

300609
66
EJ2



UNIVERSIDAD LA SALLE

ESCUELA DE DERECHO
INCORPORADA A LA U.N.A.M.

**LA CONCILIACION EN LA LEY
FEDERAL DE LOS TRABAJADORES
AL SERVICIO DEL ESTADO.**

**TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA
MIGUEL REYES VACA
DIRECTOR DE TESIS:
LIC. ARTURO MARTINEZ Y GONZALEZ**

México, D. F.

1993

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está 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.

I N D I C E

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO.

PAG.

1.- ANTECEDENTES DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

| | |
|--|----|
| 1.1.- DECLARACION DE LOS DERECHOS SOCIALES DE 1917. | 1 |
| 1.2.- DECLARACION DE LOS DERECHOS SOCIALES DE 1931. | 7 |
| 1.3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970. | 10 |
| 1.4.- ANTECEDENTES DE LA LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICO Y SUS REFORMAS. | 15 |

CAPITULO SEGUNDO.

2.- LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICO.

| | |
|---|----|
| 2.1.- LAS NORMAS CONSTITUCIONALES DEL TRABAJO BUROCRATICO. | 21 |
| 2.2.- LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTACION DEL APARTADO B) DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL. | 24 |
| 2.3.- EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE Y LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. | 30 |

CAPITULO TERCERO.

3.- CARACTERISTICAS DEL PROCESO LABORAL.

| | |
|---|----|
| 3.1.- CELERIDAD Y ORALIDAD. | 38 |
| 3.2.- PRINCIPIOS LINGÜISTICOS E INMEDIACION. | 44 |
| 3.3.- CONCENTRACION Y LOS LAUDOS DE CONCIENCIA. | 47 |
| 3.4.- LA CONCILIACION. | 52 |

CAPITULO CUARTO.

4.- EL PROCEDIMIENTO ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

| | |
|--|----|
| 4.1.- DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE | 59 |
| 4.2.- ADMISION Y CONSTITUCION DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. | 64 |
| 4.3.- EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO. | 70 |
| 4.4.- LA ETAPA PROBATORIA. | 74 |
| 4.5.- LA EJECUCION DEL LAUDO. | 81 |

CAPITULO CINCO.

5.- LA FIJACION DE LA CONCILIACION OBLIGATORIA EN EL PROCEDI- MIENTO ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

| | |
|---|----|
| 5.1.- OBLIGATORIEDAD. | 86 |
| 5.2.- CREACION DEL CUERPO PERMANENTE Y FUNCIONES. | 89 |
| 5.3.- REFORMAS PROPUESTAS A LA LEY. | 96 |

| | |
|----------------------|----|
| <u>CONCLUSIONES.</u> | 98 |
|----------------------|----|

| | |
|----------------------|-----|
| <u>BIBLIOGRAFIA.</u> | 103 |
|----------------------|-----|

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

El Derecho Laboral es un derecho social y de órden público; es por ello que el fin fundamental es la justicia social.

Es por ello que este trabajo de investigación se enfoca básicamente para tratar de apoyar la función conciliadora dentro del desarrollo y desahogo del Juicio Laboral que es mencionado en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Mi inquietud al respecto surge por la gran cantidad de asuntos que se ventilan ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, los cuales en la mayoría de los casos, son asuntos totalmente innecesarios, pero que son tramitados, a pesar de ello, por la falta de interés por tratar de solucionarlos.

Para poder crear este interés conciliador en las partes, hay que iniciar haciendo conciencia dentro del Tribunal Federal, para que por su conducto se realicen funciones conciliadoras y de esta manera, se puedan solucionar los conflictos entre el Estado y sus empleados.

De esta manera, podrían cumplirse numerosos principios que rigen al derecho del trabajo, interviniendo para que así, sea un arma más para poder ayudar a la agilización de los juicios que se tramitan por parte de los trabajadores al servicio del Estado ante el Tribunal.

Con ello se podrían evitar desgastes físicos y mentales de las partes, en donde por falta de orientación o de hacer ver la realidad de los asuntos, continúan con una ilusión, que al final puede ser decepcionante por la falta de la intención conciliadora.

Además, bien enfocada y llevada a cabo esta función tan importante, podría crear un precedente para la solución de todos los conflictos jurídicos, de cualquier índole, en donde se tomará como ejemplo a seguir por los diferentes órganos de justicia de nuestro País.

Lo anterior lo reitero en el sentido de que como función de nuestra profesión, siempre debemos de luchar por la justicia, tratando que se cumpla la misma y creo que en base con este principio, la conciliación es una balanza entre las pretensiones que cada parte defiende, donde se sigue en forma se puede cumplir con este principio fundamental.

Con esto, se puede reflejar mi intención por tener personas altamente calificadas que puedan guiar a las partes contrarias, por un camino que les de una solución, más corta y más justa en el mismo.

CAPITULO I

ANTECEDENTES DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

1.1).- DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES DE 1917.

La declaración de los Derechos Sociales en México, surge debido a las grandes injusticias que recaían sobre la clase trabajadora, no obstante de ser la impulsora de la producción del inicio de Industria y era en donde existían diferencias de seguridad para los mismos, llegando a los extremos de tal descontento y provocando con esto, al igual que otras causas, el brote de la Revolución Mexicana.

Es hasta el 15 de Julio de 1914 cuando Don VICTORIANO HUERTA abandona el poder por el triunfo revolucionario, en donde inmediatamente con esta victoria se dan muestras de cambio; tanto político, como en materia laboral como es el caso de Aguascalientes, San Luis Potosí y Tabasco, donde reducen las jornadas de trabajo a nueve horas, se promueve el descanso semanal, se fijaron salarios mínimos y se cancelaron deudas con los campesinos.

Más tarde, el 19 de Octubre, del mismo año, se promulga en el Estado de Veracruz la Ley del Trabajo del Estado, donde se establece un salario mínimo, inspecciones en las áreas de trabajo, jornada máxima de 9 horas y descanso semanal entre otras. Esta Ley tiene gran impacto en todos los estados produciendo como consecuencia el despertar por crear una Ley más específica, pero el primer paso se había dado.

En 1915 surge otro gran acontecimiento legislativo el GENERAL SALVADOR ALVARADO en Yucatán, expide las Leyes de las Cinco Hermanas donde entran la de Hacienda, Agraria, del Municipio Libre, del Catastro y del Trabajo. Dentro de esta última se tomaron en cuenta puntos muy importantes tanto del Derecho Individual como del Colectivo, tomando en consideración la jornada máxima, salario mínimo, defensa de retribuciones y creando Normas Legales para beneficio mínimos de los trabajadores, reglamentando también las Asociaciones, Contratos Colectivos y Huelgas.

Estas Leyes resultan ser, por lo completas y bien estructuradas, un paso firme para hacer conciencia de la necesidad de un ordenamiento legal general al respecto.

DON VENUSTIANO CARRANZA primer Jefe del Ejecutivo Constitucionalista encargado del poder Ejecutivo de la Unión, en 1916 realiza una convocatoria para el Congreso Constituyente. Esta Asamblea había sido reunida para el 1º de Diciembre de 1916 en el Teatro "ITURBIDE" en la Ciudad de Querétaro.

El 25 de Noviembre, una vez aprobados los Diputados Constituyentes, resultó el siguiente veredicto:

PRÉSIDENTE, LIC. LUIS MANUEL ROJAS. PRIMER VICEPRESIDENTE, GENERAL CANDIDO AGUILAR. SEGUNDO VICEPRESIDENTE GENERAL GONZALEZ TORRES. SECRETARIOS, GENERAL ESTEBAN VACA CALDERON. LIC. JOSE MA. TRUECHELO Y ERNESTO MEADE FIERRO. PRO-SECRETARIOS LICs. FERNANDO

GASTAÑOS, ANTONIO ANCONA ALBERTOS Y JESUS LOPEZ LIRA; para el período de cesiones dentro del período del 1° de Diciembre de 1916 al 31 de Enero de 1917.

Llegado el momento, el 1° de Diciembre de 1916, Don VENUSTIANO GARRANZA hizo la declaración de la apertura del período de sesiones del Congreso Constituyente.

En la apertura de la Asamblea se presentó a consideración del Constituyente, dentro del proyecto de Constitución, la Reforma del Artículo 5° que decía: " Nadie podrá ser obligado a prestar servicios personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo puesto como pena por autoridad judicial.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios en los términos que establezcan las Leyes respectivas, el de las armas, los de jurado y los cargos de elección popular, obligatorias y gratuitas las funciones electorales.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La Ley, en consecuencia, no permite la exigencia de ordenes monásticas cuales quiera que sea su denominación y objeto con que pretendan dirigirse. Tampoco pueden admitir convenio en el que el hombre pacte su destierro o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo solo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no sea mayor a un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquier derecho político o civil.

La jornada máxima de trabajo obligatoria no excederá de ocho horas, aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial, quedando prohibido el trabajo nocturno en las Industrias a los niños y a las mujeres. Se establece como obligatorio el descanso hebdomadario ".

En la tarde del 26 de Diciembre, en la sección Vigésimo Tercera, de la Sesión Ordinaria, es cuando se inicia la discusión del artículo quinto del proyecto.

El sentir de los constituyentes al respecto, no era el ir en pro o en contra de los Carrancistas, sino del ánimo de hacer más abundantes los beneficios de los trabajadores.

Existieron a lo largo de las discusiones de los días 26, 27 y 28 de Diciembre, exposiciones que quedaron acentadas en la historia constitucional como son las siguientes:

LIZARDI.- " La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, le queda al artículo exactamente como un par de pistolas a un Santo Oristo y la razón es perfectamente clara, habíamos dicho que el artículo 4º garantizaba la libertad de trabajar y este garantizaba el derecho de no trabajar; si estos son administraciones de la libertad de trabajar, era natural que se hubiera colocado

más bien el artículo 4º que el 5º, en caso que deberían colocar; pero en el artículo 4º ya están colocadas porque se nos dice que todo hombre es libre de abrazar el trabajo lícito que le acomode". (1).

BON VERSE; " Si es preciso para garantizar las libertades del pueblo, que este Santo Cristo tenga las polainas y treinta treinta ¡Bueno!".

FRANCISCO J. MUJICA.- " Se ha resuelto toda la cuestión: La Comisión está conforme en reiterar el dictámen y pide permiso para ello ". (2).

El proyecto fué terminado el 13 de Enero de 1917 y además de las firmas de los miembros de la comisión, habían las de otros 46 Diputados que intervinieron en su redacción y aprobación previa.

El 23 de Enero se llevó a cabo la Quincuagésima Sesión Ordinaria, donde se presentaron la discusión tanto el texto del artículo 5º como del 135. Esta sesión se vió interrumpida por las grandes discusiones, reanudándose por la noche con la presencia de 152 Diputados.

Una vez expuestos los puntos de vista, el Secretario de la sesión pidió se hiciera una votación conjunta para la aprobación de los artículos en cuestión. La mayoría de los

(1) Diario de los debates, opcit T.I,P.972.

(2) Araiza, Ruíz, opcit. P.159.

votos fué favorable para su promulgación y siendo desechado el artículo 5° en relación al trabajo y naciendo con ésto el artículo 123 Constitucional.

Trueba Urbina afirma "Que el artículo 123 está fundado en los principios revolucionarios del Marxismo, en el principio de la lucha de clases y otras teorías y la práctica conduce a la transformación económica de la sociedad mexicana, burguesa o capitalista". (3).

El artículo original elaborado por el Congreso Constituyente de Querétaro, únicamente contempló a aquellos trabajadores que fuesen contratados por particulares quedando desprotegidos los empleados del estado.

La formación de este nuevo artículo, tiene el firme objetivo de velar por la dignidad humana, estableciendo condiciones justas de trabajo, así como una igualdad de condiciones humanas.

También contempla la salubridad, preservación moral descanso, salario justo y una garantía de riesgos que pudieran presentarse a cualquier trabajador en el ejercicio de sus funciones

(3) Trueba Urbina. Op Cit. P 110.

1.2).- DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES DE 1931.

En un primer término, dentro del aprobado artículo 123 constitucional, se concedió la facultad para dictar Leyes sobre el Trabajo tanto al Congreso, como a los Gobiernos de los Estados, debiendo ser fundadas en las necesidades de cada región.

Dentro de las Entidades Federativas, los Poderes Legislativos Estatales llegan a crear varias Leyes a partir de 1918, cuando es creada el 14 de Enero, la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, siendo la primera del Continente.

Esta Ley del estado de Veracruz surge para remediar las graves injusticias que se suscitaron en la historia de este estado y que dieron origen a la revolución para que no fuera a repetirse estas circunstancias con la política de ser una "Ley Justa" de acuerdo a su exposición de motivos.

Dentro de dicha Ley Veracruzana, se desprenden grandes momentos, como es el reconocimiento pleno de la Libertad Sindical y el derecho de Huelga. De igual forma se crean disposiciones importantes sobre el salario, para que existiera un mínimo justo para la retribución del salario y creándose también normas importantes sobre las Condiciones Generales de Trabajo, con la Política de elevar el nivel de vida del trabajador.

Gabe mencionar que esta Ley Estatal de Trabajo del Gobierno de Veracruz, de 1918 sirve como base para la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Más tarde, en el año de 1919 dentro de la legislación de los proyectos legislativos para el Distrito y Territorios Federales, se señala la forma de integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el descanso semanal.

En este mismo año se discute en la Cámara de Diputados, un proyecto de Ley, en donde aparece una reglamentación del derecho obrero a una participación en las utilidades de las empresas y regulación del fondo de ahorro para los trabajadores.

En el año de 1926, el SR. LUIS N. MORONES DIAZ de la GROM el Secretario de la Industria, Comercio y Trabajo en ésta fecha, siendo integrante del Gabinete del Presidente de la República, General Plutarco Elias Calles, elaboró el primer proyecto de la Ley del Trabajo. El problema de este proyecto consistía en los grandes defectos por problemas del interés de una sobreprotección al trabajador.

Dentro del mes de Agosto de 1929 quedan aprobadas la reformas de los artículos constitucionales 73, Fracción X y 123 en su párrafo introductorio, de la sesión Extraordinaria de la Cámara de Senadores celebrada en Julio del mismo año.

Estas reformas son con el objeto de federalizar las Leyes de Trabajo existentes, mediante la creación de un Código de observancia general y vigente para toda la república mexicana.

La primer reforma fué presentada bajo el nombre de "PROYECTO DE CODIGO FEDERAL DE TRABAJO" el cual fué rechazado por el presidente PORTES GIL debido a los grandes errores y contradicciones, además de la oscuridad que existía en materia sindical y de huelga.

El segundo proyecto es presentado por el LIC. AARON SAENZ, que en esta época era Secretario de la Industria, Comercio y Trabajo, llegando a ser aprobado este proyecto por el presidente de la República, así como por todos los Secretarios del Gabinete reunidos en Pleno Colectivo de Secretarios de Estado, pasando a la consideración del Congreso de la Unión y aceptándose este mismo proyecto.

La Ley es promulgada el 18 de Agosto de 1931, mencionando en su artículo 14, muy en especial, la derogación de todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las Legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión en Materia de Trabajo.

En esta nueva Ley se puede hablar ya de una paz social, en la cual se regulan las relaciones obrero-patronales y las nuevas condiciones de trabajo tal y como lo señala el maestro NESTOR DE BUEN y que dice:

" Independientemente de los valores reales de la Ley de 1931 particularmente en la relación a las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores, su verdadera trascendencia debe encontrarse en tres instituciones: EL SINDICATO, LA CONTRATACION COLECTIVA Y EL DERECHO A LA HUELGA, que de la manera como fueron reglamentadas y no obstante los vicios derivados de su aplicación práctica, han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase obrera" (4).

Con la promulgación de la Ley Laboral de 1931, se termina con el período de predominio burgues, dejando atrás las irregularidades e injusticias con los trabajadores debido a que es estrictamente seguida de cerca su observancia general y castigando fuertemente a los que desacataban dicho ordenamiento.

1.3).- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

De acuerdo a los acontecimientos sociales que se van dando y desarrollando posteriormente a la Ley Federal del Trabajo de 1931, el intento de nuevos cambios y surgimiento a las nuevas fuentes de trabajo, así como a la creación de nuevos tipos de industrias, refleja la gran necesidad de la especialización de las labores, también la aplicación y capacitación tan deficiente y carente que existía.

(4) DE LA CUEVA MARIO. Op Cit. P 55

Estos nuevos brotes de cambio, tienen como consecuencias en la esperada ola de la falta de prevención por parte de los antiguos legisladores de la Ley vigente de 1931, ya que no era tomado en consideración el rápido crecimiento de la industria, comercio y centros de trabajo, de acuerdo a la transformación de la Sociedad en un lapso de tiempo tan corto.

Por este gran cambio social, surge la conveniente postura del PRESIDENTE ADOLFO LOPEZ MATEOS en el año de 1960, como nos narra el maestro MARIO DE LA CUEVA en donde se designa una comisión para preparar el anteproyecto de la nueva Ley de Trabajo, quedando integrada por esa época en el Secretario de Trabajo y Previsión Social, Salomón González Blanco; Presidentes de las Junta de Conciliación y Arbitraje Local como Federal, a la Lic. Cristina Salmorán De Tamayo y Ramiro Lozano, para que se pusieran en práctica sus conocimientos laborales, con el objeto de analizar la Ley Laboral para que en base a las conclusiones a que llegaran, se propusieran las reformas o adiciones que estimaran pertinentes; mismo que fué terminado y presentado al Presidente López Mateos en 1961.

Con el Proyecto de Reforma ya terminado, se dan cuenta de algunos errores de la Ley, a lo cual en 1962 una vez realizadas las reformas propuestas por el Poder Revisor de la Presidencia de la República, se reforma la Ley Federal del Trabajo de 1931 y el propio artículo 123 Constitucional en su apartado A.

No obstante las reformas hechas en 1962, para el año de 1967 ya estando en el poder el Lic. Gustavo Díaz Ordaz designa una nueva comisión para hacer las nuevas reformas necesarias concluyendo estas en el año de 1968.

Terminado el anteproyecto surge la Iniciativa Presidencial de la cual envía este anteproyecto a los sectores interesados para que dieran a conocer su punto de vista sobre tales conclusiones y en su caso, si era necesario hacer notas, correcciones o adhesiones convenientes que a su punto de vista debían de realizar.

Los industriales crearon una comisión para discutir y analizar el famoso anteproyecto, en donde participaron Don MANUEL OGARRIO DAGUERE, DON FERNANDO ILLANES RAMOS, MANUEL MARVAN, RAFAEL LEBRIJA, y BALTAZAR CAVAZOS entre otros, quienes en las pláticas sostenidas tuvieron debates fuertes y prolongados, oponiendo una postura reaccionaria ante las mismas y por conducto de las organizaciones respectivas ya creadas, hicieron las críticas y comentarios al Ejecutivo para que fueran tomadas en consideración

Los obreros por conducto de sus representantes tuvieron una reacción totalmente contraria a la de los patrones, manifestando que si la Ley de 1931 había sido un acierto muy grande para crear las normas de las relaciones laborales, mencionaban que vistas las transformaciones de la vida y el campo obrero, era necesario un ordenamiento legal que pudiera elevar el nivel de vida de todos los trabajadores, creando la normatividad para todas las

nuevas formas de trabajo, en las que se otorgará la seguridad legal a todo trabajador con respecto a su labor encomendada, al igual que la detallada definición de figuras y de órganos laborales, para su debido cumplimiento, donde es clara la postura que es tomada como orden presidencial.

El Presidente Díaz Ordaz informado de las propuestas hechas de los empresarios y trabajadores, ordena a la comisión designada a que analice las observaciones planteadas al anteproyecto y en base a esto se hiciera el proyecto final a las reformas pertinentes.

A finales del mes de Noviembre de 1968, el Ejecutivo envía a la Cámara de Diputados ya la iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo, existiendo aquí una modalidad sobre la discusión de cualquier iniciativa de Ley, debido a que se ejemplificó en esta nueva época un segundo proceso democrático para la elaboración de esta iniciativa, en donde los representantes del capital, así como los de los obreros, podían expresar las observaciones pertinentes y nuevas propuestas ante tal documento.

Puesto en práctica este nuevo proceso de discusiones, los representantes patronales presentaron a los diputados y representantes obreros, un estudio de la iniciativa de Ley que se dividía en tres partes, consistentes en:

A) Aspectos No Objetables, que eran los que no tenían beneficios o modalidades para el trabajo; B) Aspectos

Objetables, que se dividía a su vez en conflictos administrativos y económicos; C) Aspectos Inaceptables, que como su nombre lo indica, eran aquellos que por ninguna razón podían quedar agregados en una nueva Ley.

El aspecto más importante que puede encontrarse en el estudio expuesto por los patrones, es relativo a los Aspectos Inaceptables, porque eran los primordiales que de alguna manera afectaban a este grupo. Entre los aspectos más importantes de éstos, nos dice el Lic. Santiago Barajas (5), es la prima de antigüedad, los empleados de confianza, la integración del salario, el trabajo a domicilio, la participación de la utilidades en las empresas por parte de los obreros, interrupción de las jornadas de trabajo por una hora, la regulación de los agentes de comercio y de seguros.

Fué estudiada en general iniciativa de los Senadores y Diputados, analizado el estudio entregado por los patrones, para que pudieran anexar algunas de sus ideas hechas valer por sus representantes, pero también otras desechadas y llamadas descabelladas por el maestro Nestor De Buen (6), como el artículo tercero transitorio, relativo a la prima de antigüedad, que para los industriales significaba una reducción económica que entregar a un trabajador, pero en sí, éste era un triunfo obrero en el cual se reconocía al

(5) BARAJAS SANTIAGO Op. Cit. PP 139

(6) DE BUEN NESTOR Op. Cit. PP 360

trabajador así como su trayectoria realizada en el centro de Trabajo, debido a su esmero y tiempo laborado en un cierto lapso o período de tiempo en la misma, siendo que por esto recibiría un estímulo económico en base a su buen funcionamiento; donde se observa que no fué la única que dejaron de tomarse en cuenta.

Una vez analizado éste anteproyecto es aprobado por mayoría de votos en la Cámara de Diputados, así como la de Senadores, surgiendo como consecuencia la Nueva Ley Federal del Trabajo que entra en vigor la misma a partir del 1º de Mayo de 1970, relacionando esta fecha como clave del inicio del nuevo ordenamiento obrero sindical, donde por primera vez se refleja una democracia en su más amplia expresión, ya que analizando la forma en que se plantea y se discute la Iniciativa de ley planteada ante las Cámaras respectivas, hay un verdadero proceso democrático para que no existieran levantamientos ni protestas graves que trajeran como consecuencia las acciones violentas, con lo que se crea el primer gran precedente para las funciones legislativas en nuestro País.

1.4).- ANTECEDENTES DE LA LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICO Y SUS REFORMAS.

Como puede analizarse dentro de las primeras regulaciones del Derecho del Trabajo, el legislador de esa época, no se

ocupa por tratar de regular laboralmente la situación entre el Estado y sus trabajadores.

Dentro de la Constitución de 1917, el constituyente de nuestro país, no entra a analizar y regular el problema de los trabajadores del Estado, ya que aprobado el Proyecto de la Declaración de los Derechos Sociales en la Asamblea Constituyente de Querétaro, tan solo una minoría conservadora pretendió limitar sus alcances al trabajo económico.

Por otra parte en el anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1931, en el artículo 3º, mencionaba que se consideraba que el Estado asumía el carácter de patrono cuando tuviera a su cargo empresas o servicios que pudieran ser desarrollados por particulares.

En las discusiones celebradas para llegar a aprobar la Ley Laboral de 1931, en la Cámara de Diputados habían claras tendencias, en donde sobresalía que cuando el Estado obrara como poder público, sus servidores no deberían estar ligados a éste en actos contractuales, porque en estos casos no tenía el carácter de patrón, ni tampoco formaba ningún capital con el trabajo, ni riqueza alguna, pero si podía llegar a considerarse al Estado como patrón de todas las actividades en que se realice la producción y que no existiese ninguna situación de ejercicio de poder público y tampoco relaciones derivadas para la incrementación de capitales.

Después, finalizados los debates para la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, una vez promulgada la misma, se establece que las relaciones que existieran entre el Estado y los Servidores Públicos, se regirían por las leyes del Servicio Civil, que se expidieran para tales situaciones.

A pesar de que se había llegado a la conclusión en la Ley de 1931 de que la relación Estado-Servidores se regiría en las Leyes del Servicio Civil, mediante los Estatutos de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Federación, estos nunca llegaron a crearse, por la falta de interés del legislador y al sometimiento político por parte del Estado hacia sus trabajadores.

Con esta inseguridad jurídica del empleado al servicio del Estado, siguen habiendo notables injusticias, entre las que más se presentaban eran los despidos injustificados a trabajadores durante los cambios de poder, porque en el momento que desempeñaba un nuevo cargo político el sucesor de otro, lo primero que hacía dentro de sus nuevas funciones, era despedir a la mayoría de las personas que estaban quedando bajo sus ordenes, para así nombrar a su nuevo equipo de trabajo.

Para evitar este tipo de injusticias en contra de los trabajadores burocráticos, en el año de 1934 se dicta un Acuerdo Presidencial Administrativo sobre la organización y funcionamiento del Servicio Civil, donde se contienen normas para el nombramiento de los empleados del Poder Ejecutivo

y la determinación de que éstos empleados, sólo podían ser separados derivados de alguna causa justificada.

Durante el Gobierno del Presidente Avila Camacho, en el año de 1941, promulga un nuevo estatuto para crear las relaciones laborales del Estado, el cual se llamó "Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado". En éste mismo ordenamiento encontramos importantes innovaciones, entre las que encontramos las siguientes:

A) La relación entre estado y empleados, sería meramente laboral; B) se reconoce el derecho a los trabajadores para formar sindicatos; C) reconocimiento al derecho a huelga; D) discusión sobre las relaciones de trabajo; E) la relación de trabajo no solo podía integrarse por contrato, sino por simple obligación de cumplir determinado acto subordinado; F) estabilidad clara en favor del trabajador con respecto al poder adquisitivo; G) creación del Tribunal Federal de Arbitraje, paralelo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En vigencia este nuevo Estatuto, trae numerosos beneficios al burocratismo, siendo el más importante, el principio a la seguridad jurídica para el empleado del Estado.

En el año de 1959, el presidente Adolfo López Mateos dentro de su preocupación por la seguridad universal de los trabajadores gubernamentales y conociendo los problemas del pueblo, tratando de acabar con la inferioridad de las Leyes, envía al Poder Legislativo un nuevo proyecto para

adicionar el artículo 123 Constitucional con un apartado "B", el cual se proponía contener la Declaración constitucional de los derechos sociales de los trabajadores públicos, aprobándose la misma siendo la primera en su esquema.

Planteado y regulado este nuevo derecho laboral, se hacen gestiones necesarias para la especificación y exactitud para detallar y pulir este nuevo apartado del artículo 123, conformándose así la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en el año de 1963.

De acuerdo a estos nuevos ordenamientos jurídicos, las relaciones Estado-Trabajadores, dejaron de formar parte del Derecho Público Administrativo y éstas vienen a constituir relaciones sociales regidas por el Derecho del Trabajo y dejando a un lado al Derecho Administrativo, al Código Civil y al Derecho Mercantil.

Con esto se inicia una nueva forma de relaciones sociales, que por mucho tiempo estuvo olvidada y presionada en circunstancias políticas represivas, para todo aquel que intentara justicia en las situaciones respectivas.

Para el Dr. Alberto Trueba Urbina (7) La legislación laboral de los trabajadores al servicio del estado, se enmarca en el Derecho Administrativo del Trabajo, al cual define como aquel que se compone por principios, instituciones, normas protectoras y reivindicatorias de los

trabajadores, estatutos sindicales, así como de leyes y reglamentos que regulan las actividades sociales de la Administración Pública y de la Administración Social del Trabajo.

CAPITULO II

2).- LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICO.

2.1).- LAS NORMAS CONSTITUCIONALES DEL TRABAJO BUROCRATICO.

El derecho del trabajo actual se encuentra regido por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, donde se encuentran las bases para regular el mismo, así como las reglamentaciones que se puedan hacer.

Este artículo 123 Constitucional, hace referencia de que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, por lo que se generaliza a toda la sociedad mexicana sin ninguna restricción, encontrándose de ésta manera la normatividad en que debe de desarrollarse.

Dentro de este artículo antes citado en el párrafo anterior, encontramos dos apartados el A) y B); siendo el primero es en donde se regulan las relaciones obrero-patronales entre particulares, encuadrándose los empleados, obreros, jornaleros, artesanos, empleados domésticos, etc., dentro de fábricas, establecimientos, negociaciones, industrias, empresas, escuelas y demás lugares de donde se desprende una subordinación dentro de las labores encomendadas en su trabajo, con las características de toda relación laboral.

A diferencia del primer apartado del artículo 123 Constitucional, encontramos en su apartado B) la regulación del Derecho del Trabajo entre los Poderes de la Unión, el Gobierno de México y sus Trabajadores, siendo por esta razón que nos encontramos en un marco laboral distinto, a pesar

de referirse en ambos a relaciones de tipo laboral, en cada uno de ellas se pueden observar diversos enfoques entre uno y otro, entre los que podemos encontrar las siguientes diferencias entre ambos apartados, siendo los siguientes:

1.- Mientras que el apartado A) de éste artículo 123 no habla de vacaciones, el B) señala un mínimo de 20 días para los trabajadores, quedando prohibido un número menor a éste, pero la Ley Federal del Trabajo en su artículo 76 señala que por el primer año laborado serán como mínimo seis días

2.- Dentro del apartado A) también del 123 Constitucional, encontramos en la fracción V que las mujeres embarazadas tendrán un descanso de seis semanas anteriores a la fecha aproximada del parto y seis posteriores al mismo; a diferencia en el B) se otorga un mes de descanso antes de la fecha aproximada del parto y otros dos meses después del mismo como se señala en la fracción XI inciso C).

Cabe señalar que en estricto derecho el tiempo de descanso global para las mujeres embarazadas con motivo del parto es de 3 meses en ambos apartados, pero debido a los diferentes criterios sustentados se manejan en tiempos distintos para antes y después del parto.

3.- Cuando se hablan de horas extraordinarias en el apartado A) en la fracción XI del artículo 123 Constitucional habla de que los menores de 16 años no serán admitidos para esta clase de trabajos; no señalándose ninguna restricción de este tipo en el apartado B).

4.- El apartado A) en su fracción XIII del 123, nos habla de una capacitación obligatoria para todos los empleados, en cambio en el apartado B) no existe algo semejante y únicamente se hace una pequeña alusión en su fracción VII en donde dice que el Estado organizará escuelas de Administración Pública.

5.- La aplicación de leyes en cualquier conflicto en materia laboral, de acuerdo con el apartado A), serán hechas por las autoridades de trabajo y señalando la competencia local y federal en la fracción XXXI; a diferencia del apartado B) del artículo 123, que menciona que los conflictos individuales colectivos e intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la Ley reglamentaria.

En resumen, estas diferencias de ambos apartados del artículo 123 de nuestra Constitución, se basan en las propias necesidades de cada parte y de la naturaleza de los trabajos respectivos, dependiendo en cada uno los criterios que se han sustentado para la creación de esa norma. También encontramos omisiones en cada apartado en normas establecidas, aclarando nuevamente que no se trata de deficiencias del legislador, ni que una sea más justa o equitativa una de la otra, si no que aquí ya intervienen los intereses de los trabajadores que laboren para el Estado o para el Sector Privado, atendiendo al enfoque y naturaleza del trabajo.

Con ésta aparición del apartado B) del artículo 123 Constitucional, se inicia una nueva regulación para el Trabajo Burocrático, en el que, como se ha señalado

anteriormente, se ponen en práctica diferentes y nuevos criterios a los establecidos en el apartado A), de éste mismo artículo, pero en este segundo apartado se crean normas que van de acuerdo con las necesidades del propio Estado para regular de manera especial a sus empleados y trabajadores, debido a que su interés es el cumplir los objetivos de las necesidades del pueblo y sociedad mexicana, así como administrar los bienes y funciones que tienen encomendados para cumplir con sus objetivos, de acuerdo con el poder que le ha sido conferido, a diferencia de los intereses privados de cada particular, por su interés económico que lleva en cada desarrollo de trabajo para poder generar el éxito remunerativo a cambio del esfuerzo realizado, con lo que se refleja la diferencia de la necesidad de la regulación especial en cada caso concreto.

2.2).- LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTACION DEL APARTADO B) DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

El maestro Trueba Urbina (8) señala su gran interés por una Legislación de Trabajo Burocrático y en su afán del mismo aporta valiosas aportaciones para su creación, tan es así que crea un proyecto de Ley, el cual llama "PROYECTO DE CODIGO ADMINISTRATIVO DE TRABAJO", que fue sometido en el año de 1951 a la consideración de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, siendo discutido fuertemente en los debates, siendo que finalmente no fue aprobado, pero en gran parte fue tomado en consideración para la creación de la Ley Burocrática.

(8) TRUEBA URBINA, ALBERTO OP.Cit. PP. 568.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, fue promulgada en su texto original el 27 de diciembre de 1963 y publicándose en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre del mismo año; éste texto ha sido reformado por decretos en 1966, 1972, 1974, 1975, 1978, 1979, 1982, 1983, 1984, 1985 y 1991.

Esta Ley consta de 165 artículos, los cuales están contenidos por Diez Títulos, siendo éstos los siguientes:

- TITULO PRIMERO:** Disposiciones Generales.
- TITULO SEGUNDO:** Derechos y Obligaciones de los trabajadores y de los titulares.
- TITULO TERCERO:** Del escalafón.
- TITULO CUARTO:** De la Organización Colectiva de los trabajadores y de las Condiciones Generales de Trabajo.
- TITULO QUINTO:** De los Riesgos Profesionales y de las enfermedades no profesionales.
- TITULO SEXTO:** De las Prescripciones.
- TITULO SEPTIMO:** Del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y del Procedimiento ante el mismo.
- TITULO OCTAVO:** De los medios de apremio y de la ejecución de los Laudos.
- TITULO NOVENO:** De los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores.
- TITULO DECIMO:** De las correcciones disciplinarias y de las sanciones.
- TRANSITORIOS.**

Esta Ley Federal, fue creada con el objeto de reglamentar el apartado B) del artículo 123 Constitucional, al igual que fue creada la Ley Federal del Trabajo para el apartado A), ya que las necesidades eran distintas y también necesario el reglamentar profundamente las catorce fracciones de éste segundo y nuevo apartado, debido a que con estas fracciones y sin especificar todas ellas quedaban ideas discrepadas sin concluir lagunas jurídicas para la misma, por lo que tuvieron que detallarse y especificarse en el surgimiento de ésta Nueva Ley.

Dentro del supuesto de la relación laboral en el Trabajo Burocrático, los patrones Estatales serán en su caso el Poder Ejecutivo-Presidente de la República, Camaras de Diputados y Senadores, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito y los Jueces de Distrito. En este mismo orden de ideas, existe disposición expresa en el artículo 19. de la Ley Burocrática que tienen el carácter de Patrones Estatales, que dice lo siguiente:

"ARTICULO 19".- La presente Ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal, de las instituciones que a continuación se enumeran: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional para el Fondo de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de

Electricidad y Gas, Centro Materno-Infantil "Maximino Avila Camacho" y Hospital Infantil, así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos."

De lo mencionado en el citado artículo anteriormente, es muy importante destacar que los organos descentralizados no mencionados y que no sean similares a los que se mencionan, serán regidas por la Ley Federal del Trabajo. Por su lado el maestro Trueba Urbina (9), señala que el Ejecutivo Federal con Reglamentos Constitucionales, pero con fuerza indiscutible, incluye a determinados organismos descentralizados por conveniencia propia como lo es, entre otros, Caminos y Puentes Federales de Ingreso.

Con esto podemos afirmar la evolución jurídica en nuestro país, donde el Estado mexicano es patrón en el caso de emplear a su servicio a trabajadores para la realización de actividades económicas del propio estado o sus propios fines políticos, siendo que van a ser regidos por la Ley Burocrática y es de ésta manera con la que se arranca con las nuevas características del Estado Moderno. (10).

(9) TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa México 1982 PP. 538.

(10) Cfr. Nueva Enciclopedia Jurídica T IX 1958 Edo. Federal.

Por otra parte, la Ley Burocrática también señala y especifica en forma clara, a todos los trabajadores que laboran para Estado y haciendo una diferencia entre los mismos en el artículo 59., en los que indica dentro de sus fracciones cuáles son los nombrados de confianza, desprendiéndose que los que no se encuentren dentro de estos o que no esten incluidos y serán denominados como trabajadores de base, los que serán protegidos por esta Ley y los primeros, es decir los de confianza, quedarán excluidos del régimen de dicha Ley de acuerdo con su artículo 82., a excepción de los que marca dicho precepto al cual se refiere que no estarán dentro de ésta ley a los miembros del Ejército y Armada Nacionales, con excepción del personal civil del Departamento de la Industria Militar, también nombra de exclusión al Personal Militarizado, a los miembros del servicio Exterior Mexicano, al personal de Vigilancia de cárceles o galeras y por último a los que laboren con el estado mediante un contrato civil o se les retribuya por honorarios.

Es importante remarcar que los trabajadores de confianza excluidos de esta Ley Burocrática y mencionados en el artículo 59., son puestos de trabajo que por envergadura del mismo, dirección, naturaleza y nivel, pueden cambiar en cualquier momento dentro de los puestos que desarrollamos de acuerdo con las necesidades propias del Estado, situación por la cual resultaría sumamente conflictivo y económicamente perjudicial para el Estado el regularlos dentro en ésta Ley, ya que si de por sí existe un gran número de conflictos entre trabajadores y Gobierno, se volvería casi imposible el poder alcanzar los fines del Estado con el pueblo mexicano sin antes poder resolver los internos que existiesen, y convirtiéndose de este modo perjudicial para todos.

No obstante, ésta Ley prevé su insuficiencia, motivo por el cual en su artículo 11 señala que lo no previsto por esta Ley, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las Leyes de Orden Común, la Costumbre, el Uso, los Principios Generales de Derecho y la Equidad; ésto es muy lógico ya que la Ley Burocrática cuenta unicamente con 165 artículos en comparación con la Ley Federal del Trabajo que tiene 1010 artículos y se encuentra lógicamente por debajo en cuanto al contenido de la misma; esto es debido a que de acuerdo con mi criterio, sería absurdo que en esta nueva Ley Burocrática se reprodujera letra por letra la Ley Federal Laboral, para tratar de extender cada punto, siendo acertado que el legislador tomará en consideración la norma Federal para el caso de duda, interpretación o por lo no previsto en la nueva Ley, y de esta forma pueda ser aplicada la Ley Federal del Trabajo en primer término.

Posterior a las disposiciones generales, ésta nueva ley, enumera y regula los derechos y obligaciones de los trabajadores y el Estado, en los cuales se van a basar para regular su relación laboral, así como los supuestos en que se rige el Escalafón dentro de los puestos de los trabajadores, así como la organización colectiva que deben seguir y las Condiciones Generales de Trabajo, sobre estas de los riesgos profesionales y de las enfermedades no profesionales, también sobre las prescripciones para ejercer sus acciones y del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y el procedimiento ante el mismo, los medios de apremio y la ejecución de los laudos, de los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores y las correcciones disciplinarias y de las sanciones.

Con estas disposiciones se creó la Ley Burocrática, la cual a pesar de ser muy detallada y de ser muy acertada en cuanto a la normatividad y regulación de este tipo de relación laboral, en algunas ocasiones se encuentra la falta de disposiciones legales para el caso concreto, pero hechas con el fin de que no existieran contradicciones de Leyes en una misma materia, motivo por el cual es supletoria la Ley Federal del Trabajo para cualquier caso no previsto.

2.3).- EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE Y LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Al analizar la Ley Federal del Trabajo se observa que se establece en el Título Once, capítulos XII y XIII, que para todo trabajador y para la solución de sus conflictos que se susciten con su patrón, corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el solucionarlo; de acuerdo con lo establecido por el artículo 527 de la citada Ley, señala la competencia de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de las Entidades Federativas dentro de su jurisdicción a aquellas que no sea de competencia Federal, de acuerdo con el artículo antes mencionado; todo esto, de acuerdo con el artículo 698, segundo párrafo, de ésta misma ley que conocerán de empresas o materias contenidas en los artículos 123, apartado "A" fracción XXXI de la Constitución Política y 527 de ésta ley laboral, con lo que se desprende que quedan excluidos los trabajadores al Servicio del Estado para poder acudir a estos Tribunales Laborales con el objeto de solucionar sus conflictos laborales, por no encontrarse dentro de los preceptos legales antes mencionados.

Es por esta situación de que se tuvo que crear el apartado "B" del artículo 123 Constitucional y con ello la creación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que en la misma podemos observar, ahora sí, la preocupación del legislador por estos empleados, a los cuales se les señalan todos los derechos y obligaciones y demás disposiciones a su favor, pero es dentro de éste segundo apartado en su fracción XII en donde señala que los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual tiene un título especial dentro de esta Ley Burocrática, siendo este el séptimo y constante de tres capítulos, dentro en el que se establece su organización, competencia, procedimiento y demás disposiciones que regulan al mismo, pero no entraré en más detalles por el momento, porque posteriormente en este trabajo hablaré específicamente en un capítulo sobre este organismo.

Con todo lo anterior se puede observar que cada apartado del artículo 123 Constitucional, dentro de su respectiva ley, tanto la Federal del Trabajo, como de la Burocrática, se señalan las propias autoridades laborales, es decir, que para poder resolver los conflictos entre empleados y patrones señalan diferentes autoridades para poder solucionar los conflictos de los mismos.

Esta diferencia en cuanto a diferentes Autoridades o Tribunales Laborales, se debe a que los intereses son diferentes, porque unos son para solucionar los conflictos laborales entre estado y empleados para llegar a realizar las metas gubernamentales, en los objetivos dispuestos por el propio Estado y otro interes es para solucionar los conflictos

laborales de trabajadores y patronos particulares para así llegar a los objetivos particulares de cada persona en acuerdo con sus propias necesidades.

Es por ésto que la organización de estas autoridades de trabajo, en cuanto a la integración de los mismos son distintas y cada uno de ellos, va de acuerdo con las necesidades de los mismos.

En relación a la integración, podemos observar que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, como la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, tienen una organización un poco semejante a la del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en cuanto a que se maneja en estos tres organismos sobre un presidente que rige la actividad de los mismos Tribunales sobre otros presidentes, los cuales se encuentran organizados en Juntas Especiales o por Salas, de acuerdo de que los tribunales se esté hablando, pero la diferencia que más se marca, es que dentro de cada una las Juntas Especiales ya sean Locales o Federales, encontramos a un Representante de los Trabajadores y a un representante de los Patronos, los que según su caso, son designados en las convenciones por los delegados que previamente se designen, es decir, que tanto las organizaciones obreras y las organizaciones patronales tendrán representación en cada una de las Juntas Especiales para hacer valer sus derechos, teniendo voz y voto para poder resolver sobre ellos y vigilando de igual forma el procedimiento en los mismos para que se cumpla en estricto derecho el mismo, para que de esta forma puedan defender sus propios intereses, de la parte que estén representando con la investidura de su puesto.

Por otra parte al igual que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el Tribunal Federal, está integrado por salas, que equivalen a las Juntas Especiales de la Junta Local y Federal de Conciliación y Arbitraje y que se encuentran integradas por un Magistrado representante nombrado por el Gobierno Federal y un Magistrado representante de los trabajadores, designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y un Magistrado más que es nombrado como presidente.

Con lo anterior se puede analizar y llegar a la conclusión de que el sistema de organización es similar dentro de los Tribunales Laborales de nuestro País, ya que en este caso también encontramos la representación tanto del Estado, como de Asociaciones de Trabajadores Burocráticos para también tener voz y voto en cuanto a las diferencias y conflictos entre Patrón-Estado y Trabajadores o Empleados del mismo, con el objeto de que se cumplan las formalidades de Ley y se puedan hacer valer los derechos de cada uno de ellos, así como son sus propios intereses.

En relación al procedimiento en cada uno de los Tribunales Laborales, en términos generales son parecidos, aunque para la realización del Derecho Procesal Burocrático, se tuvo que basar forzosamente del procedimiento que encontramos en la Ley Federal del Trabajo, confirmando de esta manera con lo mencionado en la Ley Burocrática sobre la aplicación supletoria de la Ley que rige al apartado "A" del artículo 123 Constitucional; pero a pesar de ello en cuanto al desahogo de las pruebas es muy parecido, debido a que estas deben de seguirse también de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo en el capítulo respectivo de cada prueba.

en concreto, al igual que la creación de laudos o resoluciones que ponen fin a los juicios que se ventilan ante los mismos.

De acuerdo a lo que se menciona anteriormente podemos decir que la diferencia se basa, primordialmente por el interés de cada uno de los sectores que marcan las diferencias de cada Ley, es decir, del Estado y de los Particulares creando normas más adecuadas y convenientes para el caso concreto de ambas relaciones, pero la más importante diferencia aparece cuando se habla de Conciliación, la cual se puede asemejar al día y a la noche cuando hablamos de los Tribunales Laborales del apartado "A) y B)", del artículo 123 de nuestra constitución, ya que en el primero se presenta como medida solucionadora de conflictos de gran resultado y en el segundo apartado para tratar de dar en ocasiones soluciones reales, que son casi inexistentes, a conflictos innecesarios que por no tomar en cuenta esta forma de solución, obviamente se concentra un cúmulo mayor de trabajo y un bajo porcentaje de solución y terminación de conflictos, lo cual trataré en el fondo de dicho asunto en el capítulo quinto de ésta tesis en donde daré una serie de puntos de vista y teorías al respecto.

La creación del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, tiene su origen en la fracción XII del apartado B) del artículo 123 constitucional, en donde señala que los conflictos, ya sean colectivos, individuales o intersindicales, deberán de resolverse y someterse a éste Tribunal, aclarando que este deberá de ser integrado de acuerdo por la Ley reglamentaria.

Es por esto que la Ley Burocrática en su Capítulo Séptimo, habla de toda la organización manejo y procedimiento ante este órgano jurisdiccional para poder funcionar como tal.

Así como lo indica ésta legislación, nos encontramos con un nuevo Tribunal de Trabajo, pero esta vez no es de orden común como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sino en éste caso, va a ser unicamente dedicado a resolver los conflictos que puedan existir entre el Estado y sus trabajadores.

Por su parte, las Juntas, como se ha señalado con anterioridad, tiene una gran similitud en su organización y constitución de las salas del Tribunal es decir, en ambos organismos se habla de tres sujetos importantes en cada sala o Junta Especial.

Estas Salas o Juntas Especiales, aunque en una se llamen magistrados y en otra simplemente representantes, funcionan en forma muy parecida y siguiendo sus bases podemos decir que el Magistrado que designa la F.E.T.S.E. realiza idénticas funciones a las que hace el Representante de los trabajadores, al igual que el Representante de los patronos, tiene las mismas funciones del Magistrado designado por el Gobierno Federal.

A diferencia de lo anterior, tanto en la Ley Burocrática como en la Ley Federal, hablan de los plenos de éstos para poder funcionar y sesionar.

He aquí donde podemos encontrar una diferencia amplísima en cuanto a la participación de los integrantes de estos plenos, debido a que la Ley Federal del Trabajo señala en el artículo 607 que el Pleno de la Junta será integrado por el Presidente de ésta, junto con la totalidad de los representantes de los trabajadores y los patrones, en cambio la Ley Burocrática señala que el pleno estará integrado por la totalidad de los Magistrados de las salas y un Magistrado adicional, que en este caso será el presidente de éste Tribunal.

Es por esto que en la Ley Burocrática se puede ver que aquí sí participan hasta los presidentes de las salas cuando se sesiona en pleno.

Por su parte el maestro Trueba Urbina (11), señala que el Tribunal Federal, es un típico Tribunal Social del Trabajo, por cuanto somete al Poder Administrativo a la jurisdicción y consiguientemente los conflictos que tenga con sus servidores.

También opina Nestor de Buen (12), que como se desarrolla la práctica del Tribunal, los magistrados siempre se han distinguido por su capacidad e imparcialidad.

De esto, hay que destacarse que los integrantes de éste organismo si sobresalen notablemente por su imparcialidad,

(11) TRUEBA URBINA, Alberto OP.CIT P. 161.

(12) DE BUEN, Nestor, Los Trabajadores de Banca y Crédito, Ed. Porrúa, 1984, P.122.

que podría tomarse en duda debido a que se prestaría para favorecer al Estado, debido a su puesto, situación que no es así.

En cambio se puede decir que durante la vigilancia y actuación durante el procedimiento de los Juicios, éstos integrantes cumplen su finalidad de verdaderos juzgadores, y por lo general no se inclinan por ninguna de las partes en litigio del asunto que tengan encomendados, sino que resuelven en favor del que haya probado las acciones o excepciones hechas valer en juicio.

En cuanto al Tribunal y las Juntas, existen algunas directrices y consideraciones que no son tomadas en su funcionamiento, es por ello y por la innecesaria repetitividad, que pueda existir de la Ley Burocrática hacia la Ley Federal del Trabajo.

Lo anterior es fundamentado por lo señalado en el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado, en donde nos indica que lo no previsto por esta ley se aplicará supletoriamente y en su orden la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las Leyes de Orden Común, la Costumbre, el Uso, los Principios Generales de Derecho y la Equidad.

En forma genérica, esta supletoriedad aparece en forma cotidiana dentro del procedimiento de los juicios que se ventilan ante éste organismo, donde el Tribunal se refuerza en gran parte en lo establecido por la Ley Federal Laboral para poder cumplir con los requisitos de procedimiento y no caer en violaciones al mismo.

CAPITULO III

CARACTERISTICAS DEL PROCESO LABORAL

3.1).- CELERIDAD Y ORALIDAD.

La Celeridad del proceso laboral, es una de las características más importantes dentro del mismo, en el sentido de que la naturaleza del proceso es de tratar de que tenga rapidez, con el objeto de que se llegue a resolver el conflicto lo antes posible.

Cabe señalar que uno de los instrumentos claves para que ésta característica de brevedad aparezca, es el cumplimiento de los términos procesales señalados en la Ley Federal del Trabajo, los cuales marca que deben de ser improrrogables.

Por su parte el Dr. Miguel Borrell Navarro (13) señala que se debe tener presente que en todo juicio laboral, los términos señalados son siempre improrrogables, en congruencia con las características de celeridad y brevedad que la Ley trata de conferirle a los procesos laborales.

Es evidente que la Ley Federal del Trabajo señala los principios procesales en base a los términos señalados agilizar el proceso, pero ésto no siempre se cumplen debido a que no obstante lo señalado en la Ley, dentro de la práctica procesal poco se cumple.

(13) BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. ISTA P.P. 505

Este incumplimiento de la Ley Laboral en cuanto a sus términos, no siempre es debido a la negligencia o incapacidad de las autoridades integrantes, si no por el cúmulo de trabajo de las Juntas Especiales de las Juntas Locales y Federales, así como las Salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por su parte el maestro Nestor de Buen (14) señala que la celeridad no constituye un principio o una característica del derecho laboral, argumentado que es tan solo una aspiración que se trata de llegar, con lo que naturalmente no estoy de acuerdo, porque de ser así todo lo que marca la Ley es simple aspiración, lo cual no debemos de señalar tan solo una expresión de buenos deseos de lo que marca el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, si no una realidad que se tiene que cumplir.

Para poder llegar a agilizar verdaderamente el proceso laboral y poder llegar a cumplir la celeridad del Juicio Laboral, así como realizar todas las actuaciones señaladas en la Ley dentro de los términos señalados, es necesario entre algunas otras cuestiones el que se inicie y continúe con la creación de nuevas Juntas y Salas correspondientes de acuerdo con las necesidades propias.

Se han visto que la Junta Local del D.F., ha puesto un gran interés en este crecimiento de sus Juntas Especiales, pudiéndose observar que en los últimos dos años han aumentado el número de estas, debido a que se percataron las

(14) DE BUEN, Nestor OP. CIT. 71.

autoridades del gran cúmulo de trabajo en cada una de ellas y con el objeto de no entorpecer los procesos en desahogo, tuvieron la sábia decisión de formar nuevas Juntas Especiales, para que se cumpliera el principio de celeridad y poder tratar de hacer cumplir los términos procesales.

Gabe destacar que el propio Tribunal Federal no ha hecho lo mismo en este sentido, pudiendose percatar de la gran concentración de Juicios que se ventilan ante este organismo sin tomar medidas al respecto, situación por las cuales el principio de celeridad queda anulado.

Esto es en base a que la propia Ley Burocrática en su artículo 127 nos señala un afán por tratar de agilizar el procedimiento ante su organismo de los juicios laborales, a pesar de su contrariedad en la práctica actual, de no tomar en consideración la propuesta de crecimiento para poder ser más rápido su proceso.

Rosalío Bailón Valdivinos (15) nos dice que no obstante la intención de la disposición que indica el artículo 127 de esta Ley Burocrática, de dar celeridad al procedimiento laboral, en la práctica este es tortuosamente lento, ya que se dá el caso de la sola asignación de la Sala correspondiente tarda hasta un mes, siendo que en contraposición en la Junta en el mismo día de la presentación de la demandada indican a cual será turnada su demandada y en algunos casos hasta la fecha de audiencia.

(15) BAILON VALDOVINOS, Rosalio. Formulario y Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Ed. PAC. S.A.. PP. 131.

Otra característica importante que nos señala el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, es que el proceso será predominantemente oral.

Para tomar en consideración esta nueva e importantísima característica del proceso laboral, hay que señalar la definición que Rafael de Pina (16) señala al respecto, diciendo que oralidad por oposición a la escritura, es el método procesal donde la palabra hablada constituye el modo de expresión.

Esta definición de oralidad es importante tomarla en cuenta del Derecho del Trabajo debido a que en su proceso ésta palabra hablada será la constitución del modo de expresión.

Numerosos tratadistas y estudiosos de la materia han discutido innumerables ocasiones sobre la oralidad del proceso del derecho laboral, en donde algunos la apoyan y otros no la formulan así y sustentándose que el proceso es mixto por que a parte de ser oral, señalan de la escritura en el momento de levantar el acta correspondiente después de la oralidad en las audiencias respectivas, para anotar lo que se señala.

Por otro lado, otros señalan que la escritura no es en forma, sino únicamente traducciones a la escritura de lo señalado oralmente, tan solo para tener el registro de la oralidad.

(16) DE PINA, Rafael, OP. CIT P.P. 372.

En fin, son dos diferentes y respetables opiniones al respecto, en la cual no nos meteremos a tratar de definir al mismo, sino únicamente me concretaré a señalar la oralidad que nos señala la Ley Federal y la Burocrática, en el predominio de la palabra, pero estando de acuerdo en que interviene también la escritura pero no es predominante.

Es de esta forma que la oralidad en el proceso laboral se refleja cuando la Ley obliga a recibir las declaraciones de las partes a las Juntas en forma oral, tanto de testigos, peritos, confesantes, etc.

La oralidad del Juicio laboral permite a las autoridades laborales, para poder interrogar en forma libre a las personas y encarar a las partes entre sí o con los testigos.

Trueba Urbina (17) señala que para conservar una memoria de los actos procesales que sirva para recordar la impresión que se hubieran formado los juzgadores, tienen que existir por escrito, pero predominando notoriamente la oralidad.

De acuerdo con la oralidad, el criterio de Don Euquerio Guerero (18) afirma que esta característica es de gran ventaja para la fluidez del proceso y es adecuada para buscar la verdad en forma más profesional y rápida, que

(17) TRUEDA URBINA, Alberto, OP. CIT. PP. 338

(18) EUQUERIO GUERRERO, OP. CIT. PP. 467

necesariamente tiene que registrarse en documentos escritos para tomar todos los argumentos señalados por las partes para no omitir nada en el momento de la resolución del Juicio.

Creo que en su caso la totalidad de la oralidad, como la absoluta escritura, son deventajosas en cualquier proceso porque pueden ser mal entendidas las partes y personas que declaren a pesar de querer señalar o tratar de explicar lo contrario como es el caso de la oralidad, con la ventaja de que el juzgador puede tener una impresión más real de la aclaración de quien la rinda, por lo que para evitar el papeleo y mayor seguridad, se escribe lo sucedido para auxiliarla memoria de quien ventiló el proceso.

El Dr. Miguel Borrell Navarro (19) hace notar una nueva perspectiva de esta oralidad y pone en cuestión a la misma, señalando que no se cumple en forma plena la misma y se pregunta si en realidad son predominantemente orales los juicios laborales, porque en la práctica tanto la demanda, contestación, incidentes, ofrecimientos de pruebas, proveídos, autos y laudos se hacen por escrito.

Con todo respeto hay que diferenciar en la generalidad de la forma de hacer las actuaciones en el proceso laboral, pero no caer en una aceveración tangente de la totalidad, en relación a lo mencionado por el Dr. Borrell, donde podemos ver que en muchas ocasiones la contestación de demanda, ofrecimientos de pruebas, incidentes, etc., se tramitan por escrito, pero tan solo por la economía procesal

(19) BORRELL NAVARRO, Miguel, OP. CIT. PP. 456, 457.

y con el objeto de llevar a cabo la celeridad señalada con anterioridad, es decir, para que complicarnos la existencia en llevar a cabo una audiencia en dos días, en forma oral que podemos ahorrar tiempo y concluirla en unas cuantas horas, con la salvedad de no caer en algún error, visto que se ha revisado esto para su presentación.

Lo que sí cabe aclarar que el principio laboral se pierde un poco dentro del proceso laboral burocrático, porque como podemos observar en su artículo 130 aquí la Ley sí marca una contestación de demanda forzosamente por escrito en determinado tiempo y de acuerdo a los criterios que tienen las Salas siempre tratan de solicitar a las partes el llevar lo máximo posible, en las actuaciones, por escrito.

En resumen, hay que señalar que la oralidad en el Juicio laboral sí sigue existiendo en la práctica, lo cual podemos nombrar como mixto, para no caer en discusión sobre la predominio de uno o de otro, por ello y como se maneja tanto oral como por escrito nuestro proceso es mejor denominarlo de esta forma y utilizar cualquiera de las formas.

3.2).- PRINCIPIOS LINGÜÍSTICOS E INMEDIACION.

Hay que destacar lo que señala el juzgador en la Ley Federal del Trabajo en el citado artículo 685 donde marca que también el proceso laboral debe ser inmediato, pero, ¿Qué es lo que trata de señalar o indicar con esta palabra?

Para Nestor de Buen (20) nos indica que la inmediatez, como característica de derecho laboral, puede tomarse como la sensibilidad que tengan los funcionarios con el proceso, en aquellos que tengan que resolver sobre el mismo, para que puedan dictar correctamente la resolución al juicio.

También Miguel Borrel Navarro (21) nos señala que el principio lingüístico de intermediación se encuentra en la obligación de los miembros de la Junta de Conciliación y Arbitraje de estar en contacto directo con las partes del juicio laboral, interviniendo personalmente en todo el curso del proceso del trabajo, con el fin de que exista una más estrecha comunicación entre partes y Junta.

Mario de la Cueva (22) tiene un parecido criterio al respecto en el que indica que es el acercamiento y cuidado que tiene el Juzgador en el proceso a lo largo del juicio, para vigilar que éste se apegue a derecho y también de ésta manera estar más cercano y a lo que sucede dentro de éste para el momento de decidir por la resolución definitiva.

A diferencia, Don Euquerio Guerrero (23) nos indica que cuando se habla de la inmediatez, es el contacto directo que debe existir en el juzgador y las partes, para finalizar la intervención de las mismas y se pueda resolver el caso planteado. Este autor de la misma manera señala que

(20) DE BUEN, Nestor, OP. CIT. PP. 48

(21) BORREL NAVARRO, Miguel OP. CIT. PP. 455

(22) DE LA CUEVA, Mario OP. CIT. PP. 643.

(23) GUERRERO LOPEZ, Euquerio, OP. CIT. PP. 466.

generalmente no se dá este principio indicando que no es necesaria la presencia de los representantes en todos los trámites del procedimiento, pero estos si deben de acudir a la audiencia de resolución o votación.

El principio de inmediatez lingüística, está estrechamente vinculada al principio de oralidad, así lo señala Trueba Urbina, basándose en que para que ésta presencia inmediata de la autoridad laboral en el Juicio sea verdadera, se basa por dicho proceso oral, ya que de lo contrario se levantaría tan solo a leer lo sucedido en el caso del proceso escrito, con lo que podemos ver de cerca éste principio lingüístico tan cercanamente.

Hay que destacar que ésta característica es también con el objeto de que los funcionarios se encuentren, a parte de estar al tanto del asunto, en primer término en la posición de poder vigilar los juicios que durante la tramitación del mismo, se cumplan todos los requisitos procesales que marca la ley y poder de esta manera cumplir con todos los lineamientos de Ley y en segundo término poder ayudar al juzgador como se desarrollo el juicio para poder determinar el dictamen correspondiente.

A mi modo de ver, este principio lingüístico o de inmediación en la práctica procesal dentro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es más difícil de llevarse a cabo, reiterando que por tanta radicación de juicios en las Juntas Especiales, hay la necesidad de llevar hasta las audiencias directas que en ocasiones se cumple con ésta característica del proceso.

A diferencia de las Juntas, este principio se puede observar de manera ejemplar en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, debido a que en cada Sala, cada Secretario de Acuerdos unicamente lleva cuando mucho dos audiencias a una misma hora, por lo que puede estar vigilando ambos juicios al mismo tiempo y de esta manera estar más al tanto del seguimiento de éstos e inclusive por lo general están en contacto directo estos Secretarios, con los Dictaminadores de los laudos y de esta forma pueden señalar el seguimiento del juicio que tuvieron de éste.

3.3).- CONCENTRACION Y LOS LAUDOS EN CONCIENCIA.

La concentración es el principio característico del proceso del tipo oral, según el cual éste debe concentrarse en el menor número posible de audiencias, en el sentido de que cuando más próximas a la decisión sean las actividades procesales, es menor el riesgo de que la impresión recibida por el que va a resolver se le borre, es por esto que es más fácil el recordar lo sucedido en el proceso, mientras menos tiempo dure el mismo.

Como lo mencioné con anterioridad, dicha concentración es un principio básico de la oralidad en el Juicio laboral, siendo consecuencia importante de éste, influyendo de esta manera más en la resolución pronta de los procesos, cuanto más corto es el período.

Trueba Urbina (24) hace referencia a la concentración, indicando que tiene íntima relación con la oralidad, debiendo ser el proceso del trabajo el modelo típico del procedimiento "concentrado" en atención a la naturaleza de los conflictos laborales.

De acuerdo con este criterio hay que considerar a la concentración como una similitud de agrupamiento o resumen, es decir, tomando como ejemplo, de acuerdo como la ley señala tres etapas consecutivas de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, clara ilustración que nos dá de esta característica.

Es por esto que se menciona, otra innovación muy significativa en el Derecho Laboral cuando en el Diario Oficial del 14 de mayo de 1980 (25) aparece en forma por demás notable éste principio, debido a que en el contenido de éste se ordena llevar en una sola audiencia las etapas de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, por lo que se denota la simplificación del juicio laboral en base a la concentración.

En cumplimiento y seguimiento de este principio es de vital importancia en nuestro proceso laboral debido a que en caso de no cumplirse lo mencionado anteriormente, si se lleva a cabo éste, el objetivo del juicio laboral en base a que sea corto y rápido puede cumplirse, en virtud de que como lo mencionamos antes, con la sola audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y

(24) TRUEBA URBINA, Alberto, OP. CIT. PP. 339, 340.

(25) Diario Oficial del 14 de mayo de 1980.

Admisión de Pruebas ya es un gran paso y si posteriormente se señala una o dos audiencias para el desahogo de las pruebas de las partes, se puede cumplir el objetivo y de esta manera cumplir también con este principio.

Quando se señalan para el desahogo de las pruebas en cada audiencia, después o consecutivamente de desahogarse alguna, el proceso se convierte lento y no cumple con este principio, demostrándose la importancia del mismo.

Por otro lado una vez concluido el desahogo de las pruebas certificando que no queda ninguna pendiente se envía el expediente a su resolución definitiva.

Probablemente esta última fase, la resolutive, es también igual de importante, porque es aquí donde el juicio va a tener su etapa resolutivo final, debiéndose tomar en cuenta todas y una de las actuaciones para que el laudo correspondiente se haga en conciencia.

Este último principio se fundamenta de acuerdo a lo que establece el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, la que nos indica que en los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fé guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de las pruebas pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan.

Para Don Euquerio Guerrero (26) este principio es fundamental respecto de la apreciación de las pruebas, debido a que de acuerdo con el artículo mencionado en el párrafo anterior, los laudos se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, si no apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia.

Al igual que Don Euquerio, Ross Gámez (27) señala que dentro del juicio del trabajo, hay una característica primordial que son los laudos a verdad sabida y en conciencia, en donde resalta que es aquí donde el juzgador tiene que someterse al análisis del resultado de los hechos en el desahogo de las pruebas, sin tomar en cuenta ningún principio o técnica para resolver el mismo, sino que tienen que hacerse en conciencia del resultado del juicio para que también se pueda llevar en sí la verdad.

Por mi parte, creo que es conveniente aclarar que los laudos en conciencia van extremadamente ligados con el principio de inmediatez, en el sentido de que si este principio cumple su objeto de que se ventile el juicio en forma rápida, con la presencia y seguimiento de la autoridad que esté presente en el juicio, éste juzgador podrá resolver el juicio en conciencia, debido a que éste tendrá una sensibilidad más grande del asunto, y a parte de revisar lo actuado, tendrá una imagen más clara de lo que sucede por ésta presencia, con lo que este principio se cumpla conforme a derecho.

(26) GUERRERO LOPEZ Euquerio, OP. CIT. PP. 467.

(27) GAMEZ ROSS - Derecho Procesal del Trabajo, 1986, Ed. Porrúa PP. 20.

Los laudos en conciencia también pueden observarse en el procedimiento para la aprobación del laudo, es decir, en la audiencia de discusión y aprobación en donde se dará lectura al dictamen hecho por el juzgador y donde el Presidente pondrá el negocio a discusión de los representantes de los patrones y de los trabajadores.

Aquí también los representantes deben de cumplir con el principio de inmediatez, aunque no están directamente en el procedimiento de los juicios, pero sin que estén al tanto de éstos teniendo una idea más grande de ellos y revisando sus actuaciones, para que en el momento de la discusión del dictamen estén en posibilidades de señalar si el laudo está dictado en conciencia o no, y si afecta a los intereses de la parte que representan por no haber estado conforme a derecho ni de acuerdo al artículo 841 de la Ley Laboral.

Creo que los representantes de las tres partes que intervienen en estos juicios y discusiones de las resoluciones, tienen la obligación de analizar concienzudamente cada una de las cuestiones que se están tomando en cuenta para su decisión, observando la gran responsabilidad que están ejerciendo, haciendo uso de consideración que para el caso en que el dictaminador del laudo no lo hubiera hecho en conciencia, éstos, tienen la obligación de hacerlo notar en la discusión correspondiente para que se cumpla este principio.

3.4).- LA CONCILIACION.

En resumen de multiples diccionarios jurídicos, señalan que la conciliación es el acuerdo celebrado o que se celebra, entre quienes se encuentran ante un conflicto de intereses, con el objeto de evitar un juicio o poner rápido fin a uno que se ha iniciado y que en nuestro Derecho del Trabajo, ésta constituye un trámite previo al arbitraje, cuando aún no se inicia el juicio.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo podemos observar que la Conciliación es una etapa señalada dentro del procedimiento Ordinario que se ventila ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El Dr. Borrell Navarro (28) nos indica que esta etapa tiene por objeto tratar de avenir a las partes a fin de evitar el juicio, en la cual se tratará que se pongan de acuerdo y evitando así la tramitación del juicio.

Hay que destacar que esta etapa conciliatoria se encuentra regulada por lo establecido en el artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo, en donde señala que la audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de tres etapas, la de Conciliación, la de Demanda y Excepciones, y la de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

En base a éste artículo que el juzgador trató de regular cada una de estas etapas y donde podemos encontrar que en el 876 de la ley citada nos indica lo siguiente:

(28) BORRELL NAVARRO Miguel, OP. CIT. PP. 549.

"Artículo 876. La etapa conciliatoria se desarrollará de la siguiente forma:

- I.- Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados, patronos, asesores o apoderados.
- II.- La Junta, intervendrá para la celebración de las pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.
- III.- Si las partes llegaran a un acuerdo se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes al laudo.
- IV.- Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspendan la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley.
- V.- Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de Demanda y Excepciones.
- VI.- De no haber concurrido, las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

En relación a lo que marca la fracción I, el maestro Alberto Trueda Urbina (29) y Nestor de Buen (30) consideran inconstitucional lo dispuesto en su contenido, en cuanto a que dispone que a la etapa de conciliación las partes comparecerán personalmente sin abogados, patrones, asesores o apoderados, siendo que de esta forma se les impide a las partes a estar asesoradas en el período conciliatorio por sus representantes o abogados, estimando que esta medida también es contraria al interés del trabajador, por estar en desigualdad de condiciones.

Con lo anterior estoy totalmente de acuerdo, ya que el no poder asesorar a la parte que desconoce la Ley y que no está en contacto con la misma, la dejaría en estado de indefensión; es por esto que en la práctica en el momento de la comparecencia en la etapa Conciliatoria comparecen, casi siempre, las partes asistidas de sus apoderados y es así que la autoridad inicia su función conciliadora con los apoderados cuestionandolos e incitandolos a un arreglo.

También estoy de acuerdo que el trabajador esta de esta forma en desigualdad con el patrón hablando de que este comparecerá por conducto de la persona física que acredite tener facultades para ello, con lo que la persona física podría ser el abogado litigante de la persona moral y que tendría gran experiencia y conocimiento para poder manejar la situación con lo que el trabajador tendría una diferencia en contra.

(29) TRUEBA URBINA, Alberto, OP. CIT. PP. 436.

(30) DE BUEN, Nestor, OP. CIT. PP. 539.

Una vez que se comparece, y en relación con la fracción II de dicho artículo antes citado, el Secretario de Acuerdos o el encargado de audiencias en su defecto, tratarán de acercar a las partes a un arreglo cuestionandolos sobre las pretensiones que tienen y los lineamientos que sus representados les han indicado.

Como se mencionó anteriormente, esta negociación se hace entre la autoridad y los apoderados de las partes para tratar de llegar a un punto más cercano de negociación, debido al conocimiento de las mismas, haciendo propuestas que les han hecho sus representados y haciendo del conocimiento de estos las contrapuestas que la contraparte les haga, es más fácil el solucionar los conflictos.

De esta forma se tratan de poner de acuerdo para señalar las pretensiones de las mismas y en los casos de que no se arreglen o cuando surge la desconfianza de los representados, por lo general en estos pocos casos, pasan las partes con el presidente de la Junta Especial, sin la intervención del abogado para explicarles por su conducto el porqué de la situación y en que circunstancias se encuentran, en su caso después de hacerlos entrar en razón, hacer un arreglo y puedan dar fin a la controversia planteada.

Cuando no se llega a ningún arreglo, es conveniente el seguir con el ánimo conciliatorio a pesar de no haberlo logrado en este primer intento, es conveniente tratar de dar un poco de tiempo para poder pensar las propuestas planteadas y así puedan resolver las partes sobre las mismas, por lo que es conveniente diferir esta audiencia

cuando están difíciles los ánimos conciliadores, para que se señale un nuevo día y hora su continuación.

Este diferimiento también se observa cuando el patrón comparece por conducto de su representante y este debe contar con la autorización de su representado para poder pactar lo conciliado, siendo por esto que tiene que consultarlo y por consecuencia diferir la audiencia.

En el día que la Junta haya señalado para la audiencia de Conciliación, las partes tratarán de continuar las negociaciones ya antes planteadas.

En el caso de llegar a un arreglo en esta etapa, se hará el convenio correspondiente ante la Junta, debiéndose de detallar en forma clara el contenido de éste y señalar cláusula por cláusula su objetivo.

Una vez realizado el convenio, la Junta lo analizará y en su caso de cumplir los requisitos legales, lo aprobará y certificará su cumplimiento.

Culminada esta etapa y en caso de no haber llegado a arreglo alguno, de acuerdo con la fracción V del artículo transcrito, se tendrá a las partes por inconformes con todo arreglo y se continuará con el procedimiento pasando a la siguiente etapa de demanda y excepciones a la cual deberá de presentarse personalmente.

Volviendo a la etapa conciliatoria, hay que destacar los estudios hechos por las Juntas Locales en los Estados de Guadalajara y de México, en donde se han analizado todos

los asuntos que han tramitado de 1985 a 1992, anualmente y donde ha podido observarse como año tras año, aumenta el porcentaje de los arreglos conciliatorios en esta etapa antes de llevar a cabo el sometimiento al arbitraje.

Es por esto, que los estudios hechos en estos Estados, son de gran importancia, porque en base a los mismos se refleja la productividad de esta etapa, en donde se arreglan gran cantidad de juicios, que en la mayoría de los casos son innecesarios, pero por la buena intención conciliadora, son solucionados y terminados.

Todo lo manifestado en este punto de la Conciliación está basado en la actuación de la práctica que se hace en las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto Federal y Local, excluyendo de ello al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que a pesar de que señala la existencia de "conciliadores", no se indica en ningún artículo de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado, como deben participar los mismos, ni en qué etapa, además de que no existen físicamente; por lo que puedo decir que la conciliación en éste Tribunal es nula y de la cual me avocaré en forma especial posteriormente.

En resumen, podemos hacer notar la necesidad de ésta etapa, debido a que si se cumplen los objetivos que señala la misma, pueden arreglarse una gran cantidad de éstos que en la mayoría de los casos se convierten en juicios innecesarios, que por falta de una intervención acertada o de un buen intermediario por parte de la autoridad, no se consuman en convenios.

Es por ello que si se hiciera conciencia en ésta conciliación, se podría tener un resultado muy favorable en todos los procesos laborales y podríamos tener una descarga en los conflictos que se ventilan, para que de esta forma podamos tener autoridades más eficaces para la tramitación de juicios necesarios, en donde se necesiten su intervención.

Por último, sería importante que el abogado litigante hiciera conciencia de esta etapa, ya que algunos sin importar la decisión de sus representados y únicamente por ver el laudo, y el económico del resultado del proceso y del que podrían tener en el juicio, no toman en conciencia esta etapa y que en muchas ocasiones únicamente es un perjuicio de su propio cliente y la inoservancia de la misma.

CAPITULO IV

EL PROCEDIMIENTO ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

4.1).- DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

La competencia del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, se encuentra inicialmente señalada en el apartado b), del artículo 123 Constitucional, en donde lo señala como Organismo Jurisprudencial del Trabajo Estatal y Federal, en especial en las fracciones XII y XIII que señalan la misma.

Como puede desprenderse de la fracción XII del citado artículo, nos indica que los conflictos tanto individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el que se integrará de acuerdo con la ley reglamentaria, haciendo la aclaración en el segundo párrafo que los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por lo cual éstos no se regulan por ésta competencia.

Puede analizarse en la fracción XIII de éste ordenamiento que los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como del personal del Servicio Exterior Mexicano, se regiran por sus propias leyes, motivo por el cual todos éstos quedan excluidos de ésta competencia; también indica que el Estado proporcionara a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI

de éste apartado B), que son todos los relacionados con las prestaciones de las habitaciones para estas personas.

Hay que remarcar también la importancia de las fracciones XIII bis y XIV de este mismo apartado, donde la primera señalada nos implementa que las instituciones a que se refiere el artículo 28, las cuales son:

"EL ESTADO, sujetándose a las leyes, podrá en casos de interés general, concesionar la prestación de servicios públicos o la explotación, uso y aprovechamiento de bienes de dominio de la Federación, salvo las excepciones que las mismas prevengan", y que menciona que éstas regirán sus relaciones laborales con todos sus trabajadores por lo dispuesto en este segundo apartado, por lo cual nos indica la competencia de los mismos dentro de nuestro Tribunal.

La fracción XIV, determina que la Ley correspondiente, es decir la burocrática, indicará los cargos que serán de confianza y cuales serán las medidas protectoras de su salario y como gozarán de los beneficios de seguridad social.

En base a lo anterior se que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, fija la competencia de su Tribunal, de acuerdo a lo que rige sus artículos 124, con las siguientes características, que son:

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

- 2.- Conocer de los conflictos colectivos que surgan entre el Estado y las organizaciones de sus trabajadores a su servicio.
- 3.- Conceder el registro de los sindicatos, o en su caso, dictar la cancelación del mismo.
- 4.- Conocer de los conflictos sindicales e intersindicales.
- 5.- Hacer el registro de las Condiciones Generales de Trabajo, Reglamentos de Escalafón, Reglamentos de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y de los Estatutos de los sindicatos.

Antes de continuar, hay que hacer notar que el personal de confianza, que es excluido de la competencia de éste Tribunal Federal, son mencionados en el artículo 59. de la Ley Burocrática, que en base a esta clasificación, el artículo siguiente que es el 69., donde menciona que son trabajadores de base los no incluidos en el artículo 59. y que serán inamovibles.

Esto indica que los que no son incluidos en este artículo 59., son determinados competentes para esta Ley.

De lo anterior enfocando y aclarando con lo que esta Ley Burocrática quiere señalar que los trabajadores de base serán inamovibles, en el sentido en que los mismos no serán cambiados al finalizar cada sexenio, con el cambio presidencial, ni tampoco con el cambio del encargado titular de la dependencia donde prestan sus servicios, sino que conservarán su empleo en los mismos términos.

Tan solo hace una pequeña restricción, que se puede tomar como precaución donde señala en el artículo 69., que los trabajadores de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios, sin nota desfavorable en su expediente.

Es también importante resaltar que el artículo 89. de esta Ley Burocrática, es más explicativa en cuanto a las personas excluyentes de ésta ley, donde nos indica que serán excluidos, personal de confianza, los miembros el Ejercito y Armada Nacionales, a excepción de el personal civil del Departamento de la Industria Militar, el personal militarizado o que se militarice legalmente los miembros del Servicio Exterior Mexicano, el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles y galeras y todos aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o estén sujetos a pago de honorarios.

Con esta exclusión, hay pluralidad de reglamentos que regulan las relaciones de trabajo de todos los excluidos, a los que se les perjudica al estar fuera, porque de todas maneras tienen que aceptar las normas, de estos organismos.

Al momento de fijar la competencia del Tribunal, la Ley Burocrática también señala las actuaciones que deben de tener tanto el Pleno las Salas y las Salas Auxiliares.

El Pleno del Tribunal le corresponde:

- 1.- Expedir el Reglamento Interior y los Manuales de Organización del Tribunal.

- 2.- Uniformar los criterios de carácter procesal de las diversas salas, procurando evitar tesis contradictorias.
- 3.- Tramitar y resolver los asuntos a que se refieren las fracciones II, III y IV del artículo 124 de éste Ley, que antes fueran ya mencionados.
- 4.- Determinar, en función de las necesidades del servicio, la ampliación de número de Salas y salas auxiliares que requiera la operación del Tribunal.
- 5.- Las demás que le confieran las disposiciones aplicables.

A cada una de las Salas les corresponde el conocer, tramitar y resolver los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de las Dependencias o Entidades y sus trabajadores y los que les sean asignados de acuerdo al propio reglamento o todos los demás que le confieran las leyes.

Dentro de las funciones de las Salas Auxiliares tenemos que les corresponden los conflictos individuales que se susciten entre las dependencias o entidades a que se refiere el artículo primero de la Ley Burocrática y sus trabajadores cuando éstos presten sus servicios en las entidades federativas de su jurisdicción, y en los cuales se deberán de tramitar todos los conflictos hasta agotar el procedimiento sin hacer el laudo respectivo, turnado el expediente para que lo dicte el Presidente del Tribunal con auxilio de la sala correspondiente.

Así podemos observar todos los asuntos que serán competencia del Tribunal y aquellos que podrán no ser competencia del mismo, para que puedan ser aplicables el procedimiento ante de este o ser excluidos.

4.2).- ADMISION Y CONSTITUCION DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

De acuerdo con la formación del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el maestro Trueba Urbina (31) señala que éste organo, es un típico Tribunal Social de trabajo por cuanto que somete al poder administrativo a la jurisdicción y consiguientemente los conflictos que tenga con sus servidores, cuyas relaciones son de caracter social laboral regulados por el apartado B) del artículo 123 constitucional y por su propia ley reglamentaria.

De acuerdo con la Ley Burocrática, el Tribunal Federal ha quedado integrado, de acuerdo con su funcionalidad que será colegiado, el cual funcionará en pleno y en salas y cuando menos 3 de éstas pudiendo aumentar las mismas cuanso así sea requerido, y uno de esos motivos puede ser el cúmulo de trabajo y de aumento de demandas, el cual a pesar de ser realidad no se ha turnado en consideración hoy en día.

Cada una de las Salas se integrarán por un Magistrado designado por el Gobierno Federal, un Magistrado que represente a los trabajadores y que será designado por la FESTSE (Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio

(31) TRUEBA URBINA, Alberto. OP. CIT. PP. 237

del Estado), y un Magistrado que será llamado como arbitro, el cual será nombrado por los dos anteriores Magistrados, fungiendo en su cargo como Presidente de la Sala.

El Pleno del Tribunal, será integrado por la totalidad de los Magistrados de las Salas, más uno adicional que se designará por conducto del Presidente de la República, siendo el que desempeñará sus funciones como Presidente de todo el Tribunal.

A parte de las Salas que estarán en el mismo lugar donde este radicado el Tribunal, y como un mínimo de tres, dentro de las capitales de las entidades federativas, pueden existir funcionamiento de Salas Auxiliares del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que el pleno considere necesarias, pero por lo visto nunca lo ha considerado así por no existir en estos momento ninguna Sala de este tipo en alguna entidad federativa.

Oabe señalar que lo anterior, es porque el Tribunal en caso de necesidad de la ayuda en el procedimiento de algún juicio, solicita erroneamente su ayuda a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con residencia en el lugar más cercano de donde necesita ser auxiliado.

En la práctica, sería conveniente en hacer caso a la Ley Burocrática y que se hagan estas Salas Auxiliares, ya que como se puede apreciar, en muchas ocasiones las Juntas Federales Auxiliares no ponen mucho caso a estas solicitudes, en cambio si fuera un organo dependiente del Tribunal, lo acataría inmediatamente y el trámite sería más rapido, debido a la obligación que tendría.

También existe un Secretario General de Acuerdos quien sustituirá al Presidente del Tribunal en sus faltas temporales, pero para el caso de que sea definitiva únicamente en tanto se expide un nuevo nombramiento por el Presidente de la República; en las Salas, también a los presidentes de las mismas, para el caso de faltas, serán cubiertos por los secretarios Generales Auxiliares de la Sala o Sala Auxiliar correspondiente.

En los casos de la duración de los cargos tanto de los Presidentes de las Salas, Salas Auxiliares y Presidente de todo el Tribunal será de seis años, pero de acuerdo con la Ley, los Magistrados representantes del Gobierno Federal y de los trabajadores podrán ser removidos libremente por quienes fueron designados.

Para poder ser Magistrado del Tribunal, es necesario cumplir con los requisitos que nos marca el artículo 121 de la Ley Burocrática, siendo que tiene que ser Mexicano en pleno goce de sus derechos civiles, ser mayor de veinticinco años y no haber sido condenado por delitos contra la propiedad o haber sufrido alguna pena mayor a un año de prisión por algún otro delito, también es requisito el que tengan que ser forzosamente Licenciados en Derecho, así como el Presidente del Tribunal y de las Salas y el Magistrado del Gobierno, a defecto del Magistrado representante de los trabajadores quien únicamente deberá haber servido como empleado base y tener un mínimo de tres años de experiencia acreditable en materia laboral.

El presidente del Tribunal tendrá el mismo rango de los ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Presidentes de Salas y Salas Auxiliares, el mismo que los Jueces de Distrito.

Existe una disposición en esta Ley, en su artículo 122, segundo párrafo, muy importante, que dice:

"El Tribunal tendrá también el número de conciliadores que sean necesarios para prestar el servicio público de conciliación en los asuntos de la competencia de éste Tribunal o que les sea encomendado por el Presidente de éste, interviniendo y dando fé pública de los convenios que las partes celebren con su intervención. El nombramiento de los conciliadores será hecho por el Presidente del Tribunal.

Es una inobservancia legal total a lo señalado, en éste párrafo por el Tribunal, porque jamás ha existido en forma, nunca un procurador conciliador que trate de solucionar los conflictos, es por ello que mi principal preocupación al respecto y que será tocado a fondo en el próximo capítulo de este trabajo.

En cada Sala del Tribunal, a parte del Presidente, Magistrados y Secretario Auxiliar de acuerdos, existirán Secretarios de Acuerdos, que por lo general son tres o cuatro por Sala, quienes verán y seguirán el cumplimiento del desahogo del proceso que les ha sido encomendado, los cuales

cada uno tiene dos secretarias quienes son las que auxilian a los mismos, para asentar las manifestaciones de las partes en las audiencias.

Esta medida la considero muy apropiada, en razonamiento de que estos secretarios en sí, en realidad están en contacto directo aun lo que esta sucediendo en cada audiencia, en cambio los Secretarios de audiencias de las Juntas Especiales, tienen tantas secretarias y de tantas audiencias a su cargo, que nunca están plenamente seguros de lo que sucede en cada audiencia.

Esto sería importante el llevarlo a cabo, pero poniendo más Secretarios, ya que de lo contrario se demuestra que por esta razón, es una de las causas por las cuales es tan lento el procedimiento.

El Tribunal cuenta con una oficina General de Actuarios, a los cuales les son asignadas las mismas funciones, de los que realizan ésta actividad en las Juntas y que se encuentran regidos por el título doce de la Ley Federal del Trabajo. Tan solo se hace una excepción al Jefe de la Oficina General de Actuarios del Tribunal, el cual además debe de tener el título legalmente expedido de Licenciado en Derecho.

El Presidente del Tribunal, de acuerdo al artículo 120-A de la Ley Burocrática tendrá las siguientes obligaciones y facultades:

- 1.- Ejercer la representación del Tribunal.
- 2.- Dirigir la administración del mismo.
- 3.- Precidir el orden y disciplina del personal del Tribunal.
- 4.- Cuidar el orden y disciplina del personal del Tribunal.
- 5.- Asignar los expedientes a cada una de las Salas de acuerdo al Reglamento Interior.
- 6.- Vigilar se cumplan los laudos dictados por el pleno.
- 7.- Rendir informes sobre los amparos que se promuevan contra los laudos y resoluciones del pleno.
- 8.- Llevar correspondencia confidencial.
- 9.- Los demás que confieran las leyes.

En este mismo sentido el artículo 120-B nos indica que los Presidentes de las Salas, tienen las siguientes obligaciones y facultades:

- 1.- Cuidar el orden y disciplina del personal de la Sala.
- 2.- Vigilar que se cumplan los laudos dictados por la Sala.
- 3.- Rendir informes en los amparos, cuando las Salas tengan el carácter de Autoridad Responsable.
- 4.- Informar al Presidente del Tribunal de las deficiencias de la Sala para corregirlas.
- 5.- Tramitar correspondencia relacionada con los asuntos de competencia de la Sala.
- 6.- Las demás que confieren las leyes.

Por último, hay que señalar las obligaciones y facultades de los Presidentes de las Salas y Auxiliares que son en General los mismos y únicamente señalando que tienen que remitir al Tribunal los Expedientes que tuvieron a su cargo, para emitir su resolución.

Con esto quedan claras las atribuciones y obligaciones que tiene cada funcionario dentro del Tribunal y como se encuentra distribuido para por llevar a cabo el procedimiento en el mismo

4.3).- EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO.

Antes de entrar directamente al procedimiento ante el Tribunal, es necesario hablar de la supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo.

Esta supletoriedad, se encuentra marcada en el propio artículo 119. de la Ley Burocrática, aclarando que se aplicará supletoriamente la Ley Federal del Trabajo, Código Federal de Procedimientos Civiles, las Leyes de Orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad.

En base a lo anterior a continuación me permito citar la tesis jurisprudencial emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y que dice:

"SUPLETORIEDAD, APLICACION DE LA. Supletoriedad a que se refiere el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, opera

en aquellos casos en que no se encuentre previsto en dicho ordenamiento disposición directa o existe laguna. Informe Presidente de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Cuarta Sala, Pág. 64"

Con lo anterior se aclara todo al respecto de esta supletoriedad, la cual podemos ver que se refleja sobre todo dentro de todo el preceso ante el Tribunal.

El inicio del procedimiento es a partir de que se reciba la primera promoción, la cual siempre será la demandada respectiva, siendo que ésta no requiere de formalidad o solemnidad alguna, tan solo que indique las prestaciones de la misma y los hechos que sostengan estas reclamaciones.

Solamente como requisito la Ley Burocrática marca en el artículo 129, que la demanda debe de contener, el nombre y domicilio del reclamante y demandado, objeto de la demanda, relación de hechos, acompañando de las pruebas de que disponga y de documentos que acrediten la personalidad de su representante, en caso de que así sea.

Una vez presentada la demandada, se hará un acuerdo, al cual se conoce como auto de radicación, en donde el Tribunal verificará que la misma se encuentre en tiempo legal para poder ser admitida, es decir, en pocas palabras si la demandada se encuentra en tiempo.

Para saber si están entiempos, y si todavía su derecho no ha prescrito, se analizará en caso de las acciones derivadas del nombramiento de los trabajadores y de los acuerdos que se marcan en las Condiciones Generales de Trabajo. El artículo 112, nos indica que es de un año.

Existen excepciones a este plazo, debido a que los artículos 113 y 114 hacen notar en que caso son; de este modo que prescriben un mes, las acciones para pedir la nulidad de un nombramiento y las de los trabajadores para ejercitar el derecho a ocupar la plaza que hayan dejado por accidente o enfermedad, contando el plazo a partir de la fecha en que esten aptos a regresar a su trabajo.

Prescriben en cuatro meses las acciones en las que pretendan que se les otorge una plaza equivalente cuando sea suprimida o cuando se reclame la reinstalación o indemnización, en caso de despido o suspensión injustificados, y en dos años prescriben todas aquellas señaladas en el artículo 114 y que son las acciones de los trabajadores para reclamar indemnizaciones por incapacidad provenientes de riesgos profesionales realizados; las de las personas que dependieron económicamente de los trabajadores muertos con motivo de un riesgo profesional hecho, para reclamar su indemnización y aquellas que para ejecutar las resoluciones del tribunal.

De cumplir con estos requisitos, el Tribunal en su acuerdo de radicación, ordenará emplazar al demandado, en este caso al Estado, pero tan solo a la dependencia en donde el trabajador laboró, ordenando que la notificación se realice personalmente al representante legal, de la dependencia demandada con la cédula de notificación correspondiente y corriendo traslado de la demanda.

Cuando esté notificado el demandado, contará con cinco días hábiles para poder reunir los elementos necesarios para su defensa y de esta forma oponga las excepciones y defensas que estime conveniente.

Esta contestación a la demanda, debe ser en forma clara y precisa, contestando cada uno de los hechos controvertidos, ofreciendo las pruebas de su parte y exhibiendo los documentos relativos en caso de existir los mismos, los que deben de ser ofrecidos como pruebas, siempre que tengan relación con la litis planteada, los que deben de ser ofrecidos como pruebas, siempre que tengan relación con la litis planteada.

La contestación deberá ir acompañada, además de la copia respectiva de traslado, del Testimonio Notarial con el cual se acredite la personalidad de la persona física que está actuando en nombre y representación del órgano del Estado.

Para el caso de no presentar la contestación de la demanda en el plazo establecido o con los requisitos de personalidad, se tendrá por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

Cuando la contestación es presentada en términos de Ley, recaerá un acuerdo al mismo en donde señalará la Audiencia de Ley y así iniciará el procedimiento.

Para el día y hora señalados, se llevará a cabo esta audiencia, en la que cada una de las partes ratificarán sus escritos correspondientes y no se aceptarán ninguna otra prueba, sino únicamente las supervinientes sobre hechos desconocidos.

Se podrán realizar la réplica y contrarréplica correspondientes.

Una vez que terminen el uso de la palabra las partes, el Secretario de Acuerdos acordará lo conducente, siendo aquí donde admitirá o desechará las pruebas ofrecidas por las partes, lo cual será más ampliamente explicado posteriormente.

Unicamente señalo que la Ley Burocrática indica en su artículo 125 que en forma somera dice que se procurará avenir a las partes y de hacerse convenio equivaldría a sentencia ejecutoriada, pero jamás pasa en la práctica y tampoco habla de algún conciliador para que practique esta acción.

En este procedimiento a su inicio, nos permite ver su principio predominante de ser escrito, sin optar por el procedimiento marcado en la Ley Federal del Trabajo como oral.

4.4).- LA ETAPA PROBATORIA.

Para hablar de la etapa probatoria hay que hablar primeramente de como se encuentra organizada la misma.

La etapa probatoria se llevará a cabo en las audiencias respectivas que se señalen para el desahogo de las pruebas que ofrescan las partes, y en base a las mismas se prueben los extremos que intentan comprobar.

Las audiencias estarán a cargo del Secretario de Acuerdos correspondiente, del Pleno o de las Salas.

Dentro todas las cuestiones que se susciten y para resolver las mismas estarán a cargo del Secretario General de Acuerdos del Tribunal o los Secretarios Generales Auxiliares de las Salas.

Cuando alguna de las partes no esten de acuerdo con alguna de estas resoluciones, a petición de la misma deberán de ser formuladas dentro de las veinticuatro horas siguientes, las cuales serán revisadas por el pleno de la Sala y acordando de conformidad este recurso o desechando el mismo.

En los casos, en que se cione el Pleno del Tribunal, será necesaria la presencia del Presidente del Tribunal con la participación de la mayoría de los Magistrados que lo integran, siendo que los acuerdos que se tomen en pleno, serán tomados por la mayoría de votos de los Magistrados presentes.

Aquí se refleja la importancia de la presencia de los Magistrados para su intervención en el Pleno, ya que hay casos en que la mayoría de estas reuniones, llegan haber más Magistrados representantes del Estado o de los Trabajadores, y es por ello que con la simple presencia y la falta de concurrencia de algunos, se toman algunas veces decisiones que no estan de acuerdo con la verdad jurídica o que no son analizadas ni tomadas bien en cuenta, siendo únicamente el interés particular de alguna de las partes, de la mayoría es el que vence con la decisión.

El Pleno de cada Sala, deberá resolver toda cuestión del procedimiento a cerca de las cuestiones siguientes:

- 1.- Relacionadas con la personalidad.
- 2.- Relacionadas con la competencia.
- 3.- Relacionadas con admisión de pruebas.
- 4.- Relacionadas con la nulidad de actuaciones.
- 5.- El laudo.
- 6.- Relacionadas con la caducidad.

Hechas las aclaraciones anteriores, sobre la organización general del procedimiento el Tribunal una vez que tenga ya por contestada la demandada por parte del demandado se señalará la audiencia respectiva.

Tenemos una gran contradicción en la Ley Burocrática al respecto, en el sentido de que el artículo 131 de la misma señala que cuando transcurra el plazo para contestarla, ordenará la práctica de las diligencias que fueren necesarias y citará a las partes, en su caso, a los testigos y peritos, para la audiencia de pruebas, alegados y resolución.

En sentido contrario, el artículo 132, marca que el día y hora de la audiencia se abrirá el período receptorio de pruebas, donde el Tribunal calificará las mismas, admitiendo las que estime pertinentes. Es por ello que si bien el artículo 131 señala que en la audiencia deberán concurrir testigos y peritos, es ilógico, de que si no es admitida la prueba no se puede desahogar, es decir, que como se podría desahogar una prueba que ni siquiera está admitida, ni mucho menos saben los interesados de tal situación.

Quando hayan sido ratificados los escritos de las partes y por hechas las manifestaciones, el Tribunal señalará la calificación de las pruebas y desechando las que estime así.

El artículo 132 de ésta Ley, nos indica que a continuación se señalará en orden de su desahogo, primero para que sean las del actor y posteriormente las del demandado y "procurando la celeridad del mismo".

Estas situaciones son totalmente contrarias a lo que se dá en la práctica, debido a que cuando se rige el desahogo de las pruebas son de una por una, debido a que no continúan con el desahogo de alguna otra prueba hasta que fue aceptada en sus términos no se agota, ni acaba su desahogo siendo por ello que no se cumple, obviamente, el principio de celeridad marcado en el artículo antes indicado.

Es por ello también, que el procedimiento en el desahogo de pruebas se vuelve más lento, en cambio si se hiciera una admisión de pruebas en las que se señalaran fechas para el desahogo de cada una de las pruebas, sería sumamente beneficioso, porque así podría verse la celeridad del propio juicio sin tenerse que retrasar por la falta de desahogo de alguna prueba.

Esta práctica mencionada la observamos en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en su buena distribución; pero también hay que destacar que para lograr esto en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es necesario evitar la serie de oficios que se hacen para el desahogo de las pruebas, en especial cuando son turnados a sección de actuarios, donde en ocasiones ni siquiera pasan a los

funcionarios el expediente u oficio que tiene que ser notificado, durante el lapso señalado para hacer alguna diligencia o notificación.

A mi forma de ver, los actuarios deberían funcionar de acuerdo con las bases anteriores que tenían, las cuales eran que cada Sala contaba con un cuerpo de actuarios bajo su mando y de esta forma hicieran sus diligencias en tiempo y lugar señalados, siendo que de esta manera, se pueden realizar los trámites más rápidamente, donde estarían más concentrados para cumplir sus funciones estas personas.

Cuando se ha iniciado el procedimiento en el desahogo probatorio, además de la demanda, la situación para absolver posiciones, la declaratoria de la caducidad, el laudo y los acuerdos con apercibimiento, deberán ser notificados personalmente a las partes y las demás notificaciones serán hechas por estrados.

En general el desahogo de las pruebas se hace de acuerdo con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, menos la confesional a cargo de un alto Funcionario Público, donde debido a su investidura y cargo le sería imposible presentarse diariamente al Tribunal para absolver posiciones, o se volverían esclavos de este proceso y no cumplirían sus funciones es por ello que en los casos de ser ofrecida una prueba de esta naturaleza, debiera de ser acompañada por el pliego de posiciones que en sobre cerrado se presente, ya que de lo contrario será desechada esta prueba.

Cuando es admitida en sus términos, se ordenará en un acuerdo para que sean contestadas por el funcionario

señalado o en caso de ser el Estado la persona que cuente con estas facultades, debiendo acreditar las mismas.

La calificación del pliego la hará el Secretario de Acuerdos, el cual una vez que lo haya realizado volverá a cerrar el sobre, solicitado que se envíe a trámite a la sección de actuarios, con el objeto de que le sea notificado al absolvente del mismo, donde se le apercibiera que debe de contestar este pliego en un tiempo determinado y por escrito, siendo que de lo contrario se tendría por fictamente confeso de las posiciones que le fueran notificadas y calificadas de legales para su absolución.

Hay que señalar que cuando se contesta el pliego, debe de regresarse el original, porque el Tribunal señala que se envía en carácter devolutivo, de no ser así, no podría valorar las respuestas a las mismas, por no tener el medio de comparación que es el pliego.

Cuando existen pruebas de testigos o confesionales ofrecidos como pruebas, donde su residencia esté fuera de el Distrito Federal, se deberá de acompañar al escrito, también los pliegos respectivos para que por auxilio de la Junta Federal Auxiliar que estime competente el Tribunal se desahogue esta prueba.

Esta es otra de las razones de retraso del proceso, haciendo notar de nueva cuenta la necesidad de Salas Auxiliares del Tribunal en algunas de las capitales mas importantes de nuestro País.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

Al momento de haber sido desahogadas la totalidad de las pruebas ofrecidas por las partes, el secretario de acuerdos lo certificará y otorgará el derecho a las partes para que formulen los alegatos respectivos.

Cuando se estime así conveniente se dará un plazo respectivo para hacerlo, que generalmente son 3 días.

Una vez concluido este período, se turnará el expediente a resolución definitiva, para que sea emitido el laudo correspondiente.

Durante la tramitación del juicio respectivo, el Tribunal podrá sancionar las faltas de respeto que se comentan, ya sea por escrito o de alguna otra forma, donde las cantidades eran antes visibles, pero hoy en día pueden volver a entrar en función con su equivalencia en nuevos pesos y tener nuevamente su función primordial de sancionar.

Tan solo quedaría agregar la disposición contenida en la ley encuancto a la caducidad, la cual será decretada como destimio de la acción y demanda intentada, a toda persona que no haga promoción alguna en un término de tres meses, siempre que la promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento.

Hay que señalar que unicamente no operará la caducidad, por el desahogo de diligencias que deban practicarse fuera del Distrito Federal o por estar pendientes de recibirse informes o copias certificadas que hayan sido solicitadas.

4.5).- LA EJECUCION DEL LAUDO.

El laudo será realizado cuando haya sido examinado cuidadosamente el expediente y de hacer una valoración sobre las pruebas recibidas a lo largo del procedimiento.

El maestro Jaime Guasp (32) señala que existe un sistema que establece la libertad para la determinación de la eficacia probatoria, o prueba libre y también el sistema de prueba legal o tasada en la que vincula al juzgador a probar con una eficacia probatoria determina.

Por mi parte es acertada esta determinación pero creo que podrían o deberían de usarse ambas para poder dictar los laudos en conciencia.

La Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, no nos indica en ninguno de sus artículos alguna regla sobre las formalidades que debe de revertir ésta resolución, por lo cual nos tenemos que basar a lo señalado por el artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo.

El citado artículo indica que el laudo contendrá:

- I.- Lugar y fecha en que se pronuncia.
- II.- Nombre y domicilio de las partes y de sus representantes.

(32) GASUP, Jaime "DERECHO PROCESAL CIVIL", Ed. Instituto de Estudios Políticos. TI 2a. Ed. P. 350.

III.- Extracto de la demanda y contestación.

IV.- Enumeración de las pruebas y su valoración.

V.- Un extracto de los alegatos,

VI.- Razones legales o equidad, jurisprudencia y doctrina que sirva de fundamento.

VII.- Puntos resolutivos.

La Ley Burocrática no indica el procedimiento de la resolución, es por esto señalado por el Reglamento Interior del Tribunal, en sus artículos 152 y 157 del mismo, donde indican que una vez substanciado el procedimiento, el Presidente de la Sala, por conducto del Secretario General Auxiliar, deberá turnar el expediente a uno de los Magistrados, para que formule el proyecto de resolución; cuando sea realizado tendrá la obligación de entregar copia del mismo a los otros dos Magistrados y dejando a disposición el estudio del asunto.

Después indica como facultad del Presidente de la Sala, para convocar a una Junta, en lo cual deberá de llevarse en la fecha indicada para dar lectura al mismo.

La resolución debe constar en un acta y firmada por los Magistrados y el Secretario; aclarando que para el caso de ser aprobada se turnará a engrose, para que en forma de laudo y dentro de los cinco días siguientes, sea firmado por los Magistrados y si en ese lapso de tiempo, no es firmado por uno de ellos, lo firmará el Secretario.

La Ley Burocrática nos marca un capítulo respectivo para la ejecución del laudo y los medios de apremio, siendo por ello

que no hay ninguna aplicación supletoria, dando el artículo 148 de esta ley, como medio de apremio señala la multa hasta de dos mil pesos, pero con esto marca ineffectividad, por lo cual esto no puede ser para seguir este principio.

Están bien las cantidades económicas marcadas para las medidas de apremio, pero mal señaladas o enfocadas las cantidades que son obsoletas, creo que actualizando las mismas serían de gran beneficio para su cumplimiento.

En el artículo 150 de la Ley Burocrática nos señala que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, tienen la obligación de proveer la eficaz e inmediata ejecución de los laudos debiendo dictar las medidas necesarias en la forma y términos que a su juicio sean producentes.

Dentro de la práctica, es sumamente difícil, la ejecución aún laudo, sino es que imposible porque ésta Ley jamás habla de la solemnidad del riguroso cumplimiento, es por ello que se dice que son ineficaces estos laudos para poder ser ejecutados.

Al respecto con el artículo antes invocado, resulta nulo esto, debido a que el Tribunal como toda autoridad, tiene que centrarse en el principio de la legalidad de sus actos materialmente ejecutivos, que no puede extenderse más allá de la legalidad conferida y no convertirse en anti o inconstitucional.

En esta misma razón, la Ley Burocrática en su artículo 151 lo siguiente:

"Cuando se pida la ejecución de un laudo, el Tribunal, despachará auto de ejecución y comisionará al actuario para que asociado de la parte que obtuvo, se constituya en el domicilio de la demandada y la requiera para que cumpla su resolución, apercibiéndola que de no hacerlo se procederá conforme a lo dispuesto en el artículo anterior". (artículo 150).

Lo señalado en el artículo 150 es casi invisible, debido a que tan solo nos habla de una multa de dos mil pesos, sumamente ridícula que por lo general la autoridad nunca cumple.

En resumen, comentaremos que la ejecución del laudo en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es una acción que no debería tomarse en cuenta, ya que los medios de apremio que se marcan hacen que no cumplan su función siendo que podrían realizarla cuando estos sean actualizados para que no sean ignorados.

A parte de las medidas de apremio de los laudos, no hay disposición alguna para imponer su ejecución que sean señalados en los puntos resolutive del laudo y quedando a disposición de la parte condenada.

Las instituciones gubernamentales no pueden ser sujetas a mandamiento de ejecución y mucho menos de embargo, de acuerdo a lo que nos indica el artículo 49. del Código Federal de Procedimiento Civiles.

Para incluir, hay que tomar en cuenta que si una ley nos marca un procedimiento para llegar a demostrar las prestaciones legales reclamadas son reales, no es posibles que

deje en manos de la demandada el cumplir o no con el laudo, ya que de ser así, llega a ser ineficaz, intrascendente e inecesaria esta Ley.

CAPITULO V

LA FIJACION DE LA CONCILIACION OBLIGATORIA EN EL PROCEDIMIENTO ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

5.1).- OBLIGATORIEDAD

Como se comentó anteriormente la conciliación dentro del procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se puede considerar como nula.

A pesar de que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala o marca, en el capítulo respectivo del procedimiento ante el Tribunal, que debe de existir la función conciliadora ésta nunca aparece.

No obstante lo anterior, de ello podemos destacar que jamás se hacen intentos para hacer algún tipo de arreglo conciliatorio, salvo en remotas ocasiones cuando alguna de las partes, por lo general el demandado y cuando se ve muy riesgoso el asunto, solicitan al Secretario de Acuerdos que intervenga al respeto, y en caso de que éste lo considere necesario, tratará de iniciar las pláticas conciliatorias.

Quando esto sucede, unicamente la gestión de éste secretario se limita tan solo a esta aventura de las partes y de ahí en adelante son las partes quienes gestionan e intervienen en la negociación, siendo por esto, si no tienen un intermediario que las oriente, por lo general no se llega a nada.

Al hablar de la poca intervención del Secretario de Acuerdos en estas pláticas conciliatorias, no es con el objeto de señalar a estos funcionarios como ineptos e incompetentes, ni nada semejante, porque si tomamos en cuenta de que nunca han sido capacitados o instruidos al respecto es sumamente difícil o casi imposible el que puedan manejar esta situación.

La obligatoriedad en la conciliación es sumamente importante y lo podemos notar, en primer término, en los resultados que ha tenido el Estado de México, por conducto de sus Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Se tiene que destacar ésta importante función que se realiza en este Estado, en donde la conciliación de toda comparecencia por primera vez de las partes, invitan a las mismas amablemente a platicar sobre el asunto, no obstante que les digan que no hay arreglo, estas insisten hasta cumplir su cometido.

En sí, estos trámites conciliadores en el Estado de México, los gestionan los Secretarios de Acuerdos, los cuales están instruidos al respecto y es en donde es importante su gestión, e incluso hacen gráficas anuales que son publicadas en cada una de las Juntas en donde demuestran el índice de asuntos conciliados, asuntos que se llevan hasta el laudo, asuntos de años anteriores, asuntos en amparos, etc., y año con año puede destacarse que los juicios conciliados y arreglados son el mayor porcentaje.

Que implica con ello, una efectividad y una celeridad en los procesos porque de lo contrario nos encontraríamos en un procedimiento sumamente lento y llamarlo hasta tortugista, semejante al del Tribunal.

Esto debería de servir de ejemplo para el Tribunal y seguir la famosa frase que en el medio laboral se comenta:

"Más vale un mal arreglo que un buen pleito"

A mi modo de ver, creo que el Gobierno Federal debería de apoyar más directamente éste tipo de solución que puede ser hasta beneficiosa para el mismo, haciendo obligatoria esta función, en razón de que de lo contrario, nos encontramos nuevamente a la excesiva carga de trabajo que tiene el Tribunal, pudiéndose de ésta manera tener hasta una disminución en el personal del Tribunal en caso de tener éxito en la función conciliatoria.

Además en caso de funcionar ésta obligatoriedad, se editaría también la contratación innecesaria del personal burocrático por el Gobierno, porque en caso de algún arreglo, cuando se observe que era una persona que ni siquiera era necesaria, podrían levantar la vista para ver lo que está sucediendo.

Sería importante, además de fijar alguna norma en la Ley Burocrática en donde fije esta obligatoriedad, que se iniciaran pláticas o rondas de conferencias, en donde se explique desde los actuarios del Tribunal, en método y circunstancias que se debe de seguir para poder tener ese arte conciliador.

5.2).- CREACION DEL CUERPO PERMANENTE Y FUNCIONES CONCILIATORIAS.

En base a la obligatoriedad conciliatoria que creo que debe de darse en ésta nueva Ley deben de ajustarse una serie de caminos para poder llegar a lograr esta definición de conciliar.

Para ello me permito señalar lo mencionado en el artículo 122, segundo párrafo que dice lo siguiente:

"El Tribunal tendrá también el número de conciliadores que sean necesarios para prestar el servicio público de conciliación en los asuntos de la competencia del Tribunal o que les encomiende el Presidente que esté interviniendo y dar fé publica de los convenios que las partes celebren con su intervención. El nombramiento de los conciliadores será hecho por el Presidente del Tribunal".

Parece ser que de acuerdo a la última parte del precepto legal antes invocado que los Presidentes que ha habido en el Tribunal son los culpables en cierto grado de ésta situación, porque jamás se ha visto la preocupación de los mismos por seguir esta norma, ni siquiera un conciliador tan solo por sala para ayudar a intervenir en ella.

En relación con lo anterior, tampoco se habla de algún momento procesal en el cual debe de darse éste principio, siendo por ello que no obstante de que existieran los

conciliadores me pregunto ¿en que parte del procedimiento podrían actuar si no está reglamentado? ¿Se crearía una nueva etapa para su participación? ¿Se haría antes de iniciar el proceso?.

Creo que en base a lo dispuesto por los artículos 131 y 132 de la Ley Burocrática, la etapa clave en donde podrían iniciarse los medios conciliatorios y obligatorios, sería en el momento de la comparecencia de la audiencia de ley en donde todavía no se inicia en sí el procedimiento.

Es aquí y para ello, que sería conveniente la creación de un Cuerpo Permanente de Funciones Conciliatorias, en donde este Organismo del Tribunal tuviera la capacitación necesaria para intervenir en ésta clase de arreglos.

Este Cuerpo Permanente de Funcionarios Conciliadores debería de formarse con un número necesario para poder dar esta función a cada una de las Salas.

Para este objetivo, debe de tomarse como plataforma un Cuerpo Permanente de Funcionarios Conciliadores del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, estructurado y formado por un Presidente o Delegado y dividido en sub-cuerpos conciliadores en cada una de las Salas del Tribunal, en donde habrá el número que sea necesario para atender las funciones conciliadores, en donde habrá un encargado para dirigir las mismas y quien deberá dar cuenta de los éxitos al Presidente de este organismo.

Para ello, es necesario que cada Sala cuente por lo menos de un funcionario conciliador por cada Secretario de acuerdos de

cada Sala, para que de ésta forma sea la intervención permanente y destacada por cada uno de ellos, para poder cumplir su función, porque en caso contrario, de no contar con el personal suficiente, no se podría cumplir los objetivos esenciales.

En los casos de existir este Cuerpo Conciliador, para sus aspirantes se deberían de contar con ciertos requisitos, entre los cuales deberían ser:

a) Ser Licenciado de Derecho, con cédula profesional que lo acredite. Esto es con el objeto de que tengan los conocimientos jurídicos elementales para saber de que se trata su función.

b) Tener una experiencia mínima de dos años en materia del Derecho del Trabajo. Requisito fundamental para poder situarse en los elementos con que se cuenta para negociar los asuntos y cumplir la fase conciliatoria.

c) Haber recibido el curso preparatorio antes de iniciar sus labores en el Tribunal. Con ello se tendría un preámbulo al conciliador de lo que se trataría su trabajo y sobre qué circunstancias lo tiene que realizar dándole al mismo una capacitación correcta sobre las negociaciones que tiene que hacer, teniendo las bases elementales para sus funciones.

d) Haber aprobado el exámen de aspirante a funcionario Conciliador del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Aquí únicamente se haría en forma teórica y práctica. La primera fase se haría sobre principios generales de Derecho Laboral, así como de preguntas relativas a las gestiones

conciliatorias, y la segunda fase del exámen, la práctica se realizaría con el Presidente del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores del Tribunal, en donde se le haría un ensayo de un supuesto caso de función conciliadora, en donde el aspirante realice esta supuesta gestión con el Presidente, la cual será evaluada por el mismo y dándole una calificación, la que se promediará con la fase práctica, y en base a ella se podrá resolver ante el cuerpo la aptitud o negligencia del aspirante.

Con esto ya podemos tener las bases necesarias para formar este grupo de intermediarios, a los cuales una vez señalados como aptos para sus funciones, se les podrá dar la capacitación necesaria y de esta manera, poder iniciar sus funciones en la Sala a la cual sean asignados.

La función de este cuerpo conciliador en cada Sala, deberá de ser desde la audiencia de Ley.

Para poder hacer obligatoria esta fase, también hay que señalar en la Ley Burocrática, que los apoderados tanto de los actores, en caso de que sus representados y demandados esten ausentes deberán de contar con facultades expresas, en las cuales se ha señalado en forma clara que para el caso de que las funciones conciliadoras sean productivas, puedan hacer el convenio respectivo ante el Tribunal en el momento del acuerdo de voluntades entre ambas partes.

En los casos en que sea necesario el diferir la audiencia de Ley por pláticas conciliatorias, las Salas deberán de dar

facilidades a las mismas, para que en base a las propuestas que hayan hecho las partes, puedan tomar una decisión al respecto.

Habr  ocasiones que no podrá llegarse a algún arreglo conciliatorio en la audiencia de Ley, pero esto no deberá de implicar la negativa de las partes, sino como función de este Cuerpo Conciliatorio, deberá de seguir el intento de arreglo del asunto durante todo el tiempo en que dure el Juicio, siendo por ello que a los conciliadores se les deberá de turnar un expediente en concreto para intentar su función hasta su conclusión.

El ánimo de las partes deben de reflejarse y continuar con el mismo para poder contribuir en esta fase conciliatoria.

Este cuerpo conciliador del Tribunal, será de suma importancia para poder centrar a las partes dentro de sus pretenciones, ya que para la audiencia respectiva de el expediente que les haya sido turnado, deberá de estar plenamente estudiado, observando la demanda contestación, excepciones y defensas, para conversarlo con las partes.

De esta manera se puede facilitar la conciliación, en el sentido de que por el sistema procedimental que marca la Ley Burocrática para el Tribunal Federal, es fácilmente analizar en las circunstancias en que se encuentran las partes y hacer notar a las mismas los riegos que corren y las posibilidades de éxito en el Juicio.

Con esto tenemos una ventaja en tratar de solucionar los juicios antes de entrar al arbitraje, porque la litis para la

audiencia de Ley ha quedado debidamente planteada y se puede analizar como se encuentra el asunto en cada caso concreto.

Oreo que esta ventaja no ha sido analizada profundamente por el Tribunal, debido a que en diferencia de las Juntas, tanto Locales como Federales, en el momento de hacer las gestiones de negociación, las partes todavía no saben qué pruebas tiene cada uno y en qué condiciones en el Juicio se encuentra su contraria, en cambio en el Tribunal en base al estado que tiene el asunto, se pueden basar para tratar de solucionarlo, siendo aquí el porqué es necesario que uno de los requisitos de los Funcionarios Conciliadores sea el de Licenciado en Derecho, ya que en base a ello podrían analizar el Juicio y ver como se encuentran las partes en el mismo, de acuerdo a la valoración que esta persona le dé a la demandada, contestación, excepciones y pruebas.

En este mismo orden de ideas, hay que señalar también la importantísima concientización que debe de hacer el Estado al respecto, en donde debería de analizar las ventajas, que puede tener la solución de asuntos, que en la mayoría de los casos son juicios inútiles y sin sentido, pudiéndose observar que aunque en algunos casos se encuentran perdidos desde un inicio, pero por falta de ese ánimo conciliador y de alguna persona que lo dirija no es posible llegar a acuerdo alguno y también en la mayoría de los asuntos perdidos se paga muchísimo más que lo que se hubiera pagado si hubiese existido un buen arreglo.

Así podemos resumir que esta existencia del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores es importantísima en el Tribunal

Federal de Conciliación y Arbitraje, porque de esta forma se pueden solucionar una gran cantidad de asuntos que en la mayoría de los casos, son juicios innecesarios y que posiblemente estén algunos de ellos en desventaja.

Además hay que remarcar, que con dicha función conciliatoria el procedimiento ante el Tribunal, sería sumamente ágil, porque se resolvería gran cantidad de asuntos antes del desahogo de pruebas y con ello bajaría notablemente el cúmulo de trabajo tan excesivo que tiene este organismo, y con ello poder cumplir con las características de celeridad y concentración en cada uno de los juicios.

5.3).- REFORMAS PROPUESTAS A LA LEY.

Para el buen funcionamiento de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado y en el capítulo respectivo al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es necesario que existan reformas a las mismas.

De esta forma se ha llegado a la conclusión de múltiples y diferentes nuevas propuestas a la Ley Burocrática, entre las que siento que las más importantes y convenientes, son las que a continuación se describen:

a).- La formación de un sistema procedimental auténtico por parte del Tribunal, en el cual el procedimiento se volviera más ágil y menos lento, con lo cual sería recomendable aclarar y señalar que también se ayudara con aumentar el número de personal en cada una de las Salas del Tribunal, para que pudieran acelerar la gran cantidad de juicios que se ventilan ante éste organismo, siendo que de ésta forma se

cumplirían los principios de celeridad y oralidad.

b).- La obligatoriedad de la conciliación dentro de cada juicio que sea tramitado ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en donde las partes cuenten con las demás amplias facultades para resolver sobre las propuestas y negociaciones que se hagan durante esta etapa y que para el caso de llegar a un acuerdo entre las mismas, también tengan facultades expresas y tan amplias para celebrar los convenios respectivos.

c).- La creación del cuerpo de funcionarios conciliadores en el Tribunal, con los cuales se podría cumplir la obligatoriedad de la función conciliadora, los cuales tendrían la obligación de intervenir en todos los asuntos que se tramiten ante éste organismo y se sometan a la reglamentación que les sea encomendada.

Para esto sería también importante el señalar un proceso para ser aceptados los miembros que formen este grupo conciliador, los cuales deberán de cumplir con todos los requisitos que se señalen y que fueron señalados en el capítulo anterior de éste trabajo, designándose un cuerpo de funcionarios conciliadores por cada una de salas y salas auxiliares.

d).- El crear Salas de trámite del Tribunal en diferentes y principales capitales de nuestro País, con el objeto de apoyar las funciones de éste organismo y pueda ser descargado el trabajo y estas Salas Auxiliares del Tribunal, marcando la competencia de las mismas en base al territorio

que se fijen para ellas, de acuerdo con las zonas que sean más cercanas y puedan abarcar un mayor número de Estados para desahogar el trabajo, descentralizado el mismo.

e).- Para el cuerpo de funcionarios conciliadores, deberían de establecer una capacitación extensa a los mismos, creando una serie de secciones de carácter obligatorias para estos miembros para poder llevar a cabo fielmente sus funciones, en donde se evaluará la influencia de los mismos en el resultado de la terminación de juicios por esta vía, haciendo una serie de análisis porcentuales semestralmente para ver la productividad de sus gestiones.

f).- En los casos que fuera reclamada la reinstalación de un trabajador en el puesto que desarrollaba, cuando el Estado niega a actuar el laudo señalado, sería conveniente que en el apartado b) del artículo 123, que para estos casos fuera hecha efectiva la indemnización preventiva en la Ley Federal del Trabajo.

g).- Cuando se hayan convenios, relativos a las funciones conciliadoras ante el Tribunal, los mismos para caso de incumplimiento se debería preveer una sanción por esta negligencia y además se señalará expresamente el poder ejecutor de dicho convenio con medios de apremios respectivos.

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

De acuerdo con todo lo mencionado en el presente trabajo de Tesis, se han llegado a numerosas reflexiones para tratar de mejorar lo dispuesto en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y en especial al procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Cabe destacar y recordar que el Tribunal debe de tomar en consideración para que funcione el procedimiento ante el mismo, la dinámica y criterios que sostienen las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Es necesario que el Tribunal Federal cuente con un procedimiento autónomo pero, que le favorezca para buscar una mayor rapidez en su desarrollo, en el sentido de que como se ha dicho, el actual, se encuentra obsoleto para el desarrollo del mismo.

Para poder cumplir principios importantes en el proceso laboral, es necesario el cumplir con la celeridad que se dé a cada juicio tramitado en éste Tribunal, siendo conveniente el señalar el desahogo de pruebas desde el momento del acuerdo de aceptación de pruebas, para no retrasar su desahogo.

Otro principio que también debe de cumplirse de manera por demás estricta, sería la oralidad, la cual de cierta manera desaparece en ciertos momentos dentro del procedimiento y tramitación de juicios burocráticos, siendo que se debería de inclinar por buscar éste principio desde el inicio de su gestión.

Igualmente es importante la vigilancia del principio inmediatorio de los Juicios, donde el Tribunal lo hace en forma correcta, pero por ello y por la falta de más Secretarios de Acuerdos para cada Sala, no se pueden llevar más asuntos o de lo contrario se perdería la intensidad de dicho principio.

Los laudos que son emitidos por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, deben de ser de acuerdo a la buena valoración de las pruebas ofrecidas por las partes, en base al resultado de su desahogo o autenticidad, donde éstos deben de formarse en conciencia, de acuerdo con las actuaciones de cada una de las partes.

En relación a lo señalado a la Ejecución de los Laudos, se debería de hacer una modificación a la Ley para que puedan ser ejecutables los mismos al Estado, porque como podemos ver en la práctica, en la mayoría de las ocasiones cuando algún trabajador gana el juicio, agotando todas las instancias, continúa a merced de su patrón, quien podrá o no acatar los puntos resolutivos del laudo, motivo por el cual hasta sin efectos se vuelve ésta resolución demostrándose la ineficacia de dicha autoridad de Trabajo Burocrático.

En relación a la Constitución del Propio Tribunal, es importante remarcar la necesidad por un mayor número de Secretarios de Acuerdos para buscar una celeridad en el procedimiento.

También se busca el regresar a cada Sala el departamento de actuarios, no como en la actualidad se encuentran concentrados en la Sala General de Actuarios, en cambio en la otra forma, se

tiene un control más directo de los asuntos encomendados a estos funcionarios para que así también se agilicen mayormente estos juicios.

La conciliación es una figura que aparentemente es letra muerta en la Ley Burocrática, pues en muy contadas ocasiones se pueden observar gestiones de este tipo para solucionar la gran cantidad de juicios ante el Tribunal, es por ello que si existiera una obligatoriedad de la misma, podríamos encontrar una función destacada de éste organismo en la solución de juicios y agilidad del procedimiento.

Con esta conciliación se podría dar solución a numerosos juicios innecesarios que se tramitan, con lo que de esta manera se podrían llevar únicamente aquellos en los que fuera inminente su tramitación, habiendo agotado esta fase.

Para poder cumplir esta fase conciliatoria, es necesario que sea hecha por personal capacitado con que cuente el Tribunal para poder hacer este tipo de gestiones.

A pesar de que la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado, provee la funcionalidad de estos conciliadores, en la práctica jamás han existido.

Relativo a esta ausencia de personal conciliador en el Tribunal, fue propuesta un cuerpo de Funcionarios Conciliadores, para cada una de las Salas, sumamente calificados y con cierto requisitos que deben de cumplir, con el objeto de realizar las funciones conciliadoras.

Para la función correcta de este grupo de conciliadores, es necesario que haya en número suficiente para poder hacer las negociaciones, ya que de nada serviría un conciliador por Sala, en relación a la gran cantidad de trabajo con que cuentan.

Estos conciliadores además deben de contar con una serie de estudios necesarios como es el haber cursado la carrera de derecho y cumplir con la serie de requisitos antes señalados, aunado de la capacitación que debe de brindarles el Tribunal para que puedan entrar en contacto con funciones conciliadoras, desde el momento en que sean miembros de éste cuerpo y sean asignados a la Sala respectiva.

Las funciones de este cuerpo conciliador propuesto creo que sería acertado, siempre y cuando también se obligue a las partes y a sus representantes, que tengan facultades suficientes para poder resolver, en cada caso determinado, sobre la posibilidad de arreglo y también puedan celebrar los convenios en caso de llegar a un acuerdo con la cantidad que estén de acuerdo para acabar con el conflicto.

En relación al gran cúmulo de trabajo en el Tribunal, también se refleja la centralización que tiene, debiendo optar por la creación de Salas Auxiliares en Capitales o Estados de importancia en la República, que tuvieran competencia territorial por regiones, siendo con ello, por ejemplo la creación de éstas en Guadalajara, Monterrey, Baja California, Chihuahua y Veracruz; para tener el control en todo México.

Estas Salas unicamente tendrían las funciones de Conciliación y Trámite de los juicios, pero para poder resolverlos, sería requisito indispensable el remitir el proyecto de resolución al Tribunal Federal, para que éste dictara la Resolución definitiva, pero tomando en base lo planteado por la Sala Auxiliar, respetando el principio de inmediación.

De esta forma el Tribunal tendría ahora sí, un auxilio eficiente por parte de estas Salas Auxiliares para hacer diligencias, en vez de ser encomendadas a la Junta Especial Federal, con la residencia más cerca de donde debe practicarse, que por lo general, regresan en muchas veces estos oficios sin diligenciar.

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

- 1.- ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. Porrúa. México 1983.
- 2.- ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Laboral Bancario. Porrúa. México 1a. Edición.
- 3.- BAILON VALDOVINOS, Rosalfo. Legislación Laboral. Limusa. México. 1984.
- 4.- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas, México. 2a. Edición.
- 5.- DAVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa. México, 1a. Edición.
- 6.- DAVALOS MORALES, José. Los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos de los Estados. Porrúa 1a. Edición. México.
- 7.- DE BUEN, Nestor. Los Trabajadores de Banca y Crédito. Porrúa. México 1983.
- 8.- DE BUEN, Nestor. Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. Porrúa. México 1983.
- 9.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. México. 2a. Edición.

- 10.- FIX ZAMUDIO, Héctor. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Comentada. UNAM México 1983.
- 11.- GUERRERO, Euquerio. Derecho del Trabajo. Porrúa. México 1983.
- 12.- GOMEZ LARA, Cipriano, Teoría General del Proceso. UNAM. México. 1986.
- 13.- MEDINA, Luis. Historia de la Revolución Mexicana. Colegio de México. México. 1979.
- 14.- LUNA ARROLLO, Antonio. El Estudio de los Trabajadores al Servicio del Estado. Derecho Nuevo. México. 1982.
- 15.- PAZOS, Luis. La Estatización de la Banca. Diana. México 1982.
- 16.- PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho. Porrúa. México, 1987.
- 17.- SALAZAR, Rosendo, Historia de las Luchas Proletarias de México. Cártago. México, 1986.
- 18.- SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo. Porrúa. México 1984.
- 19.- TENA SUCK, Rafael e ITALO MORALES, Hugo, Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. México, 1986.
- 20.- TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Porrúa. México. 1979.

21.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.
Porrúa. 1982.

22.- VEDER ET, All. La Clase Obrera. Nacimiento y Evolución.
Gártago, México, 1980.

LEGISLACION VIGENTE E HISTORICA CONSULTADA.

- CONSTITUCION POLITICA DE MEXICO DE 1824.
- CONSTITUCION POLITICA DE MEXICO DE 1856.
- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.
- ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE 1941.
- LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1971.
- REGLAMENTO INTERIOR DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.
- LEY ORGANICA DEL D.D.F.
- LEY ORGANICA DEL EJERCITO Y FUERZA AEREA.
- LEY DE DISCIPLINA MILITAR.
- REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARIA DE LA DEFENSA NACIONAL.
- CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES DEL DISTRITO FEDERAL.
- CODIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES.
- DIARIOS OFICIALES DE LA FEDERACION.