindical que fuere mayoritaria. La solicitud de cancelación pue de hacerse por persona interesada y el Tribunal en los casos de conflicto - entre dos organizaciones que pretendan ser mayoritarias, ordenará desde luego el recuento correspondiente y resolverá de plano.

6.- REGISTRO DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

El procedimiento para la obtención del Registro de las Condiciones Generales de Trabajo es muy similar al que acabamos de mencionar en el - - punto precedente, o sea se reduce a la solicitud correspondiente y a la aprobación del Tribunal.

La Ley Burocrática señala; " Las Condiciones Generales del Trabajo se fijarán por el titular de la dependencia respectiva, tomando en cuenta la opinión del sindicato correspondiente a . . . solicitud de éste, se revisarán cada tres años. Las Condiciones Generales de Trabajo establecerán : I. La intensidad y calidad del trabajo; II. Las medidas que deben adoptarse para prevenir la realización de riesgos profesionales ; III. Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas; IV. Las fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos previos y periódicos; V. Las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas; y VI. Las demás reglas que fueren convenientes para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo.

Los sindicatos que objetaren sustancialmente condiciones generales de trabajo, podrán ocurrir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el que resolverá en definitiva.

Las condiciones generales de trabajo surtirán efecto a partir de la fecha de su depósito en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Las condiciones generales de trabajo de cada dependencia serán autorizadas previamente por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en los términos de la Ley Orgánica del Presupuesto de Egresos de la Federación - -

cuando contengan prestaciones económicas que signifiquen erogaciones con cargo al Gobierno Federal y que deban cubrirse a través del Presupuesto de Egresos de la Federación, sin cuyo requisito no podrán exigirse al Estado su cumplimiento. (Arts. 87 a 91 de la Ley).

C A P I T U L O I V

CONCLUSIONES

C O N C L U S I O N E S

Para llegar a determinar qué es actualmente la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se enmarcó primero en el Capítulo I del presente trabajo, un panorama general de lo que es la competencia en materia laboral, refiriéndonos inicialmente al Artículo 123 -- Constitucional, por ser éste, el que, al dividirse en los Apartados "A" y "B" en la fracción XII de éste último, se crea el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, de donde se concluye que la existencia de este tribunal, tiene su origen en el Artículo 123 de nuestra Constitución Política.

Quedó probado también que el repetido Tribunal, fué instituido por el Artículo 92 del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión aprobado por decreto de 27 de diciembre de 1937; haciéndose la observación de que el título es redundante, pues no se conoce ningún estatuto que no este compuesto por regla o norma legal, y por ende es jurídico.

De acuerdo con lo anterior, la legislación que da vida al multi-citado tribunal, es; El Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, fracción XII como ya dijimos y además la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, también llamada Ley Burocrática, en sus artículos -

-- 118 a 124.

Reconocemos también que el Tribunal tiene competencia para conocer de conflictos individuales que se susciten entre titulares de una dependencia y sus trabajadores; conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las Organizaciones de Trabajadores a su servicio; Registro de Sindicatos o, en su caso, cancelación del mismo; conflictos sindicales e intersindicales, y Registro de las Condiciones Generales de Trabajo.

En el Capítulo II se indicó también que el Pleno del Tribunal, esta integrado por tres magistrados y su función es resolver por unanimidad o mayoría de votos las controversias planteadas ante él.

Agregaremos también que entre las obligaciones de la máxima autoridad del Tribunal, que es su Presidente: se encuentran, las de ejercer la Dirección del mismo; decidir, como tercer arbitro, los conflictos planteados ante el tribunal por los trabajadores y entidades del Poder Ejecutivo Federal; ordenar el acuerdo que debe recaer a las promociones diarias de las partes; resolver los problemas que se planteen por las partes; representar el tribunal; resolver los problemas administrativos y del personal; presidir el Pleno del Tribunal; presidir las audiencias de Concilia

M-0018264

ción en los conflictos entre sindicatos y entidades del gobierno y en los inter sindicales.

Asimismo concluiremos que el representante de los trabaja dores en el Tribunal, debe realmente representar los intereses de los traba jadores al Servicio del Estado en los conflictos planteados ante el Tribunal; - Integrar el Pleno del Tribunal; Votar y suscribir los acuerdos y laudos del - mismo; Intervenir en las Audiencias de Conciliación en los conflictos colecti vos y sindicales, así como en los problemas planteados ante el tribunal.

Existe en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, - un representante del Gobierno Federal como quedo debidamente señalado en - el presente trabajo, y es el que, precisamente, debe representar los intere ses de las Secretarías de Estado, Organismos Descentralizados y demás enti dades del Gobierno Federal en las controversias planteadas ante el tribunal; - Votar y suscribir los acuerdos y laudos del tribunal; Intervenir en las Audien cias de Conciliación, en los conflictos colectivos y sindicales, así como en los problemas planteados ante el tribunal.

El Secretario General de Acuerdos del Tribunal, ejerce las - funciones de Jefe Administrativo inmediato del Personal; Formula el acuerdo -

diario a las promociones de las partes que sujeta a la aprobación y firma del Presidente y Magistrados del Tribunal; Certifica y suscribe el Acuerdo y laudos del Pleno del Tribunal; Interviene y Certifica como Secretario de Audiencias en los Juicios Laborales; Interviene y Certifica como Secretario de Audiencias de Conciliación de carácter intersindical o de los conflictos colectivos entre sindicatos y entidades del gobierno y resuelve los incidentes que se presentan en las Audiencias.

Quedó señalado y ahora lo ratificamos, que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es un Organismo Jurisdiccional encargado de resolver los conflictos que surjan entre los Poderes Legislativo y Ejecutivo y sus trabajadores . El Tribunal es un cuerpo colegiado de la más alta jerarquía, puesto que quedan sometidos a su jurisdicción no sólo la más alta autoridad política del país, el Presidente de la República, sino también las Cámaras de Diputados y Senadores como integrantes del Poder Legislativo, lo que significa que los burocratas de nuestro país tienen actualmente en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje el elemento más sólido y efectivo para la defensa de sus intereses lo cual es una auténtica conquista de la Burocracia.

Con el propósito de ampliar el panorama de lo que es y como funciona el Tribunal, señalaremos las actividades que deben realizar las siguientes secciones :

Sala de Audiencias. - Celebra las Audiencias diarias señaladas en los juicios laborales que se tramitan en el Tribunal, desahogando las pruebas y alegatos de cada conflicto.

Procuraduría del Trabajo. - Patrocina y defiende los derechos de los trabajadores ante el Tribunal; proporciona gratuitamente servicio social a los trabajadores que no tienen o no pueden pagar un abogado particular.

Oficina de Actuarios. - Hace toda clase de notificaciones a los trabajadores y a las Entidades del Gobierno en relación con los juicios que tramitan ante el Tribunal.

Oficina de Amparos. - Atiende, da trámite y formula el Acuerdo en los Juicios de Amparo que se promueven contra actos del Tribunal.

Oficina de Trámite. - Da curso a todos los acuerdos del Tribunal, gira los exhortos, da el trámite que corresponda a los juicios y expedientes laborales.

Oficina de Archivo y Correspondencia. - Controla el archivo de expedientes del tribunal por medio de kardex y en libros por alfabeto.

Oficialia de Partes. - Recibe, controla y da trámite a las promociones de las partes que litigan ante el tribunal.

Unidad Administrativa. - Vigila y controla las actividades del personal, sus actividades, horas de entrada y salida, faltas, permisos, controla presupuestalmente todo lo relativo a movimiento personal, gira las órdenes de Pago a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, elabora el inventario de bienes muebles así como el Presupuesto Anual.

Servicio Médico. - Proporciona servicio y atención médica a los empleados y funcionarios del tribunal, así como también funge como perito médico en los casos que se requiera.

Como resultado de esta obra, concluimos también, que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es el único competente en toda la República para resolver los conflictos laborales que se susciten entre el Estado y sus trabajadores, siendo asimismo, el único directamente capaz y facultado para decidir y resolver qué plazas o empleados deben ser considerados de base o de confianza.

Por lo que respecta al hecho de que el tribunal aprecia en concien-

cia las pruebas que se le presentan, reprobó categóricamente esta forma de calificarlas, ya que como señale en el Capítulo III, son seres humanos los integrantes del Tribunal y por consiguiente falibles así que lo que se debe hacer es sujetar a estas personas a reglas fijas para la correcta y precisa estimación de las pruebas.

Por otro lado, también se aclaró que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es un típico Tribunal Social de Trabajo, el cual somete a su jurisdicción las Dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal e Institutos, así como Organismos Descentralizados que tengan a su cargo función de servicios públicos en cuanto a los conflictos que tengan con sus trabajadores.

Dejaremos anotado además, que aun cuando la Ley Burocrática, indica que las controversias que se sometan al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se reducirá, a la presentación de la demanda respectiva que deberá hacerse por escrito o verbalmente por medio de comparecencia; a la contestación, que se hará en igual forma; y a una sola audiencia en la que se recibirán las pruebas y alegatos de las partes, y se pronunciará resolución; la verdad es que no se ha conocido un solo caso que se haya resuelto en una sola audiencia, sino que por lo regular son más de cinco y contrario a lo que muchos piensan, para el caso de las controversias relativas a la terminación de los efectos de nom-

bramiento de los trabajadores ante el Tribunal, éstos normalmente tienen una duración mayor de un año; considero que es motivo por el cual la propia Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, agrega a lo que mencionamos al principio que ; . . . salvo cuando a juicio del propio Tribunal se requiera la práctica de otras diligencias, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo, y, una vez desahogadas, se dictará laudo.

A manera de epílogo diremos que al haber explicado en el Capítulo precedente todos y cada uno de los puntos relativos a la del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, creemos haber cumplido con el objeto del presente estudio que es el mismo que tiene por título y que, como se dijo en la introducción, representa un esfuerzo honesto por realizar un trabajo original.

B I B L I O G R A F I A

- 1.- Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, Proyecto de Ley de Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, México : Imprenta de la Cámara-de Diputados, 1937.
- 2.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ed. Porrúa, S.A. 1979.
- 3.- Gómez Lara, Cipriano, Teoría General del Proceso, México: Ed. Panamericana, 1974.
- 4.- García Laguardia, Jorge Mario y Jorge Luján Muñoz, Guía de Técnicas de Investigación, México: Asociación Editorial Casa Grande, 1977.
- 5.- Pallares, Eduardo, Apuntes de Derecho Procesal Civil, México: Ed. Botas, 1964.
- 6.- Rocha Bandala Juan F. y José F. Franco G.S., La Competencia en Materia Laboral, México: Cárdenas Editor y Distribuidor, 1975.
- 7.- Ramos Gurrión, Manuel, Los Trabajadores al Servicio del Estado y sus Condiciones Generales de Trabajo, México: Tesis Profesional, 1964.

8. - Serra Rojas, Andres,
Derecho Administrativo,
México: Ed. Porrúa, S. A. 1974; T. I

9. - Tapia Aranda , Enrique,
Derecho Procesal del Trabajo,
México: Ed. Velux, 1978 .

10. - Trueba Urbina, Alberto, y
Jorge Trueba Barrera,
Legislación Federal del Trabajo Burocrático,
México: Ed. Porrúa, S. A. , 1979.

11. - Trueba Urbina , Alberto,
Nuevo Derecho del Trabajo,
México: Ed. Porrúa, S. A. 1975.

12. - Trueba Urbina, Alberto,
Nuevo Derecho Procesal del Trabajo,
México: Ed. Porrúa, S. A. 1975.

13. - Trueba Urbina, Alberto y
Jorge Trueba Barrera,
Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada,
México: Ed. Porrúa, S. A. , 1979.