

443

2 ES.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"CAMPUS ARAGÓN"**

**"LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO ENTRE
EL TRIBUNAL FEDERAL ELECTORAL Y
SUS SERVIDORES"**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

MA. CELIA VAZQUEZ TINAJERO

Asesor: Lic. Javier Carreón Hernández

México .

1996



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"CAMPUS ARAGÓN"**

**"LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO ENTRE
EL TRIBUNAL FEDERAL ELECTORAL Y
SUS SERVIDORES"**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MA. CELIA VAZQUEZ TINAJERO

Asesor: Lic. Javier Carreón Hernández

México .

1996

**A la UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO**

*Por haberme albergado en su Institución;
dejándome aprender de los conocimientos
que en ella se imparten y haberme dejado
ser alguien en la vida.*

a la E.N.E.P. "ARAGON"

*Por que a través de ella conocí a excelentes
Profesores quienes me inculcaron
desinteresadamente sus conocimientos y
decidido apoyo.*

a mis PADRES

*A quienes debo la vida y todo lo que soy,
Hoy más que nunca se acrecenta el cariño,
respeto y admiración que por ellos siento.*

a mi ASESOR

LIC. JAVIER HERNANDEZ CARREON

*Por el apoyo que me brindo desde que lo
conocí, y como muestra de mi profunda
admiración.*

a mis AMIGOS

*A quienes no menciono por su nombre por
temor a omitir a alguno de ellos y en
reconocimiento a la amistad que nos une y
que no se perderá con el paso del tiempo.*

a JORGE

*Por haberme apoyado desde siempre y
compartir conmigo un sentimiento tan
bello.*

LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO ENTRE EL TRIBUNAL FEDERAL ELECTORAL Y SUS SERVIDORES.

INTRODUCCION	1
CAPITULO I. EL DERECHO DEL TRABAJO	1
A. ANTECEDENTES HISTORICOS	2
1. LA REVOLUCION CONSTITUCIONALISTA	2
a. LAS GRANDES LUCHAS OBRERAS	4
1) MANIFIESTO DEL PARTIDO LIBERAL	6
2) CANANEA Y RIO BLANCO	7
b. LA LEGISLACION PRECONSTITUCIONALISTA	13
B. EL ARTICULO 123	17
C. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931	25
D. EL ESTATUTO JURIDICO PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO	29
E. LA ADICION CONSTITUCIONAL (1960)	32
F. LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO (1963)	43
G. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970	45
CAPITULO II. LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO	48
A. CONCEPTO DE CONFLICTO	48
B. ESTRUCTURA DEL CONFLICTO	51
C. CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS	53
D. RESOLUCION DE LOS CONFLICTOS	57
E. DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO	62

**CAPITULO III. CONFLICTOS DEL TRABAJO ENTRE EL
TRIBUNAL FEDERAL ELECTORAL Y SUS SERVIDORES 66**

- A. CONCEPTO DEL TRIBUNAL FEDERAL ELECTORAL 67
- B. ATRIBUCIONES DEL TRIBUNAL FEDERAL ELECTORAL SEGUN
LOS ESTABLECIDO EN EL CODIGO FEDERAL DE INSTITUCIONES Y
PROCEDIMIENTOS ELECTORALES 68
- C. EL PROCEDIMIENTO ESPECIAL DEL TRIBUNAL FEDERAL ELECTORAL 78
 - 1. EL PLENO DEL TRIBUNAL FEDERAL ELECTORAL 80
 - 2. LA COMISION INSTRUCTORA DEL TRIBUNAL FEDERAL ELECTORAL 81

**CAPITULO IV. OPOSICION Y RESOLUCION AL
PROCEDIMIENTO ESPECIAL DEL TRIBUNAL FEDERAL
ELECTORAL 83**

- A. OPOSICION AL PROCEDIMIENTO ESPECIAL DEL TRIBUNAL FEDERAL
ELECTORAL 83
- B. NECESIDAD DE QUE RESUELVA EL TRIBUNAL FEDERAL DE
CONCILIACION Y ARBITRAJE 85

CONCLUSIONES 87

BIBLIOGRAFIA 89

INTRODUCCION

Este tema lo consideramos de vital importancia y por ello quisimos exponerlo en nuestro trabajo de investigación.

Tenemos la convicción de que en nuestra Nación debemos participar no sólo en el desarrollo social, político y económico sino en todos los ámbitos que comprendan el bienestar social; a través de reglamentos y leyes que sean efectivos y cuenten con la legalidad establecida por nuestra legislación suprema, por tanto, elaborar éste trabajo lo consideramos no sólo una investigación de trámite para lograr un objetivo personal inmediato sino una aportación a nuestra Nación con el cual nos sentimos comprometidos como mexicanos que somos y de la misma forma tenemos ese compromiso como seres humanos para con nuestros semejantes.

Tenemos la seguridad de que ésta investigación es una manera de expresar nuestra preocupación por la problemática que se presenta en ciertos momentos de la vida del Derecho, tal y como lo es el caso de "Los Conflictos del Trabajo entre el Tribunal Federal Electoral y sus servidores".

Si bien es cierto que se trata de un documento muy breve creemos haber tocado todos los puntos elementales para manejar este tema de una forma sencilla y clara para poder expresar nuestro sentir.

Pasando al contenido de nuestro tema, primero haremos una remembranza histórica para poder tener en cuenta de una forma general el proceso en que la ley fue evolucionando a través de la intensa lucha de la clase trabajadora,

para conseguir poco a poco el reconocimiento de los derechos sociales a que, como trabajadores se consideraba un derecho.

Enseguida manejaremos también, los conflictos del trabajo señalando de lo mínimo o básico de los conocimientos a lo propio del tema que exponemos a consideración. Es decir que trataremos a los conflictos del trabajo que se da entre los trabajadores en general, así como entre los trabajadores al servicio de los poderes de la unión, puesto que éstos últimos son la base del tema que nos atañe y por lo tanto es de vital importancia su exposición para el desarrollo de nuestra investigación.

Ahora bien, una vez expuestos los temas necesarios para el desarrollo del propio que exponemos a consideración, trataremos en particular el tema de los conflictos del trabajo entre el Tribunal Federal Electoral y sus servidores siendo necesario tratar primeramente la competencia del Tribunal Federal Electoral para poder saber cuales son sus atribuciones y a su vez determinar si el Tribunal Federal Electoral tiene competencia para conocer y resolver de los conflictos del trabajo con sus propios servidores por lo que para ello es de igual forma vital conocer primeramente el "Procedimiento Especial" y los términos en que maneja el Tribunal Federal Electoral dichos conflictos de carácter laboral así como conocer las instancias del procedimiento y quienes son los encargados directamente de conocer de éste tipo de conflictos; y de la misma forma conocer las bases en que se sustentan para manejarlos y consecuentemente a lo anteriormente expuesto, manifestar nuestra oposición a la resolución de los conflictos del trabajo entre el Tribunal Federal Electoral y sus servidores de acuerdo al Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales (COFIPE) y a su Reglamento Interior.

CAPITULO I

EL DERECHO DEL TRABAJO.

El tema que hemos denominado "LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO ENTRE EL TRIBUNAL FEDERAL ELECTORAL Y SUS SERVIDORES". Lo abordaremos, por que precisamente constituye una polémica, si éste tipo de conflictos deben ser ventilados por el propio Tribunal Federal Electoral, como lo es; o bien deben resolverse mediante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, siendo esta última nuestra postura, la cual sostendremos en el último capítulo de trabajo recepcional. Pero antes consideramos, debemos hacer una remembranza histórica acerca de la evolución que se ha suscitado en cuanto a los derechos de los trabajadores en general y no solamente de los trabajadores al servicio del estado así como de sus luchas para conseguir muchos de los beneficios que los trabajadores hoy gozamos. Todo esto con la finalidad de pasar de lo básico de los conocimientos del Derecho del Trabajo en general a los complejos del tema que sostenemos a consideración y así poder estar en aptitud de sustentar nuestra hipótesis de trabajo y hacer asequible al lector el conocimiento que plasmamos en nuestra tesis.

Por consiguiente iniciaremos mencionando algunos temas de la historia que consideraremos esenciales para el seguimiento de nuestra investigación.

A. ANTECEDENTES HISTORICOS.

Respecto a éste punto mencionaremos la forma en que fué evolucionando la ley en relación a los derechos de los trabajadores, por medio de luchas y guerras tanto armadas como políticas y sociales; así como la intervención de los que manejaron de alguna forma éstos procesos evolutivos, para que la historia quedara plasmada como la conocemos hoy en día.

1. LA REVOLUCION CONSTITUCIONALISTA.

El movimiento revolucionario en contra de Porfirio Díaz, inicia en forma definitiva expresa Néstor de Buen, a partir del Plan de San Luis Potosí de 5 de Octubre de 1910, en el que Francisco I. Madero da a conocer sus metas inmediatas y la principal es la de desplazar el régimen porfirista, aunque no se precisa en dicho Plan ninguna tendencia social determinada. Desafortunadamente esto último se confirma al triunfo del maderismo ya que conserva a su alrededor la misma estructura del antiguo régimen e intenta desarmar a quienes lo habían conducido al triunfo. Madero pone enseguida de manifiesto el carácter burgués de su ideología al reprimir y atacar a través de la prensa al movimiento obrero.

Tampoco podía llamársele reformas sociales a la usurpación de Victoriano Huerta que inicia con los asesinatos de Madero y Pino Suárez, el 22 de

Febrero de 1913. Continuar con el Senador Belisario Domínguez, la detención de gran parte de los diputados así, como la disolución de ambas Cámaras.

Huerta representa en sí, el regreso a las etapas más crueles del antiguo régimen. Sin embargo, al mismo tiempo, bajo su régimen se conmemora por primera vez en México, el 1o de mayo de 1913, una manifestación obrera, auspiciada por la ya entonces denominada "Casa del Obrero Mundial", la muerte de los mártires de Chicago; ésta "Casa del Obrero Mundial" fué clausurada por el usurpador el 27 de mayo de 1914 aprehendiendo a varios de sus dirigentes; habiendo además, detenido y expulsado a dirigentes extranjeros con motivo de otro mitin el 25 de mayo de 1913.⁽¹⁾

Una vez desencadenada la Revolución Constitucionalista jefaturada por don Venustiano Carranza, gobernador del estado de Coahuila en contra del usurpador Victoriano Huerta y sus principales seguidores; podemos decir que el movimiento social de la Revolución Mexicana y consecuentemente la promulgación de decretos y leyes, que dieron forma a las inquietudes de la clase trabajadora, inicia paralelamente al triunfo de éste movimiento constitucionalista. Esto no quiere decir que posteriormente Venustiano Carranza haya apoyado totalmente a la clase trabajadora si nos ponemos a analizar sus reacciones violentas en contra de los representantes de la "Casa del Obrero Mundial" que fueron a ofrecerle el auxilio militarizado de los obreros, que integrarían después los llamados

⁽¹⁾ De Buen L.; Nestor "Derecho del Trabajo". México 1994. Novena Edición. Tomo I. Ed. Porrúa. P. 326.

"batallones rojos", de los que hablaremos en el siguiente tema y aun más; si recordamos que es autor del decreto de 1o de Agosto de 1916 en el que se establece la pena de muerte para los huelguistas. Sin embargo a pesar de ello, después hace suya la Constitución en la que se incluía el artículo 123 en que se consagraba el derecho de huelga.

a. LAS GRANDES LUCHAS OBRERAS.

Ahora bien con el triunfo del movimiento constitucionalista no quiere decir que la clase trabajadora fuera a ser siempre apoyada por Venustiano Carranza.

Néstor de Buen manifiesta que ya desde la etapa inicial de la Revolución se ve nacer el Sindicalismo en México. En 1909 se había fundado la "Unión de Linotipistas Mexicanos", pero al caer Porfirio Díaz, se constituye la "Unión de Canteros Mexicanos", el 1° de Julio de 1911; la "Confederación Tipográfica Mexicana", el 2 de Mayo del mismo año y que posteriormente cambió su nombre por el de "Confederación Nacional de Artes Gráficas" que entre muchos otros organismos sindicales fué éste último el de mayor influencia.

En éste mismo periodo se constituyen otros organismos sindicales en diversas entidades federativas, siendo específicamente en Veracruz y Tamaulipas en que se arraiga claramente el sindicalismo; siendo precisamente en el estado de Veracruz que se llevó a cabo uno de los más importantes actos sindicales, del que resultó la creación de la "Confederación de Trabajadores de la Región Mexicana"

siendo estas características, de la clara orientación socialista, que se refleja en la declaración de sus principios fundamentales, en ésta organización obrera, una lo era el principio de la lucha de clases y como finalidad suprema para el movimiento proletario, la socialización de los medios de producción agregando en éste principio la declaración en el que, se implantaría la acción directa, como procedimiento de lucha contra la clase capitalista, quedando excluída así toda clase de acción política, entendiéndose por ésta el hecho de adherirse oficialmente a un gobierno, a un partido o personalidad que aspire al poder" ⁽²⁾

De todos los organismos sindicales de ésta época que relatamos el más conocido sin duda alguna lo es la "Casa del Obrero Mundial"; su historia llena una etapa corta, pero de gran importancia, comprendida del 22 de Septiembre de 1912 al 2 de Agosto de 1916 en que cierra sus puertas después del fracaso de la huelga general de 1916. El pacto celebrado entre la "Casa del obrero Mundial" y Venustiano Carranza tiene una importancia especial, ya que en dicho pacto redactado hábilmente por el gobierno, éste no se comprometía en nada que no fuera a aceptar que los obreros llevaran el nombre de "Batallones Rojos" y a permitir a éstos el establecimiento de centros o comités revolucionarios que velarían por la organización y colaboración de las agrupaciones obreras en favor de la causa constitucionalista; sin embargo, una vez incorporados al ejército constitucionalista y habiendo triunfado sobre Villa, Carranza giró órdenes para que éstos batallones

⁽²⁾ Idem. P.335.

fueran disueltos. En pocas palabras, y para concluir, la gran importancia que se le dá a la "Casa del Obrero Mundial" versa en virtud de que ésta conoció, como organización obrera, de percusiones maderistas, de clausuras huertistas, de pactos con el carrancismo, así como de fuertes represiones por parte de Venustiano Carranza".⁽³⁾

1) MANIFIESTO DEL PARTIDO LIBERAL

"El 1o. De Julio de 1906 en San Luis Missouri, Estados Unidos de Norteamérica, el Partido Liberal Mexicano, del cual Ricardo Flores Magón, lanza el programa y manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano programa del que se afirma constituye la base ideológica de la Revolución Mexicana y el fundamento del artículo 123 Constitucional".⁽⁴⁾

Los puntos de dichos Programas revelan la situación económica y social en que se encontraba la clase trabajadora a mediados de la primera década del siglo XX, cuando la dictadura había llegado a la cúspide de su apogeo. Después, cuando la dictadura ya no estaba en plenitud y manifestaba claros síntomas de caos y destrucción, la unión sindical de los trabajadores se colocaba en vías de alcanzar, sus primeras conquistas en la lucha social; por tanto, es así como éste programa del

⁽³⁾ Idem. Pág. 336-338.

⁽⁴⁾ Idem. p. 332.

partido Liberal se considera el documento de mayor importancia del proceso pre-revolucionario, al menos desde le punto de vista social.

2) CANANEA Y RIO BLANCO.

Estos movimientos huelguísticos de gran trascendencia fueron reprimidos con crueldad por el régimen porfirista, recutiendo a la violencia, asesinatos y derramamiento de sangre proletaria, dado que la organización sindical obrera minaba la solidez de dicho régimen.

La unión sindical de los trabajadores se colocaba en vías de alcanzar sus primeras conquistas en la lucha social.

A fines de enero de 1906, en Cananea, ⁽⁵⁾ Estado de Sonora, se organizaron por un lado la Unión Liberal "Humanidad" por iniciativa de Manuel M. Diéguez y por otro se constituyó el Club Liberal Mexicano que tenía su sede en San Luis Missouri. Esteban B. Calderón, secretario de la Unión Liberal "Humanidad" alentaba a los trabajadores para defenderse de la férula capitalista que cada día era más desesperante; bajos salarios, recargo de trabajo a los obreros para aumentar más las ganancias de la empresa.

⁽⁵⁾ Trueba Urbina, Alberto "Evolución de la Huelga" Ediciones Botas. México 1950. pp. 75-77. Citado por el mismo "Nuevo Derecho del Trabajo". México 1981. Sexta Edición. Editorial Porrúa. p. 5.

Este movimiento, al que se le ha atribuido tan especial importancia como expresión del descontento con el porfirismo, responde a una situación específica y no a una condición general de la clase obrera mexicana; ya que en primer término se trata de trabajadores que, dentro del nivel nacional gozaban de salarios más altos, en segundo lugar, detrás de este movimiento obrero era evidente la dirección política, influencia Flores-magonista, a cargo de gentes preparadas para la lucha social y en tercer lugar se reclamó con toda precisión la jornada de ocho horas así como la exigencia en cuanto a la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y la proporción mayor en su número respecto a los extranjeros.

El documento en que se consignaban éstas peticiones, que el comité de huelga presentó a la empresa el 1° de junio de 1906 fué redactado de la siguiente forma; según lo expresa Trueba Urbina:

1° Queda el pueblo obrero declarado en huelga.

2° El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:

- I. La destitución del mayordomo Luis (nivel 19).
- II. El sueldo mínimo del obrero será cinco pesos por ocho horas de trabajo.
- III. En todos los trabajos de la "Cananea Consolidated Copperco", se ocuparán el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.
- IV. Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos, para evitar toda clase de irritación.

V. Todo mexicano en el trabajo de ésta negociación, tendrá derecho a ascenso según se lo permitan sus aptitudes." ⁽⁶⁾

El abogado de la empresas calificó de absurdas sus peticiones y como éstas fueron negadas, enseguida se improvisó un mítin frente a la mina "Oversight" informando allí de la negativa a los demás. Entonces se organizó una manifestación compacta que partió de la mina con dirección al barrio de la "Mesa" a efecto de invitar a los operarios de la maderería de la empresa a seguirlos en el movimiento, pero George Metcall, gerente de la negociación trató de impedir la salida de los obreros y como no lo consiguió, roció de agua a los manifestantes con una manguera, los huelguistas se acercaron amenazadores y entonces los gerentes de la empresa contestaron con balas, balas por cierto prohibidas en todos los ejércitos del mundo, por lo terrible de sus destrozos y fué entonces que se inició la lucha.

Se entabló una pelea sangrienta entre huelguistas y sus agresores, se incendió la maderería, hubo muchos heridos y muertos, entre ellos los agresores.

Después los obreros continuaron en manifestación con dirección a la comisaría en Ronquillo en demanda de justicia, pero cuando se acercaban al Palacio Municipal una carga de fusilería sobre ellos hizo nuevas víctimas ya que se trataba de una lucha desesperada y desigual.

⁽⁶⁾ Trueba.Urbina op. cit. p. 6

LIBRERIA GENERAL

"Ya para la mañana del 2 de junio, el gobernador de Sonora, Izábal, llegó a Cananea con rurales, gendarmes fiscales mexicanos y con más de 200 norteamericanos, en su mayoría pertenecientes a las fuerzas fiscales "rangers" de los Estados Unidos comandados por el Coronel Thomas Rinning y encarcelaron a más de 20 obreros, para la tarde los obreros organizaron otra manifestación e intentaron hablar personalmente con el gobernador, pero no lo lograron, entablándose de nuevo la lucha siempre desigual."⁽⁷⁾

El día 5 del mismo mes y año, mientras la agitación continuaba fueron detenidos Diéguez, Calderón, Ibarra y otros cinco obreros señalados como directores del movimiento. A quienes se les sometió a "proceso" y se les condenó a extinguir una pena de quince años de prisión en la fortaleza de San Juan de Ulúa en el Puerto de Veracruz.

Es necesario señalar que la falta de formación sindical e inocente dirección del movimiento determina la manera en que los trabajadores son sorprendidos por las provocaciones, lo que les cuesta muchas vidas; el fracaso de dicho movimiento y la eliminación de sus dirigentes tal y como lo expresa Néstor de Buen.⁽⁸⁾

⁽⁷⁾ Trueba Urbina Ob. Cit. p. 7

⁽⁸⁾ Nestor, L. De Buen. Ob. Cit. p. 320.

LIBRERIA CENTRAL

La huelga de Cananea ha constituido un bello ejemplo que dió a nuestras leyes laborales un contenido real y no teórico, al consagrar la jornada de ocho horas, el principio de igualdad de trato y la exigencia de que se mantenga una proposición mayoritaria de trabajadores mexicanos respecto a los que laboren en una determinada empresa.

El acontecimiento de Río Blanco, Orizaba en el estado de Veracruz, el día 7 de enero de 1907, representan características que lo hacen esencialmente diferentes de la huelga de Cananea; ya que en realidad el movimiento de huelga fué anterior y los sucesos de Río Blanco tuvieron más el carácter de una protesta social que el de un acto obrero.

En Río Blanco, la huelga de 1907 no fué la primera, éstos movimientos con el carácter de huelga ya se había dado a conocer en tres ocasiones antes. El primero en el año de 1896, el segundo en el invierno de 1898 y a principios de este siglo el 28 de Mayo de 1903; de éstos, sólo el último recibió el nombre de huelga.⁽⁹⁾

Con la intervención del magonista José Neira se fundó el "Gran Círculo de Obreros Libres"; y principalmente como resultado de diversos sucesos, vino la disolución provisional de dicha agrupación obrera, sin embargo después se reorganizaron en el año de 1906 ya bajo la dirección de José Morales.

⁽⁹⁾ Idem. P.8.

Posteriormente en el mes de Septiembre del mismo año, los propietarios de las fábricas de hilados y tejidos de Puebla y Tlaxcala forman el llamado "Centro Industrial Mexicano" como un organismo de defensa patronal, al cual se adhieren después los demás dueños de las fábricas, para crear enseguida un reglamento patronal en cláusulas totalmente desfavorables a los obreros, reglamento que se publicó el día 4 de Diciembre de 1906 en las fabricas de Puebla y Atlixco.

Provocando una huelga de los obreros, éste centro industrial de Puebla ordenó un paro general en las Factorías de Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y el Distrito Federal, lanzando a la calle a sus trabajadores con el objeto de capitalizar la situación de angustia y miseria que produce el desempleo y entonces manejar a la clase obrera en su primer intento de asociación sindical; para lo cual someten el Conflicto al Arbitraje del Presidente de la República; General Porfirio Díaz que el 4 de enero de 1907 da a conocer el laudo a los obreros, por conducto de los representantes en el que favorece totalmente al interés patronal, en él se ordena regresar al trabajo el día 7 de enero del mismo año.

Los obreros de Río Blanco se reúnen en Orizaba, en el teatro "Gorostiza" donde son informados por José Morales, presidente del "Gran Círculo de Obreros Libres", y fue incluido como observador en el arbitraje. El acto concluye con un mítin de repudio al mismo y con gritos en contra de la dictadura.

BIBLIOTECA CENTRAL

El lunes 7 de enero los obreros de Río Blanco se negaron a volver a su trabajo y organizaron un mitin frente a la puerta de la fábrica para después saquear y quemar las puertas de raya quemando también muchas casas de los mismos trabajadores y la casa de José Morales.

Después de los asesinatos colectivos realizados por la autoridad, el orden fué restablecido; se realizaron aprehensiones de obreros días después y finalmente se reanudaron las labores en las fábricas con la sumisión de los obreros supervivientes.

"Así como Cananea da cuerpo al establecimiento de la jornada de ocho horas, al principio de la igualdad del salario y al derecho de preferencia de los mexicanos, Río Blanco se convierte en la razón máxima -dice Néstor de Buen L.- para que el régimen revolucionario prohíba después las tiendas de raya"⁽¹⁰⁾

b. LA LEGISLACION PRE-CONSTITUCIONALISTA.

Por lo que se refiere a la obra legislativa de la Revolución en cuestión al Derecho del Trabajo; podemos señalar que comienza al momento mismo en que Victoriano Huerta es derrotado y abandona el país y casi inmediatamente después -

⁽¹⁰⁾ De Buen L., Nestor. "Derecho del Trabajo"
México. 1977, Tomo I, 2a Edición. De. Porrúa. P. 293.

BIBLIOTECA CENTRAL

expresa Néstor de Buen L.- el 13 de Agosto de 1914, los generales revolucionarios Alvaro Obregón y Lucio Blanco y los representantes del huertismo, General Gustavo Salas y vicealmirante Othón Blanco suscriben los tratados de Teoloyucan, por lo que el ejército federal rindió sus armas y se determinó la manera en que el Ejército Constitucionalista se haría cargo de la Ciudad de México, haciéndolo también Venustiano Carranza cinco años después.

El 23 de Agosto del mismo año se decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios. El 15 de Septiembre de 1915 en San Luis Potosí fijaron los salarios mínimos; el 19 de Septiembre, también del mismo año se fijaron en el estado de Tabasco, se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos.⁽¹¹⁾ Pero mayor importancia tuvo el movimiento creador del Derecho del Trabajo en los estados de Jalisco y Veracruz de los cuales hablaremos más adelante.

"Venustiano Camaza, el primer jefe del Ejército Constitucionalista, - según lo expresa Trueba Urbina- instaló el gobierno de la Revolución en el Puerto de Veracruz, expidiendo el decreto de reformas al Plan de Guadalupe el 12 de Diciembre de 1914; posteriormente expide también en el puerto de Veracruz la Ley Agraria de 6 de enero de 1915; al mismo tiempo otros comandantes militares y

⁽¹¹⁾ Idem, p. 329.

gobernadores de diversos estados de la república promulgaron también leyes favorables a obreros y campesinos.

En el estado de Yucatán, Ecuterio Avila gobernador y comandante militar, decretó el 11 de septiembre de 1914 la liberación del jornalero indígena, así como la abolición de las cartas-cuentas en el servicio rural, mismas que fueron canceladas y además creó una sección de inmigración y trabajo para prevenir y solucionar las diferencias surgidas con relación al capital-trabajo.

Para el 14 de mayo y 11 de diciembre de 1915 expidió Salvador Alvarado respectivamente, la Ley de Consejos de Conciliación y Tribunal de Arbitraje y, la Ley del Trabajo, las cuales crearon por primera vez en el país Tribunales del Trabajo de típica estructura social, con amplias facultades procesales que rompieron la tradición civilista, humanizando así la justicia".⁽¹²⁾

La Ley del Trabajo en este estado no sólo fué la primera en la República expedida con éste título sino la que primeramente estableció la jornada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana.

Mientras tanto en Jalisco, de acuerdo con lo que señala el mismo autor, el 2 de Septiembre de 1914, Manuel Diéguez establece el descanso dominical y la jornada de 9 horas. Posteriormente el 17 de Octubre del mismo año, Manuel Aguirre

⁽¹²⁾ Trueba Urbina, Alberto, Ob. Cit. p.24.

BIBLIOTECA CENTRAL

Berlanga expide los decretos sobre jornal mínimo y protección al salario, así como prescripción de deudas de trabajadores del campo e inembargabilidad del salario y más adelante por decreto de 28 de Diciembre de 1915, ya con característica de Ley del Trabajo, creó las Juntas Municipales, Mineras, Agrícolas e Industriales, para resolver las cuestiones entre propietarios y obreros.

También en Veracruz, Cándido Aguilar por decreto de 26 de agosto de 1914, establece las Juntas de Administración Civil, en sustitución de las autoridades políticas del antiguo régimen, para conocer y dirimir las controversias entre patrones y obreros y poco tiempo después expide el decreto de 19 de Octubre de 1914 en el que confirma la competencia de dichas juntas y dispone la limitación de la jornada de trabajo a nueve horas, la doble retribución en labores nocturnas, la obligatoriedad del descanso en los días domingos y fiesta nacional, así como las retribuciones mínimas de los peones del campo.⁽¹³⁾

Es así como, no sólo en Yucatán, Veracruz y Jalisco sino en toda la República el predominio patronal que no tenía límites fué contrarrestado mediante la teoría socialista de reivindicación política social y económica de los trabajadores.

Todos los privilegios exagerados en favor del patrón desaparecieron al triunfo de la Revolución y desde que entraron en vigor las primeras leyes laborales proteccionistas de la clase trabajadora, fuentes originarias del derecho material y procesal del trabajo.

⁽¹³⁾ Idem. p. 25.

B. EL ARTICULO 123.

Fué tan importante la discusión que motivó el dictamen del artículo quinto, que un grupo de diputados constiuyentes se interesó por la formulación de un estatuto en favor de la clase trabajadora. Se constituyó informalmente un "Petit comité" -como lo menciona Trueba Urbina- éste, bajo la presidencia del diputado Pastor Roaix, que fundara el cacique Fernando de Tapia donde vivía el ingeniero Roaix, que a la sazón desempeñaba el cargo de Secretario de Fomento del Presidente Carranza y con licencia para la intervención en labores del constituyente y otros diputados. El núcleo fundador estaba integrado por el ingeniero Pastor Roaix, Lic. José N. Macías, Lic. José Inocente Lugo que era director de la oficina de trabajo de la Secretaría de Fomento, y Rafael L. de los Ríos.

Al diputado Macías se le encomendó la redacción de la exposición de motivos que fundamentaría dicho proyecto de bases constitucionales en materia de trabajo. En dos puntos sobresale su criterio: uno, en lo relativo a que las bases debían de regir el trabajo económico, es decir, el de los obreros para la tutela de éstos; y el otro, en cuanto a la precisión de los fines de la legislación de trabajo para la reivindicación de los derechos de la clase trabajadora, de acuerdo con el pensamiento marxista expuesto por él en la XXVI legislatura, en que se refirió o a la socialización del capital de manera que el proyecto se fundó principalmente en las teorías de la lucha de clases, plusvalía, valor-trabajo y la reivindicación de los

BIBLIOTECA CENTRAL

derechos de la clase trabajadora para recuperar con los bienes de la producción la explotación secular de los trabajadores.⁽¹⁴⁾

El texto aprobado por el Constituyente fue el siguiente según lo maneja Nestor de Buen:

"Título Sexto.

Del Trabajo y de la Previsión Social.

Artículo 123. El Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo.

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unos y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrá trabajar después de las diez de la noche;

III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán, como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato;

⁽¹⁴⁾ Idem. p. 28.

BIBLIOTECA CENTRAL

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso por lo menos;

V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutará forzosamente de descanso, debiendo percibir un salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubiera adquirido por su contrato. En el período de lactancia tendrá dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a su hijo;

VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa Agrícola, Comercial, Fabril o Minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades que será regulada como indica la fracción IX;

VII. Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

VIII. El salario mínimo, quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI se hará por comisiones especiales que se formarán en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado;

BIBLIOTECA CENTRAL

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir a la moneda;

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario, por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en ésta clase de trabajos;

XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patrones están obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieran situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;

XIII. Además con estos mismos centros de trabajo cuando su población excede de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar;

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente según se haya traído como consecuencia la muerte o simplemente la incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

XV. El patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;

XVI. Tanto los obreros como los campesinos tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas están

consideradas como lícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la república no estarán comprendidos en las disposiciones de ésta fracción, por ser asimilados al ejército Nacional;

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

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

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

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos

REVOLUCION GENERAL

o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esa responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular;

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se exprese en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen en salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulan un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados de éstos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedirse de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores.

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables; no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia y simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

XXIX. Se consideran de utilidad social: al establecimiento de cajas de seguros populares de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de otros con fines análogos, por lo cual, tanto el gobierno federal como el de cada

estado, deberán fomentar la organización de instituciones de ésta índole, para infundir e inculcar la prevención popular;

XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados.⁽¹⁵⁾

Este proyecto fué presentado ante el Congreso el 13 de Enero de 1917 y en la quincuagésima sesión ordinaria celebrada el día 23 de Enero del mismo año fué aprobada naciendo así el primer precepto que a nivel constitucional otorga derechos a los trabajadores, y pasando México a la historia como el primer país que incorporaba las garantías sociales en una ley suprema.

Como consecuencia de la creación y aplicación de éste artículo de nuestra carta magna se manifiesta la necesidad de crear una ley reglamentaria de dicho precepto, en cuyo contenido se contemplaran todos los presupuestos derivados de las relaciones obrero-patronales que regula el multicitado artículo 123 Constitucional; y es así como se promulga la primera ley federal del trabajo.

C. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

La reforma de 1929 al artículo 123 constitucional, provocada por la diversidad de leyes origina la necesidad de crear una sola ley del trabajo que rija en todo el territorio nacional, siendo hasta 1931 el momento en que se aplica una nueva reforma a esta disposición, siendo ya aplicable a nivel nacional.

La Ley de este subtema fué expedida por el Congreso de la Unión y promulgada por el Presidente de la República el 18 de Agosto de 1931; se publicó en el diario oficial de 28 de Agosto de 1931 y entró en vigor el día de su publicación. Esta ley fué

⁽¹⁵⁾ De Buen L. Nestor. Ob. Cit. p. 352.

reiteradamente reformada y adicionada; señalaremos algunas de las más importantes:

a) En 1933 se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo;

b) Por reforma del 30 de Diciembre de 1936, se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal;

c) La reforma del 17 de Octubre de 1940 suprimió la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos;

d) En el año de 1941 se modificaron diferentes preceptos sobre el derecho de huelga;

e) Por decreto del 29 de Diciembre de 1962 se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo año relativas a los trabajos de mujeres y menores, salario mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades, también se introdujeron modificaciones que reflejaban la tesis de la relación de trabajo.

Las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo de 1931 aparecen de la siguiente manera:

"La Ley de 1931 se divide teóricamente en 685 artículos. En realidad son bastantes más, en razón de habersele incorporado los artículos relativos al salario mínimo y a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (artículos 100-A a 100-U); los relativos al trabajo de las mujeres y a los

menores (artículos 110-A a 100-L) y los de las tripulaciones aeronáuticas (artículos 132-bis a 159-bis).

Los Títulos corresponden a los siguientes enunciados.

Título Primero	Disposiciones generales.
Título Segundo.	Del contrato de trabajo.
Título Tercero.	Del contrato de aprendizaje.
Título Cuarto.	De los sindicatos.
Título Quinto.	De las coaliciones, huelgas y paros.
Título Sexto.	De los riesgos profesionales.
Título Séptimo	De las prescripciones
Título Octavo	Del procedimiento ante las juntas.
Título Noveno	De las responsabilidades.
Título Décimo	De las sanciones

Sobre esta Ley podemos decir además, que la jurisprudencia creó importantes tesis de derecho del trabajo de las cuales haremos una breve referencia no por que dejen de ser importantes sino debido a la intención de evitar salirnos del tema o hacerlo demasiado extenso. En lo referente a la carga de la prueba con relación al despido, aplicación de cláusula de exclusión, accidentes y enfermedades profesionales y naturaleza de los diversos conflictos de trabajo establece como supletorio de las reglas procesales del trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles.

En cuanto a salarios admite como válidas las retenciones en caso de no ser inferiores al salario mínimo o al remunerador, así como la integración del salario con las ventajas económicas establecidas en el contrato.

También tenemos la teoría de la estabilidad en el trabajo, mientras subsista la materia de éste; diferencia entre la comisión mercantil y el contrato de trabajo, quedando amparados por éste los comisionistas por la duración de sus actividades y su dependencia económica; considera además a los gerentes de la empresas como trabajadores frente a las mismas, siempre que no estén vinculados a los resultados económicos de ésta; también presume la existencia del contrato de trabajo entre quien presta un servicio personal y el que lo recibe; forzoso pago de las horas extras, mediante su comprobación.

Y por último sobre el salario remunerador de los porteros, que fijen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, puede ser inferior al mínimo, atendiendo a las diversas circunstancias de cada caso específico.

Por otra parte en la Teoría Procesal de ésta Ley, establecida en la exposición de motivos de la misma, el Congreso Constituyente, al crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no quiso darles funciones de Tribunales del Trabajo, es decir que no pretendió establecer una verdadera jurisdicción para la resolución de

controversias de derecho entre patrono y obreros, sino solamente establecer corporaciones de carácter administrativo y desprovistas de imperio para ejecutar sus propios laudos y destinados a prevenir los conflictos o a proponer solución para ellos, siempre y cuando su carácter fuese puramente económico.

Dada la necesidad de resolver, por procedimientos más rápidos y con más justas normas, las controversias entre obreros y patronos, la Suprema Corte de Justicia de la Nación tuvo que variar su jurisprudencia y establecer que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no tenían únicamente la función de proponer soluciones a los conflictos económicos, sino que también les asiste jurisdicción como verdaderos tribunales que son, para resolver conflictos entre los ya mencionados sobre aplicación de la ley y, sobre interpretación y cumplimiento de los contratos.

D. EL ESTATUTO JURIDICO PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

El Presidente de la República, General Lázaro Cárdenas, modificó el artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo de 1931 por el Estatuto de los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión promulgado el 27 de noviembre de 1938 y publicado en el Diario Oficial de 5 de diciembre del mismo año; y por tanto a iniciativa del Presidente; el Congreso de la Unión expidió el mencionado Estatuto para proteger los derechos de los trabajadores al Servicio del Estado formulándose

en favor de estos preceptos proteccionistas y tutelares, quedando el Estado autolimitado en los términos del referido estatuto; además se crearon los derechos de asociación profesional y huelga.

Este instrumento legal estaba dividido en varios capítulos: Disposiciones Generales, con ocho artículos; Derechos y Obligaciones de los trabajadores, nueve artículos; De las horas de trabajo y de los descansos legales, con once artículos; De los salarios, doce artículos; De las obligaciones de los Poderes de la Unión con sus trabajadores considerados individualmente, un artículo con diez incisos; De las obligaciones de los trabajadores, un artículo con siete incisos; De la suspensión de los efectos del nombramiento de los trabajadores, un artículo con tres incisos; De la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores, un artículo con cinco fracciones; De la organización colectiva de los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, con dieciocho artículos; De las condiciones generales de trabajo, con tres artículos; De las huelgas, con siete artículos; Del procedimiento de huelga y de la intervención que corresponde al Tribunal de Arbitraje, con once artículos; De los riesgos profesionales y de las enfermedades profesionales, dos artículos; De las prescripciones, seis artículos; Del Tribunal de Arbitraje y Juntas Arbitrales para los Trabajadores al Servicio del Estado y del Procedimiento que debe seguirse ante el propio Tribunal y Juntas, siete artículos; De la competencia del Tribunal de Arbitraje y Juntas, un artículo; Del Procedimiento ante el Tribunal de Arbitraje y Juntas, dieciséis artículos; en total ciento quince artículos, más doce transitorios.

Este Estatuto, que sirvió para regular las relaciones entre el Estado y sus trabajadores, creando los antecedentes y dando lugar a la jurisprudencia relativa, también fue útil como base para poder elevar los derechos de la burocracia a nivel constitucional al crearse el apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

El Estatuto estuvo en vigor tal como lo expidió el Presidente Lázaro Cárdenas hasta el año de 1941, en éste año el Presidente de la República, que ya lo era el General Manuel Avila Camacho, promulgó un nuevo Estatuto, pero podemos decir que en realidad se trató de una reforma al que estaba vigente.

Se considera por diversos autores que el contenido general, la orientación política y social y el contenido jurídico del llamado Nuevo Estatuto era enteramente igual al de 1938, con la única salvedad de que se adicionaron nuevos cargos o empleos a los llamados "De confianza", es decir, para aquellos servidores públicos a los que en realidad no les es aplicable la protección del Estatuto, ya que pueden ser removidos libremente por los titulares.

Con este tema nos damos cuenta como ha evolucionado el derecho en relación a la clase trabajadora, cubriendo así uno a uno los diversos sectores de nuestra sociedad, en lo que a derechos se refiere, mismos que se encontraban desprotegidos y marginados por el Estado.

E. LA ADICION CONSTITUCIONAL DE 1960

Siguiendo con nuestra secuela histórica, pro seguiremos con otra adición realizada en el artículo 123 de nuestra carta magna que fue muy importante, ya que estableció una clara distinción desde luego ya existente, entre los trabajadores en general y los trabajadores al Servicio del Estado, especificando así mismo los derechos sociales de cada uno de ellos. Este Estatuto Cardenista en lo esencial, gracias a la lucha política de los burócratas fué por consecuencia elevado a la categoría de norma escrita en la Constitución por lo que el artículo 123 por reforma Constitucional de 21 de Octubre de 1960 y publicado en el diario oficial de 5 diciembre del mismo año quedó integrado por dos apartados en los términos siguientes:

EL APARTADO A) DEL ARTICULO 123 PARA LOS TRABAJADORES.

Constituye el conjunto de derechos laborales para los trabajadores en general:

TITULO SEXTO.

Del trabajo y de la Previsión Social .

Artículo 123. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

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

i. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

ii. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los

jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche;

III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato;

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos;

V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como lo indica la fracción IX;

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado, de embargo, compensación o descuento;

IX. La fijación del tipo del salario mínimo y de la participación de la utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por Comisiones Especiales que se formarán en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje que se establecerá en cada Estado. En defecto de esas Comisiones, el salario mínimo será fijado por la Junta Central de Conciliación y Arbitraje respectiva;

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deben aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidas en esta clase de trabajo;

XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieran situadas dentro de la poblaciones y

ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;

XIII. Además, en éstos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;

XIV: Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o el ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono lo contrate el trabajo por un intermediario;

XV. El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía, compatible con la naturaleza de la negociación, bajo la penas que al efecto establezcan la leyes;

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios Públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como lícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o la propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno;

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el proceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costumbre, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

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

XXI. Si el patrono se negara a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario

además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato, o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona, o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de ésta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles, dichas deudas, por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito por estos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo, o por cualquiera otra institución oficial o particular;

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de la cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de la repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyen renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato, o por despedirse de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en la leyes de protección y auxilio a los trabajadores;

XVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales, ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios:

XXIX. Se considera de utilidad pública la expedición de la ley de Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otras con fines análogos:

XXX. Así mismo serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casa baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados, y

XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales, en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera y azucarera, minería, hidrocarburos, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal; empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal, y las industrias que le sean conexas; a empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa y, por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patronos en la forma y términos que fije la ley respectiva.

EL APARTADO B) PARA LOS SERVIDORES DEL ESTADO.

Los derechos sociales que contiene son exclusivos para la burocracia;

B. Entre los poderes de la Unión los gobiernos del distrito y de los territorios federales y sus trabajadores:

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

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

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

IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida, durante la vigencia de éstos. En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general;

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

VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, reducciones o embargos al salario, en los casos previstos en la leyes;

VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;

VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad;

IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley;

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

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

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

A) Cubrirá los accidentes y la enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, la vejez y muerte.

B) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

C) Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de otros dos después del mismo. Durante el período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos de media hora cada uno. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

D) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.

E) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

F) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o venta conforme a los programas previamente aprobados;

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un tribunal federal de Conciliación y Arbitraje Integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria;

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;

XIII. Los militares, marinos, miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal de servicio exterior se regirán por sus propias leyes; y

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que las desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

F. LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO (1963).

Este nuevo estatuto de los trabajadores al servicio del estado publicado en el diario oficial de fecha 28 de Diciembre de 1963, superaba en algo la parte técnica en su redacción, la verdad es que era poca la diferencia con el estatuto que había estado vigente, en lo relativo a protecciones y prestaciones para los servidores públicos.

En realidad López Mateos no pudo o no quiso romper con una tendencia evidente en la evolución social de México que resultaba congruente con la influencia cada vez mayor del capitalismo y con la transformación de la política económica nacional.

La doctrina jurisprudencial, interpretativa de ésta ley, establecía diversas tesis, distinguiendo entre los trabajadores de base y de confianza a efecto de que la ley burocrática sólo se aplicara a los primeros.

Haciendo un recuento de las leyes a que hemos hecho alusión mencionaremos brevemente la forma en que se manejó la jurisdicción del trabajo burocrático en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Originalmente los conflictos entre los empleados públicos y el Estado Federal, estados miembros y municipios, conforme a la declaración de derechos sociales consignados en el artículo 123 de la Constitución de 1917, quedaron sometidos a la jurisdicción de la Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje.

De 1917 hasta 1928 las encargadas de reglamentar las relaciones sociales del trabajo entre el Estado y sus servidores fueron las leyes locales del trabajo, de manera que los sujetos de éstas relaciones, como los trabajadores en general, dirimían sus conflictos ante las mencionadas juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje.

Ya para 1931 y hasta 1938 la situación de la burocracia era realmente lamentable, por que aún cuando el artículo 123 que le reconoce derechos estaba en plena vigencia, no fué sino hasta que el 27 de Septiembre de 1938 en que fué promulgado, por el Presidente Lázaro Cárdenas, el Estatuto de los trabajadores al servicio de los poderes de la unión; el cual contenía nueva declaración de derechos sociales de la burocracia con el establecimiento también de una nueva jurisdicción laboral burocrática a cargo de las Juntas Arbitrales y del Tribunal de Arbitraje; derecho y jurisdicción laboral burocrática que de igual forma fueron reproducidos en un nuevo Estatuto promulgado en el año de 1941. Fueron en éstas condiciones que la burocracia se desarrolló progresivamente y el Estado mexicano quedó sujeto a la jurisdicción laboral burocrática encargada de dirimir los conflictos del trabajo entre

los poderes de la unión y sus servidores. Por tanto con el Estatuto de 1938 nació una nueva jurisdicción del trabajo burocrático, que permitió a los empleados públicos la defensa de sus derechos entre los órganos de dicha jurisdicción.

La lucha de la burocracia, a través de sus organizaciones sindicales y de su identificación con el gobierno de la república, terminó con la reforma constitucional publicada en el diario oficial de la federación el 5 de Diciembre de 1960, que dividió el artículo 123 como ya lo mencionamos, en dos apartados: el A), para regir entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo; y el B), para los poderes de la unión, el gobierno del distrito federal y sus trabajadores, estableciéndose en el mismo de una manera expresa la jurisdicción federal del trabajo burocrático.

G. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La ley federal del trabajo de 1970, fué el premio a la lealtad que el gobierno de Díaz Ordaz otorgó al movimiento obrero mediatizado, por su pasividad en los sucesos de 1968. Su preparación fué anterior a esa fecha. El Presidente anterior Adolfo López Mateos había nombrado una comisión en el año de 1960, para que preparara un anteproyecto de Ley del Trabajo; los trabajos de la comisión culminaron con la redacción de un anteproyecto que no fué presentado como tal pero que sirvió como base de las reformas constitucionales y reglamentarias de 1962.

Ya para 1967, el Presidente Díaz Ordaz designó una segunda comisión formada por Salomón González Blanco. De la Cueva, Cristina Salmorán de Tamayo, y Ramiro Lozano, las mismas personas encargadas de la comisión anterior y el maestro Adolfo López Aparicio, quienes después de reunirse informaron en los primeros días de 1968 de la terminación del anteproyecto, el cual fué remitido a los sectores interesados, por desición de Díaz Ordaz, para que expusieran sus puntos de vista y estimó oportuno que nombraran éstos sectores , comisiones para la discusión del Proyecto.

Una vez formulado de nuevo dicho proyecto y con las observaciones de ambos sectores fué remitida dicha iniciativa a las cámaras donde acudieron las partes interesadas y los miembros de la comisión redactora del anteproyecto para un cambio de impresiones.

Finalmente por iniciativa de los diputados y senadores se introdujeron algunas modificaciones, unas convenientes y otras no, pero sin alterar sustancialmente el documento original.

Los derechos sociales que reglamenta ésta ley son exclusivamente aquéllos que tienen por objeto proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores, al igual que la ley anterior, por que ninguna de las dos leyes consignan derechos auténticamente reivindicatorios, en función de que logran un

mejor reparto equitativo de los bienes de la producción hasta alcanzar la socialización de los mismos.

Es importante señalar que ambas leyes son creadas básicamente, como bien nos dice Mario de la Cueva, para una economía capitalista y burguesa⁽¹⁶⁾

⁽¹⁶⁾ Cfr. De la Cueva, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo". México 1964. Tomo II. Editorial Porrúa. p. 264.

CAPITULO II

LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO

Estimamos que una vez expuestas las nociones básicas históricas del derecho del trabajo y narrado lo que constituye en sí, los antecedentes, el artículo 123, la Ley Federal del Trabajo de 1931, el Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado, así como las adiciones Constitucionales de 1960, 1963 y 1970; podemos ahora analizar el tema de los conflictos del trabajo, ya que es precisamente fundamental, para la existencia de un proceso contencioso, en el que deben darse dos sujetos procesales con intereses opuestos o desavenencias vinculadas por una relación de trabajo y otros sujetos procesales, como sería la autoridad del trabajo y los que posibilitan el desarrollo del mismo; así pues, abordaremos el subtema de los conflictos del trabajo.

A. CONCEPTO DE CONFLICTO.

Los conflictos del trabajo se han generado básicamente con el origen o surgimiento de la relación del trabajo subordinado, el cual termina en enfrentamientos, de igual forma podemos llegar a la determinación de que éste tipo de puente son la consecuencia inmediata a un proceso económico, social y político.

Ambos conceptos tienen su principal asiento en el proceso de producción en que intervienen dos factores elementales: el capital y el trabajo, lo que trae como consecuencia la lucha de clases cuyo principal objetivo es el

equilibrio de los factores que en el proceso intervienen de tal forma que los conflictos del trabajo resultan fuentes generadoras de la revolución industrial; es decir, el sometimiento de los débiles por los más fuertes.

Los conflictos del trabajo en esencia no son otra cosa que la oposición de intereses entre quienes con su fuerza física, mental o ambas prestan un servicio personal subordinado y quienes están en oposición de recibir ese servicio.

Se estima que cualquier desaveniencia con relevancia de tipo jurídico que afecte las relaciones marcadas como laborales por la ley, tanto en su aspecto individual como en el aspecto colectivo se traduce en un conflicto, mismo que puede ser resuelto en diferentes formas.

La principal causa generadora de los conflictos laborales es la desaveniencia y desequilibrio entre los factores de la producción; y como consecuencia, se dá la falta de cumplimiento y debida observancia de las normas del trabajo, lo que se puede considerar como la causa secundaria de la generación de los conflictos del trabajo.

La palabra conflicto proviene del latín *conflictus*, que a su vez deriva de *configere*, que significa combatir, pelear.⁽¹⁷⁾

Los conflictos son índices de ajustes dinámicos que deben ser tomados en consideración para entender la evolución de la sociedad como fenómeno de desarrollo, asimismo el conflicto debe ser tal que se caracterice por la exteriorización, difiriendo del mero malestar laboral, ya sea como situación

⁽¹⁷⁾ Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo I. Editorial Bibliográfica. Argentina. p. 801.

conflictiva, permanente, necesaria para el derecho que como sistema rector de la vida dentro de la sociedad busca la armonía de los intereses que se encuentran en pugna para darle una solución adecuada.

Para poder llegar a la definición de conflictos de trabajo, debemos definir que es un conflicto de derecho.

El conflicto de derecho es la coincidencia de dos o más derechos o deberes incapaces de ser ejercitados simultáneamente en una relación jurídica.

A partir de ésta definición ya nos encontramos en la posibilidad de definir lo que es el conflicto de trabajo.

Existen algunas definiciones de distinguidos tratadistas del derecho del trabajo entre los cuales podemos mencionar a los siguientes:

Mario de la Cueva define el conflicto del trabajo como "Las diferencias que se suscitan entre los trabajadores y patrones, o solamente entre aquéllos o únicamente entre éstos en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas del trabajo".⁽¹⁸⁾

Eugenio Pérez Botija citado por Trueba Urbina por su parte, sostiene que "El nombre de conflicto laboral se alude a una serie de fricciones susceptibles en las relaciones laborales".⁽¹⁹⁾

⁽¹⁸⁾ De la Cueva, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo". México 1964. Tomo III. Editorial porrua. p. 725

⁽¹⁹⁾ Trueba Urbina, Alberto. Ob cit. p. 181.

Trueba Urbina indica "Que los conflictos de trabajo son pleitos, pugnas o malos entendidos entre trabajadores y patrones, sólo entre éstos o sólo entre aquéllos con la lucha de clases, por cuestiones laborales o económicas que requieren la intervención de un tercero o de la autoridad para resolverlos, toda la cual proviene del régimen de explotación del hombre por el hombre".⁽²⁰⁾

Así pues, podemos indicar que los conflictos del trabajo son las controversias que se suscitan con motivo de las relaciones individuales o colectivas de trabajo, tratándose de cuestiones económicas o jurídicas.

B. ESTRUCTURA DEL CONFLICTO.

Es menester cubrir los elementos que caracterizan la estructura del conflicto del trabajo, a efecto de integrar éste.

Dentro de la estructura del conflicto encontramos: presupuestos, actos preparatorios y actos de perfección del mismo.

Presupuestos.- Son los hechos o realidades necesarias sin las cuales no hay conflicto posible y sin cuya existencia no se puede hablar siquiera de controversia jurídica; son los tres presupuestos:

1.- Relación Jurídica de trabajo.

⁽²⁰⁾ Ibidem. p. 311.

2.- Un hecho determinante; el cual vá ha ser la causa del conflicto y que va a traer la situación de enfrentamiento entre las partes de la relación de trabajo.

3.- Una subjetivación de la causa del conflicto; son la virtud suficiente para que nazca en una de las partes una pretensión que podrá o no actualizarse dando lugar, en caso afirmativo a la perfección del conflicto, quedando en el supuesto contrario como una creencia interna sin fuerza alguna para originar un litigio entre las partes.

Actos preparatorios.- Son los actos previos al conflicto y en éstos se dan:

1.- Una exteriorización de la pretensión; la cual consiste en la manifestación de ésta ante la autoridad del trabajo competente para producir los efectos jurídicos.

2.- Una notificación de la pretensión; que significa que se debe llevar en las condiciones formales suficientes del conflicto.

3.- Una negativa de la parte requerida respecto a la pretensión planteada.

4.- Una ratificación de la pretensión por la parte actora.

Así pues, en desavenencias o posiciones contrarias que surgen entre dos sujetos procesales de una relación de trabajo, si se cubren los elementos de la

estructura, podemos hablar del conflicto laboral y al existir ésta, cada una de las partes puede ejercitar sus acciones, o las excepciones y defensas con que cuenten.

C. CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS.

Reviste especial importancia la clasificación de los conflictos del trabajo, debido a que las definiciones y conceptos de los principales y más frecuentes conflictos de trabajo, se determinara la naturaleza de los órganos a los que se encomendará la resolución de los problemas planteados. Los conceptos comprenderán el objeto y materias de los procedimientos que deban seguirse para resolverse en justicia, mismo que se justificará dentro del procedimiento.

El profesor argentino M. Tisseem⁽²¹⁾ clasifica a los conflictos del trabajo en dos grandes grupos:

1.- Atendiendo a la naturaleza de los conflictos y la calidad de los sujetos que intervienen en ellos:

a) Conflictos Individuales o de derecho.- Siendo aquellos que afectan a la aplicación e interpretación de un derecho nacido y actual. Teniendo en consideración que éste tenga su origen en una prescripción formal, o la Ley, o que derive de una disposición de un contrato individual o colectivo de trabajo.

b) Conflictos Colectivos.- Que a su vez se subdividen en dos o más siendo los primeros los que se relacionan con la interpretación o aplicación del

⁽²¹⁾ M. Tisseem; Citado por De la Cueva, Mario. Ob cit. p. 173.

convenio colectivo o de la ley y el segundo el que se relaciona por el cambio de las condiciones del trabajo.

c) Conflictos Intersindicales.- Mismos que pueden ser colectivos o individuales, consistiendo los colectivos cuando las organizaciones obreras pretenden las contrataciones colectivas; y los individuales, cuando las funciones de las agrupaciones obreras no se relacionan con las actividades productivas o de sus agremiados, ya que como entidades orgánicas poseen un patrimonio y una organización interior.

2.- Por la naturaleza de las partes que intervienen dentro del conflicto, dando lugar a variedad en el tipo de conflicto, encontrándose los siguientes:

a) Controversias Obrero-patronales, que a su vez se subdividen en: controversias de derecho, que pueden ser individuales cuando el interés particular se encuentra en juego, y colectivos relativos a la categoría proporcional, controversias de intereses, relativos a una categoría profesional.

b) Controversias Intersindicales, estas pueden surgir entre patronos o entre trabajadores y pueden ser de derecho o de intereses gremiales.

c) Controversias entre la asociación gremial y sus representados.

d) Controversias interobreras o interpatronales entre sindicatos, patronos y el Estado.

José de Jesús Castorena⁽²²⁾ para clasificar a los conflictos de trabajo, parte de la base de los individuos que intervienen y posteriormente de la naturaleza del conflicto, quedando de la siguiente manera:

Conflictos Obrero-Patronales; tienen lugar entre trabajadores y patrones atendiendo a la naturaleza del conflicto, subdivide a esta clase de conflictos en :

a) Conflictos individuales colectivos partiendo de la base del interés que se encuentra en juego, en conflictos colectivos y jurídicos, diferenciándose los primeros en que el objeto del conflicto es la modificación de los estatutos del contrato colectivo y los segundos los que derivan de la violación o aplicación del Derecho.

b) Conflictos interobreros, siendo aquellos originados por la in contraposición de los derechos de los trabajadores.

c) Conflictos interpatronales, este tipo de conflictos lo deducen de la celebración de un contrato colectivo de trabajo por varios patrones, sus intereses se encuentran en oposición.

d) Conflictos intersindicales, originados cuando dos organizaciones obreras pretenden la titularidad del contrato colectivo de trabajo dentro de una empresa.

⁽²²⁾ Castorena J. , Jesús. "Manual de Derecho Obrero". México 1964. Cuarta Edición. pp. 82 y 83.

Trueba Urbina separa los conflictos del trabajo en tres grupos, siendo éstos:

a) Tomando en consideración a los individuos que participan en él; arrojando las siguientes clases:

1. Conflictos obrero-patronales.- Conflictos suscitados entre trabajadores y patrones con motivo del contrato o relación de trabajo o de derecho íntimamente relacionados entre ellos.

2. Interobreros.- Conflictos entre trabajadores derivados del contrato o relación de trabajo o de hechos estrechamente concatenados con ellos.

3. Interpatronales.- Conflictos entre patrones originados por el contrato de trabajo o de hechos íntimamente vinculados con la relación obrero patronal.

4. Intersindicales.- Los que se suscitan entre dos o más sindicatos.

b) En atención al interés que se encuentra en juego, en conflictos individuales y conflictos colectivos.

1. Conflictos individuales son aquellas controversias que se suscitan entre los trabajadores y patrones con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de la relación de trabajo.

2. Conflictos colectivos.- Son aquellos que se suscitan entre un grupo o sindicato de trabajadores y un grupo de patrones y que tienen por objeto el interés profesional.

c) Atendiendo a la naturaleza del conflicto, y se dividen a su vez en:

1. Conflictos jurídicos.- derivados de alguna estipulación del contrato de trabajo y cuya resolución la tiene que dar el derecho.

2. Conflictos económicos.- Son aquellos que atañen a la producción y a fenómenos económicos; así mismo los clasifican en:

2.1. Obrero patronales: Individuales jurídicos.

2.2. Obrero patronales: Colectivos jurídicos.

2.3. Obrero patronales: Colectivos económicos.

2.4. Interobreros: Individuales y colectivos.

2.5. Interpatronales: Individuales y colectivos.⁽²³⁾

D. RESOLUCION DE LOS CONFLICTOS

Las controversias o conflictos entre trabajadores y patrones, en nuestro país, originalmente correspondieron a los tribunales judiciales en congruencia con la prestación de servicios regulados por los códigos civiles; pero al margen de éstas relaciones privadas, la formación del proletariado y su lucha contra el régimen capitalista, pusieron de relieve la falsa ubicación de sus relaciones en dichos códigos patrimoniales, así como la necesidad de nuevos sistemas para la resolución de otros conflictos.

⁽²³⁾ Trueba Urbina, Alberto. Ob cit. p. 185.

A partir de las leyes revolucionarias y de la vigencia del artículo 123 Constitucional los conflictos fueron dirimidos por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

"La aplicación de los sistemas de conciliación y Arbitraje en los conflictos del trabajo significó en la práctica la sustitución de la voluntad de las partes en conflicto por quienes intervenían en la conciliación y ejercían el arbitraje para dirimir imparcialmente el conflicto: Por la conciliación se llega a un acuerdo entre las partes que los teóricos denominaron de autocomposición y por el arbitraje la sustitución de la voluntad de las partes en conflicto se efectuaba a través de un tercero, juez o tribunal que decidía el conflicto para conservar el equilibrio entre aquellas independientemente de las personas en pugna y del fondo de las controversias laborales".⁽²⁴⁾

En la conciliación de acuerdo con la ley obrera mexicana, si las partes no se concilian previamente entonces los órganos jurisdiccionales del Estado tienen el deber de provocar la conciliación, siendo ésta, trámite obligatorio en los conflictos individuales y colectivos jurídicos y de igual forma en los colectivos económicos, salvo la facultad jurisdiccional de los tribunales del trabajo en esta clase de conflictos; para ejercer una función reguladora en los factores de la producción, en el que el laudo se encausa hacia la ordenación y distribución equitativa de la riqueza.

La doctrina sostiene por su parte que los patrones y obreros no pueden rehusarse a someter al arbitraje de las juntas respectivas, las diferencias que surjan entre el capital y el trabajo, pues la Constitución no establece la facultad

⁽²⁴⁾ Ob cit. p. 189.

de sujetarse a la decisión de éstas juntas, sino que impone a patrones y obreros la obligación de someter sus conflictos a ellas.

Por tanto, entendemos por conciliación los actos de las partes que por sí mismas, o con intervención del órgano jurisdiccional del estado, previenen un conflicto mediante arreglo amistoso que no lesione los derechos sociales consagrados por las leyes de protección y auxilio de los trabajadores.

En cuestión al arbitraje, precisamente la Suprema Corte Mexicana en Ejecutoria del 24 de enero de 1924, Carlos Díaz Ordaz deslinda las diferencias existentes entre el arbitraje privado; que consiste en la facultad jurisdiccional que las partes confieren por su propia voluntad a simples particulares, con el fin de que juzguen determinados conflictos; y el derecho obrero y social.

"El arbitraje a que se refiere la Constitución, al designar las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es enteramente distinto al Arbitraje privado, establecido por las leyes para dirimir diferencias individuales entre personas privadas. El Arbitraje obrero es una institución oficial que tiene dos objetos: Primero; prevenir los conflictos entre el capital y el trabajo, y Segundo; presentar a las partes, bases para que esos conflictos puedan ser resueltos, si se aceptan esas bases, no tienen el carácter de árbitros privados, sino públicos; no es la voluntad de las partes la que organiza y establece, es la disposición de la ley".⁽²⁾

La Institución del Arbitraje ha tenido dos fases en la evolución de la jurisprudencia en nuestro país; primeramente sostuvo la Corte de 1917 a 1923 que los trabajadores y patrones tenían derecho a negarse a someter al arbitraje oficial

⁽²⁾ Idem. pp. 191 y 192.

sus diferencias individuales que atañen a un trabajo que ya expiró, a no ser que sometieran voluntariamente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en calidad de Arbitros y declarando a su vez como Institución oficial el arbitraje obrero, creado para prevenir y presentar las bases de solución de los conflictos colectivos entre el capital y el trabajo, que ordinariamente trasciende al orden de la sociedad y el desarrollo y prosperidad o ruina de las industrias, proporcionando a los interesados un medio pronto y eficaz de remediar sus dificultades.

A partir de 1924, el Tribunal Supremo de la Nación en la ya citada ejecutoria, cambia el rumbo, interpretando las fracciones XX y XXI del artículo 123 en el sentido de que el arbitraje es obligatorio para conflictos colectivos e individuales, depurando y perfeccionando su doctrina en fallos posteriores que pronto constituyeron jurisprudencia firme y reiterada al grado de considerarse la obligatoriedad del arbitraje en las leyes del trabajo, a excepción del ejercicio del derecho de huelga, ya que solo en estos casos se admiten arbitros privados o autoridades distintas de las juntas para resolver el conflicto de huelga.

Pasando a los conceptos, Trueba Urbina manifiesta que "la conciliación son los actos de las partes que por si mismas o con intervención del órgano jurisdiccional del estado previenen un conflicto mediante arreglo amistoso que lesione los derechos sociales consagrados por las leyes de protección y auxilio de los trabajadores".⁽²⁶⁾

Para el profesor Javier Carreón Hernández "la conciliación es un arreglo a que llegan las partes de común acuerdo con la finalidad de prevenir un

²⁶⁾ Trueba Urbina, Alberto. Ibidem. p. 190.

juicio futuro o bien solucionar un conflicto presente. Esto es lo que llaman amigable composición".⁽²⁷⁾

El Maestro Jorge Garizurieta G., nos expresa que "La conciliación, es un medio de autocomposición para las partes dirigida por ellas mismas o provocadas por la ley o autoridad; y el arbitraje, es un medio de heterocomposición, designado por la ley y por las partes para que algún particular o autoridad fuera de la labor jurisdiccional, actúa y dicta resolución".⁽²⁸⁾

Por su parte Miguel Borrel Navarro apoyándose en la Corte, manifiesta que los conflictos obrero patronales debido a su naturaleza especial han requerido para su resolución, no solo la presencia de un organismo peculiarmente constituido e investido de jurisdicción especial, así como de un procedimiento especial, sino que dentro de ese procedimiento han sido necesarios métodos o sistemas también especiales que tienden a solucionar dichos conflictos de la manera más justa y equitativa. Las diversas legislaciones del trabajo han reconocido y aceptado la conciliación y el arbitraje como los métodos mas adecuados para solucionar esta clase de conflictos considerando a la primera el sistema que tiene por objeto rehacer la voluntad misma de las partes y consecuentemente el indicado para resolver estos conflictos de la manera más equitativa y al arbitraje como el sistema que tiene por objeto suplir la voluntad de las partes cuando esta falte.⁽²⁹⁾

Por otra parte la Ley Federal del Trabajo en su artículo 604 establece:

⁽²⁷⁾ Carreón Hernández, Javier. "Apuntes de la Cátedra de Derecho del Trabajo II". ENEP-ARAGON. UNAM. 1993.

⁽²⁸⁾ Garizurieta G., Jorge. citado por Rafael Tena Suck e Italo Morales, Hugo. "Derecho Procesal del Trabajo". México 1987. Segunda Edición. Editorial Porrúa. p. 56.

⁽²⁹⁾ Borrel Navarro, Miguel. "Análisis Practico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo". México 1989. Editorial Pac. p. 352.

"Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, solo entre aquellos o solo entre estos derivados de la relación de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV".

Estos últimos preceptos atribuyen a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones y cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario. El artículo 621 de la misma Ley dispone:

"Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionaran en cada una de las entidades federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje".

Los conflictos de naturaleza económica se resuelven por las Juntas de Conciliación y Arbitraje con carácter puramente jurisdiccional y aplicando disposiciones expresas de la Ley Federal del Trabajo.

E. DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Primeramente en la división fundamental de los conflictos del trabajo burocrático por disposición expresa del artículo 123 de la Constitución Apartado B), Fracción XI, se establecen dos jurisdicciones especiales de carácter social con objeto de resolver las controversias entre el Estado y sus servidores, ha saber:

a) Una de las diferencias o conflictos entre los poderes legislativo y ejecutivo y sus trabajadores, y

b) Otra para las diferencias o conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores.

Así como los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos en general todo aquél que preste su servicio a otro, tienen su jurisdicción laboral a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los trabajadores al Servicio del Estado tienen también su jurisdicción especial a cargo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, según se trate del poder al que sirvan. Las normas del procedimiento a través de las cuales se ejercen las dos jurisdicciones y los actos procesales son las mismas.

Conforme lo dispone el artículo 124 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado el Tribunal es competente para conocer:

I. De los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores;

II. Conceder el registro o en su caso la cancelación de los sindicatos;

III. De los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y los organismos de trabajadores a su servicio;

IV. De los conflictos sindicales o intersindicales;

V. Efectuar el registro de las condiciones generales de trabajo, reglamento de escalafón, reglamento de las comisiones mixtas de seguridad e higiene y de los estatutos de los sindicatos.

Como el Tribunal puede actuar en Pleno y en Salas, la ley le concede al Pleno la facultad de intervenir y resolver los conflictos colectivos, inclusive los que surjan en el seno de los sindicatos o los que se presenten entre dos organizaciones sindicales y los registros a que nos hemos referido; dicho de otra manera a las Salas del Tribunal se les deja la intervención como instructores en los conflictos individuales únicamente.

Ahora bien, en la jurisdicción laboral burocrática se dirimen los diversos conflictos entre el Estado y sus servidores. Estos conflictos se originan -según lo manifiesta Trueba Urbina-⁽³⁰⁾ por las diferencias que surgen con motivo de la realidad jurídica de trabajo existente entre los poderes públicos, Legislativo, Ejecutivo y Judicial y sus trabajadores, o por hechos íntimamente relacionados con ella. Tales conflictos pueden ser de cuatro clases a saber:

- a) Individuales. Entre los titulares de una dependencia y sus trabajadores.
- b) Colectivos. Entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio;
- c) Sindicales. Entre los Trabajadores y sus organizaciones;
- d) Intersindicales. Entre dos o más sindicatos de trabajadores al servicio del Estado.(artículo 124 fracciones I, II y IV).

Estos conflictos se producen con motivo de la relación jurídica del trabajo establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones y los trabajadores de base a su servicio, como reza el artículo 2o. de la ley respectiva, o por hechos íntimamente relacionados con la relación laboral.

⁽³⁰⁾ Trueba Urbina, Alberto. Ob. cit. p. 540.

Por su parte los conflictos intersindicales son también provocados por la relación jurídica de trabajo, pero suponiendo lógicamente, divergencias en torno a derechos escalafonarios o preferentes o de carácter profesional entre los miembros de un sindicato, o entre dos o más sindicatos por motivos que atañen directamente a las asociaciones profesionales.

Todos éstos conflictos entre los trabajadores y los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial se tramitan con sujeción a las mismas normas de procedimientos consignados en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 Constitucional.

CAPITULO III

CONFLICTOS DEL TRABAJO ENTRE EL TRIBUNAL FEDERAL ELECTORAL Y SUS SERVIDORES

Para entrar en el estudio de éste tema haremos primeramente una reseña histórica sobre la manera en que el Tribunal Federal Electoral a llagado a tener las facultades y autonomía, entre otras características del mismo que hoy en día posee y ejerce.

En 1987 se derogó la LOPPE (Ley Federal de Organizaciones Políticas y Procesos Electorales) con la promulgación de Código Federal Electoral, se creó el Tribunal de lo Contencioso Electoral como un organismo autónomo de carácter administrativo, dotado de plena autonomía.⁽³¹⁾

El 15 de Agosto de 1990 se publicó en el diario oficial de la federación el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, que regula entre otras materias la integración de las atribuciones del Tribunal Federal Electoral y que a su vez establecen el tema que nos atañe, como lo es la solución de los conflictos del trabajo entre éste órgano y sus servidores.

⁽³¹⁾ González Salas, Francisco José. "Informe de actividades del Tribunal de lo Contencioso Electoral Federal". Proceso Electoral 1987-1988. p. 187.

A. CONCEPTO DE TRIBUNAL FEDERAL ELECTORAL

Para la definición conceptual del Tribunal Federal Electoral consideramos necesario definir en primer término lo que es el Derecho Electoral, así como Tribunal.

El derecho Electoral va acompañado de un sistema, a éste, Dier Nohlen lo define como "La premisa del sufragio universal, igual, directo y secreto".⁽³²⁾

Si analizamos en que consiste cada una de las expresiones, entenderemos que el sufragio universal es el derecho con que cuenta el ciudadano a nivel mundial para elegir a su representante; es directo y secreto ya que se expresa personalmente y no se tiene la obligación de comunicar la decisión tomada; la igualdad se aplicará a nivel universal.

Ahora bien, el decreto de reforma del 2 de Septiembre de 1993 publicada en el diario oficial de la federación el día 3 del mismo año, el poder constituyente permanente decidió, reformar la estructura orgánica del Tribunal Federal Electoral, modificando y adicionando el artículo 41 de la Ley Suprema en que decidió ésta denominación a la institución, lo cual determinó indubitablemente su naturaleza y competencia, tanto material como territorial; pero si ello no fuera suficiente, precisó que éste es un "órgano autónomo y máxima autoridad jurisdiccional electoral" y, en cuanto a su estructura, el legislador estableció que el Tribunal "Funcionará en Pleno o en Salas" agregando que "Para cada proceso electoral se integrará una Sala de Segunda Instancia con cuatro miembros de la

⁽³²⁾ Nohlen, Pieter. Citado por Berlín Valenzuela, Francisco. "Teoría y Práxis Político-Electoral". Editorial Porrúa S.A. México 1987. p. 64.

judicatura federal y el Presidente del Tribunal Federal Electoral, quien la presidirá", finalmente, reiteró el constituyente que el Tribunal "Se organizará en los términos que señale la Ley".

Esta reforma del 3 de septiembre de 1993, en su artículo 41 Constitucional, establece que el Tribunal Federal Electoral es "órgano autónomo y máxima autoridad jurisdiccional en materia electoral federal".

En el mismo decreto se reforma el artículo 60 constitucional en el que se concede la facultad calificadora al Instituto Federal Electoral y al Tribunal Federal Electoral única y exclusivamente por lo que hace a la contenciosa, cuyos fallos serán definitivos e inatacables, es decir, tendrán la naturaleza y autoridad de cosa juzgada.

B. ATRIBUCIONES DEL TRIBUNAL FEDERAL ELECTORAL SEGUN LO ESTABLECIDO EN EL CODIGO FEDERAL DE INSTITUCIONES Y PROCEDIMIENTOS ELECTORALES

Para abordar este tema iniciaremos tocando la competencia. Se ha dicho que la competencia *lato sensu* es un elemento constitutivo de todo órgano del estado y, excepcionalmente de los órganos estatales dependientes de la administración pública o de cualquiera de los otros dos poderes o incluso independientes de todos ellos, que les permite actuar válidamente en el ámbito del Derecho, a fin de cumplir las funciones y ejercer las atribuciones que le son asignadas en el respectivo ordenamiento jurídico.

Para el jurista mexicano Humberto Briseño Sierra la competencia es un "haz de facultades heterónomamente fijadas por la ley".⁽³³⁾

El maestro Cipriano Gómez Lara dice que "en un sentido lato la competencia puede definirse, como el ámbito, la esfera o el campo dentro del cual un órgano de autoridad, puede desempeñar válidamente sus atribuciones y funciones".⁽³⁴⁾

Al hacer el análisis de las atribuciones del Tribunal se pretende exponer a grosso modo, Este haz de facultades concedidas por el legislador constitucional y ordinario, al máximo órgano jurisdiccional Federal Electoral. La premisa de éste tema es que los diversos ámbitos jurídicos en que puede actuar válidamente el Tribunal, corresponden a la clásica participación de funciones, esto es, Administrativas, Legislativas y jurídicas.

Competencia Legislativa.- Se puede señalar como premisa que la función legislativa consiste en la facultad de emitir normas jurídicas, que se caracterizan por ser reglas de conducta bilaterales, heterónomas, externas, coactivas, generales y abstractas.

En este orden de ideas, la función legislativa del Tribunal se orienta en dos verticales, una de naturaleza reglamentaria y otra de carácter jurisdiccional. La facultad reglamentaria, en términos de la parte final del párrafo décimo sexto del artículo 41 Constitucional, el Tribunal tiene la facultad de expedir su reglamento interior y por lo que respecta a la facultad jurisdiccional, ya desde el Derecho

⁽³³⁾ Porrúa, Miguel Angel. "Derecho Procesal Fiscal, Regímenes Federal y Distrital Mexicanos".

Grupo Editorial. México, D.F. p. 216.

⁽³⁴⁾ Gómez Lara, Cipriano. "Teoría General del Proceso". México, D.F. 1970. Octava Edición. Editorial Harla S.A. de C.V. p. 174.

Romano, se a intentado proporcionar una definición de la voz "jurisprudencia"; se atribuye a Ulpiano la definición de que jurisprudencia es la noticia o conocimiento de las cosas humanas y divinas, así como la ciencia de lo justo y de lo injusto (*divinarum rerum notitia, justí et injusti scientio*).⁽³⁵⁾

El amparista mexicano Ignacio Burgoa afirma que la jurisprudencia "en su aspecto positivo-jurisdiccional, se traduce en las consideraciones, interpretaciones, razonamientos y estimaciones jurídicas que hace una autoridad en un sentido uniforme e ininterrumpido, en relación con cierto número de casos concretos semejantes que se presentan a su conocimiento, para resolver un punto de derecho determinado".⁽³⁶⁾

En opinión de García Maynez "La palabra jurisprudencia posee dos acepciones distintas. En una de ellas, equivale a la ciencia del derecho o teoría del orden jurídico positivo. En otra, sirve para designar el conjunto de principios y doctrinas contenidos en las decisiones de los tribunales".⁽³⁷⁾

"En consecuencia la jurisprudencia tiene, cuando menos, dos finalidades esenciales a saber: la de interpretar el derecho legislado y la de crear o construir el derecho con ocasión a los casos concretos que se sometan al conocimiento de los tribunales".⁽³⁸⁾

De lo antes citado cabe concluir que la jurisprudencia es la parte del derecho vigente, creada por los órganos jurisdiccionales facultados para ello, ya en

⁽³⁵⁾ Citado por Burgoa Orihuela, Ignacio. "Diccionario de Derecho Constitucional, Garantías y Amparo". Tercera Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, D. F. 1992. p. 257.

⁽³⁶⁾ Burgoa Orihuela, Ignacio. Ob. cit. p. 258.

⁽³⁷⁾ García Maynez, Eduardo. "Introducción al Estudio del Derecho".

Décimo Séptima Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1970. p. 68.

⁽³⁸⁾ García Maynez, Eduardo. Ob. cit. pp. 258 y 259.

disposiciones constitucionales o legales, de acuerdo con los requisitos y formalidades previamente establecidos, que encuentra su origen en la interpretación y en la integración de los ordenamientos jurídicos aplicables, que debe hacer el juzgador al resolver las controversias de intereses de trascendencia jurídica, sometidas a su conocimiento y decisión.

Por lo tanto, es necesario aclarar que la función creadora del derecho mediante el procedimiento jurisprudencial no es exclusiva del poder Judicial Federal, sino una potestad que corresponde a todo órgano jurisdiccional, siempre que exista precepto jurídico constitucional o legal, que le confiera ésta atribución; tal es el caso del Tribunal Federal Electoral que en los términos del artículo 337 del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales y de lo previsto en el capítulo X del Título Segundo de su Reglamento Interior, el citado numeral establece:

Competencia Administrativa.- También podemos clasificarla en dos grupos perfectamente identificados, las facultades administrativas del Tribunal; por una parte están las relativas a las elecciones y designaciones o nombramientos y, por otra, las de naturaleza sancionadora, con sus variantes. El segundo punto, es decir, el de naturaleza sancionadora lo trataremos en el siguiente tema.

Competencia jurisdiccional.- Si bien a quedado precisada la connotación *lato sensu* de la voz "competencia", también es cierto que resulta indispensable mencionar su aceptación *stricto sensu*, en el ámbito del derecho procesal, siendo necesario, además señalar los criterios de clasificación de la competencia jurisdiccional, para determinar la que corresponder al tribunal Federal Electoral.

El Maestro Cipriano Gómez Lara afirma que la competencia "es el ámbito, esfera o campo dentro de las cuales un determinado órgano jurisdiccional puede ejercer sus funciones; en otras palabras dice que es el límite de esa función jurisdiccional del Estado, el ámbito de validez de la misma".⁽³⁹⁾

En términos similares, los procesalistas Rafael de Pina y José Castillo afirman que "la competencia, es en realidad, la medida del poder o facultad otorgada a un órgano jurisdiccional para entender de un determinado asunto".⁽⁴⁰⁾

Respecto a los criterios de clasificación de la competencia, múltiples y semejantes son los criterios expuestos para determinar la competencia jurisdiccional, constituyendo mayoría, las opiniones que aluden a la materia, cuantía, grado y territorio; sin embargo, la sistematización propuesta por Chiovenda parece ser la más completa, clara y funcional, sosteniendo que "el estudio de la competencia incluye proporcionalmente el examen de los criterios que sirven para determinarla - por tanto- según las afinidades que existen entre los diferentes criterios y sus diversa importancia, podemos agruparlos del siguiente modo:

"1 Criterio Objetivo.

"2 Criterio Funcional.

"3 Criterio Territorial.

"El criterio objetivo se desprende, sea del valor o cuantía de la causa (competencia por la cuantía), sea de su naturaleza (competencia por la materia). El criterio basado en la naturaleza de la causa se refiere, por lo general, al especial contenido de la relación jurídica deducida en juicio.

⁽³⁹⁾ Gómez Lara, Cipriano. Ob. cit. p. 174.

⁽⁴⁰⁾ Idem. p. 174.

"El criterio funcional, deriva de la naturaleza especial o de las exigencias especiales de las actuaciones que el magistrado está llamado a ejercer en un proceso. Las cuales pueden ser repartidas entre distintos órganos en la misma causa; son de tal naturaleza que deben ser confiadas al juez de un territorio determinado, en vista precisamente de sus exigencias, dando lugar a una competencia en la que el elemento funcional se combina con el territorial. El criterio territorial hace referencia a la circunscripción de cada órgano y las diversas causas de la misma clase se asignan a jueces del mismo tipo que ejercen funciones en sitios distintos, y obedece a varias circunstancias: que el demandado resida en un lugar dado (*forum domicilia furor res*); que la obligación haya sido contraída en un lugar determinado (*forum contractus*) o que el objeto del litigio se encuentre en un sitio determinado (*forum rei sitae*), etc.⁽⁴¹⁾

Ahora bien, siguiendo el criterio de Chiovenda se analizará la competencia atribuida al Tribunal Electoral.

En la competencia por materia, el criterio objetivo de clasificación alude a la naturaleza de los asuntos; en este sentido la competencia fundamental del Tribunal es la materia contenciosa-electoral, que constituye la razón de su existencia y que debería ser la única de que conociera. Por regla se limita este aspecto al conocimiento y resolución de los recursos de apelación e inconformidad y excepcionalmente, del recurso de revisión.

Debido a las reformas de 1993, el Tribunal experimentó una ampliación considerable en sus atribuciones jurisdiccionales; se le confirió la facultad de

⁽⁴¹⁾ Chiovenda, José. "Instituciones de Derecho Procesal Civil". Octava Edición. Editorial Porrúa. México 1969. p. 74.

resolver las diferencias o conflictos que surjan entre el propio Tribunal y sus servidores, estableciendo el numeral 337-B las reglas del procedimiento respectivo que han sido integradas en los capítulos I y III del citado título tercero del Reglamento Interior (procedimiento del que hablaremos en el siguiente subtema de este capítulo).

Competencia por territorio, conforme al texto del párrafo décimo quinto del artículo 41 de nuestra Carta Magna.

"El Tribunal Electoral funcionará en Pleno o en Salas y sus sesiones de resolución serán publicadas en los términos que establezca la ley".

"La competencia territorial en materia electoral es esencial para obligar a los interesados a comparecer precisamente ante la Sala Regional competente, siendo causal de notoria improcedencia la no interposición del recurso ante el órgano del Instituto o Sala del Tribunal que realizó el acto o dictó la resolución cuestionada (artículos 313.2,a); 316.1,a) y 317); cabe aclarar que en ésta materia no se da la prórroga de jurisdicción, como sí sucede en otros ámbitos del derecho procesal.⁽⁴³⁾

La competencia funcional.- Si bien es verdad que la aplicación de los criterios objetivo y territorial de distribución de la competencia jurisdiccional cobran gran relevancia en el Derecho Procesal Electoral, también es cierto que el criterio funcional tiene gran trascendencia en ésta materia, toda vez que , además de la competencia por grado, el Tribunal tiene otra que se determina en función del tiempo y del espacio como manifestamos a continuación:

⁽⁴³⁾ Gómez Lara, Cipriano. Ob. cit. pp. 177 y 178.

Competencia geo-cronológica.- Un caso muy especial de competencia funcional es el que se presenta en el Derecho Procesal Electoral, conforme a la estructura actual y a la asignación de facultades que hace el legislador en favor del Tribunal Federal electoral.

La división del territorio nacional, ha sido dividido, en función de la densidad poblacional ciudadana, en cinco circunscripciones plurinominales; correlativamente, se ha dicho que el Tribunal se organiza en cinco Salas; sin embargo, no es este el único criterio de distribución de facultades jurisdiccionales, sino que tiene especial relevancia el tiempo en el cual acontecieron los hechos, se realizan los actos o se emiten las resoluciones que motivan la interposición de los recursos electorales, tal como lo señala el numeral 294 que a la letra dice:

"1. Durante el tiempo que transcurra entre dos procesos federales ordinarios, los ciudadanos, los partidos políticos y las organizaciones o agrupaciones políticas contarán en los términos señalados en este título con los siguientes medios de impugnación: . . .".

Por otro lado el artículo 295 dispone:

"1. Durante el proceso electoral, para garantizar la legalidad de los actos, resoluciones y resultados electorales, se establecen los siguientes medios de impugnación . . .".

De los preceptos transcritos se deduce que conforme al calendario electoral, el tiempo se divide en función de la realización periódica de elecciones

federales, quedando por una parte el lapso que transcurre entre dos procedimientos electorales ordinarios y otra, el período durante el cual se realiza cada uno de estos procedimientos.

De acuerdo a este calendario se determina la competencia de las Salas Regionales -Durango, Jalapa, Guadalajara y Toluca-, sin que ello signifique la existencia de una competencia por turno, ya que esta se da cuando hay al mismo tiempo varios órganos jurisdiccionales facultados para conocer de un mismo asunto, bien a elección de las partes o por determinación del órgano competente del respectivo Tribunal.

Asimismo, en cuanto al conocimiento y resolución de los conflictos o diferencias laborales entre el Tribunal Electoral y sus servidores, sólo tiene competencia, en todo el territorio nacional y en todo tiempo, el Pleno del propio Tribunal (Artículos 265.2 y 337-B). Cabe decir que no es de la misma forma en atención esencialmente al tiempo durante los procedimientos electorales federales extraordinarios ya que el conocimiento y resolución corresponden exclusivamente a la Sala Central que tiene competencia en todo el territorio nacional (artículo 216.2, c) de la Ley comentada).

Esta reforma del 3 de septiembre de 1993, establece en forma congruente con la del artículo 41 Constitucional, un esquema normativo solamente para la calificación de las elecciones, por el reconocimiento pleno de la vía jurisdiccional en el estudio y decisión de los asuntos electorales, mas no de los conflictos de carácter obrero-patronal. Mientras tanto en la reforma Constitucional actual de los artículos 41 y 60, se explica en forma específica la integración y funciones del Tribunal Federal Electoral y la posibilidad de una segunda instancia cuando las circunstancias procesales y la gravedad de los asuntos meramente

electorales así lo ameriten. Por tanto no profundizaremos más en estas reformas puesto que no tiene relación con el tema que nos ocupa.

Hoy, con las reformas de agosto de 1996 al mismo artículo, el tribunal electoral tendrá la competencia y organización que determine la ley; funcionará en pleno o en salas regionales, resolverá en una sola instancia y sus sesiones serán igual que antes, públicas. Los poderes Legislativo y Ejecutivo garantizarán su debida integración. Contra sus resoluciones no procederá juicio ni recurso alguno, pero aquellas que se dicten con posterioridad a la jornada electoral sólo podrán ser revisadas y en su caso modificadas por los Colegios Electorales en los términos de los artículos 60 y 74, fracción I, de la Constitución. Para el ejercicio de sus funciones, contará con cuerpos de magistrados y jueces instructores los cuales serán independientes y responderán sólo al mandato de la ley.

Respecto a la organización del Tribunal Electoral éste organiza a través de comisiones; así existe una comisión de reglamento interior cuya primera función fue elaborar el proyecto respectivo y con posterioridad a su aprobación y publicación analiza las propuestas de reforma que se presenta, emitiendo un dictamen, favorable o no, debidamente motivado y fundamentado.

Igualmente hay una comisión instructora, designada cada tres años por el Pleno, encargada de instruir el recurso de inconformidad laboral interpuesto en los términos del artículo 337-B del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales hasta poner el asunto en estado de resolución.

Asimismo existe una comisión de justicia que trasciende al Tribunal, pues se integra por el Presidente de éste más los dos consejeros de la Cámara de

Diputados acreditados ante el Instituto Federal Electoral y los dos consejeros ciudadanos del Consejo General del Instituto y dos Magistrados del Tribunal, cuya función es conocer y resolver la petición de remoción de un consejero ciudadano y de un magistrado del Tribunal, cuando incurre en conductas graves contrarias a la función que la ley le confiere.

C. EL PROCEDIMIENTO ESPECIAL DEL TRIBUNAL FEDERAL ELECTORAL.

La relación de trabajo entre el Tribunal Electoral y sus servidores se establece en virtud de nombramiento expedido a toda persona que desempeñe, un empleo, cargo o comisión.

Todos los servidores del Tribunal serán considerados de confianza, estos deberán cumplir con ciertas obligaciones y derechos, mismos que se establecen en el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, así como su Reglamento Interior.

Cuando los servidores incumplan en sus obligaciones serán acreedores de las sanciones que se establezcan en sus disposiciones legales, sin perjuicio de las demás sanciones que puedan ser objetadas y que se prevean en otros ordenamientos jurídicos.

Las sanciones administrativas pueden consistir en:

Amonestación, consiste en la llamada de atención que se le hace al servidor del Tribunal, por el cual se le hace saber de las faltas que ha cometido, por

ello se deberá abstener de volver a cometer las irregularidades, apercibiéndolo que si recae en tal situación se hará acreedor a una sanción más severa.

Suspensión, es el acto por el cual quedan sin efecto temporalmente la relación de trabajo existente entre el Tribunal y sus servidores, esta suspensión no puede exceder de un término de treinta días.

Remoción, es el acto por el cual se cambia la adscripción a un servidor, en tanto se resuelva su situación laboral.

Cese, es el acto mediante el cual se da por terminada la relación de trabajo, por haber incurrido en acciones u omisiones graves en el desempeño de sus labores".

Para la imposición de las sanciones se tomará en cuenta la naturaleza y gravedad del acto u omisión, así como las consecuencias que dicha conducta genere, el grado de responsabilidad, los antecedentes, condiciones y circunstancias socio-económicas del infractor, en su caso el beneficio obtenido, así como el daño o perjuicio causado y la deficiencia en el incumplimiento de sus obligaciones.

Cuando se cometa la acción u omisión, el superior jerárquico del infractor lo hará del conocimiento del Presidente del Tribunal (o de la Sala que corresponda por conducto del secretario General o el Secretario de acuerdos). El Presidente del tribunal tomará en cuenta la conducta del infractor para determinar la aplicación de la sanción.

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

1. EL PLENO DEL TRIBUNAL FEDERAL ELECTORAL

Para poder aplicar la sanción se estará a las siguientes reglas:

Al Presidente y al Secretario General le corresponde aplicar la amonestación y el Pleno dictará el cese o suspensión a propuesta del Presidente del Tribunal.

Por lo que hace a los jueces, instructores, Secretarios Generales, de Acuerdos, Secretarios de Estudio y Cuenta, Actuarios, Secretarios Auxiliares y demás personal jurídico, la amonestación corresponde aplicarla al Presidente del Tribunal a petición de la Sala correspondiente (artículo 273.2, inciso p).

Corresponde también la atribución de establecer las reglas para que previamente a la imposición de la sanción, se oiga en defensa al infractor, quien una vez sancionado se podrá inconformar ante el Pleno, de acuerdo con el procedimiento especial, previsto en el artículo 337-B del Código (artículos 284.3 del código en cita y 67 inciso g del Reglamento Interior).

Para los Secretarios Administrativos, coordinadores y demás personal académico del Tribunal o de las Salas, la aplicación de cualquier sanción, corresponde al Presidente del Tribunal y cuando sea decretada se comunicará por escrito al servidor quedando constancia de haberla recibido.

Cuando se sanciona a un servidor, éste se podrá inconformar ante el Pleno del Tribunal dentro de los cinco días hábiles siguientes a que se le notifique, el acto; en el escrito de inconformidad se deberá acreditar:

El nombre del servidor, en su caso del apoderado, señalando domicilio para oír y recibir notificaciones, si éste no se señala, cualquier acto o resolución que se dicte se notificará en los estrados.

El acto o resolución impugnados, los agravios causados, las consideraciones y los preceptos en los que se infunda la impugnación, relación de pruebas que se ofrezcan, en su caso los documentos que se anexan y firma autógrafa, si ésta fuera de un apoderado deberá acreditar su personalidad.

Esta inconformación se tendrá por no presentada cuando la misma no se presente ante la Oficialía de Partes del Tribunal, no se señale nombre del servidor afectado, sea presentado por quien no tenga interés jurídico o fuera del plazo establecido, además de que carezca de la firma autógrafa.

2. DE LA COMISION INSTRUCTORA DEL TRIBUNAL FEDERAL ELECTORAL.

Al momento de su presentación, el Presidente del Tribunal convocará de inmediato a la comisión instructora a fin de que ésta reciba el expediente y cumpla con los requisitos antes mencionados.

Si ésta comisión al momento de revisar el expediente notare que falta algún requisito para su presentación, requerirá al promovente para que subsane el curso, contando con un término de cinco días a partir de su notificación, si no cumpliere con esto se tendrá por no presentada.

Para ello la comisión Instructora está formada por dos magistrados y un juez instructor quienes solicitarán al presidente del Tribunal que convoque al Pleno para que deseche éste escrito de inconformidad.

En caso contrario cuando el escrito cumpla con los requisitos de los cuales ya nos hemos referido, la comisión instructora admitirá la inconformidad, con las pruebas que se ofrezcan dentro del plazo previsto para su presentación.

Asimismo se practicarán las diligencias necesarias para poner el expediente en estado de resolución en un plazo no mayor de quince días hábiles, a partir de que se tome la documentación correspondiente a la comisión.

El desahogo de la prueba se desarrollará en audiencia cuando así lo juzgue la comisión, para esto se establecerá el día y hora que tendrá verificativo.

CAPITULO IV

OPOSICION Y RESOLUCION AL PROCEDIMIENTO DEL TRIBUNAL FEDERAL ELECTORAL

A. OPOSICION AL PROCEDIMIENTO ESPECIAL DEL TRIBUNAL FEDERAL ELECTORAL

Como se pudo observar los conflictos laborales que se lleguen a presentar, los resolverá la Sala Central del Tribunal Electoral, si recordamos que el personal de éste, son considerados trabajadores de confianza; para ello la Constitución establece en su artículo 123 que los trabajadores disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de seguridad social.

Este mismo artículo señala en la fracción XII del apartado B que los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo previsto en la Ley reglamentaria.

Con las reformas del 22 de agosto de 1996, el artículo 99 dispone que el Tribunal Electoral será, con excepción de lo dispuesto en la fracción II del artículo 105 de la misma (en que contempla que la Suprema Corte de Justicia de la Nación conocerá, en los términos que señale la ley reglamentaria, de los asuntos siguientes: ". . . ii. De las acciones de inconstitucionalidad que tengan por objeto plantear la posible contradicción entre una norma de carácter general y esta constitución. . .") la máxima autoridad jurisdiccional en la materia y órgano especializado del Poder Judicial de la Federación.

Asimismo expresa que "Para el ejercicio de sus atribuciones el Tribunal funcionara con una Sala Superior así como con salas regionales y sus sesiones de resolución serán públicas en los términos que determine la Ley. Contará con personal jurídico y administrativo necesario para sus adecuado funcionamiento.

La Sala Superior se integrará por siete Magistrados Electorales. El Presidente del Tribunal será electo por la Sala Superior, de entre sus miembros, para ejercer el cargo por cuatro años.

Al Tribunal Electoral le corresponde resolver en forma definitiva e inatacable en los términos de esta Constitución y según lo que disponga la ley, sobre:

. . . VI. Los conflictos o diferencias laborales entre el Tribunal y sus servidores; . . .".

Ahora bien, este mismo precepto nos dice que "cuando una Sala del Tribunal Electoral sustente una tesis sobre la inconstitucionalidad de algún acto o resolución o sobre la interpretación de un precepto de esta Constitución, y dicha tesis pueda ser contradictoria con una sostenida por las Salas o el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cualquiera de los Ministros, las Salas o las partes podrán denunciar la contradicción, en los términos que señale la ley, para que el pleno de la Suprema Corte de la Nación decida en definitiva que tesis debe prevalecer. . .".

Esto quiere decir que aunque el artículo 94 de la Constitución nos diga que el ejercicio del Poder Judicial se deposite entre otros, en un Tribunal Electoral, y

que la competencia del mismo así como las responsabilidades en que incurran los servidores públicos del Poder Judicial de la Federación, se rigieran por lo que dispongan las leyes de conformidad con las bases que esta Constitución establece; esto no significa que se haya reformado la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, puesto que a través del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se resuelven también las diferencias laborales de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión como lo siguen siendo los Trabajadores del Tribunal Electoral, puesto que aunque este Tribunal Electoral es un órgano autónomo, queda incluido dentro del Poder Judicial de la Federación.

El Tribunal Electoral al realizar esta actividad jurídica provoca un "conflicto de leyes", puesto que tanto la ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, a través del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje como el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, a través del Tribunal Electoral regulan y resuelven este tipo de conflictos; y en éste sentido podemos afirmar que existe conflicto de leyes cuando dos o más ordenamientos jurídicos disponen preceptos contrapuestos.

B. NECESIDAD DE QUE RESUELVA EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Como ya se estableció en el capítulo anterior, el Tribunal Federal Electoral resuelve los conflictos del Trabajo entre él mismo y sus servidores, situación que en su momento fue analizada y que nos pronunciamos en el sentido de que es totalmente indebido, ya que la esencia de este Tribunal es eminentemente electoral y al resolver conflictos del trabajo desvía su verdadera

actividad, lo cual debe considerarse totalmente improcedente, y fuera de lo establecido por nuestra ley suprema siendo así anticonstitucionales sus preceptos establecidos en este sentido, dado que se opone a dicho ordenamiento supremo.

Por lo tanto la resolución de los conflictos del trabajo que se susciten entre el Tribunal Electoral y sus servidores debe desaparecer definitivamente de la actividad de dicho órgano; toda vez que como lo hemos tratado a lo largo de los dos capítulos anteriores, su actividad debe constreñirse únicamente a resolver conflictos electorales, dejando en manos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la discerción de dichos conflictos laborales.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El 23 de enero de 1917 fué aprobado el artículo 123, naciendo así el primer precepto que a nivel constitucional otorga derechos a los trabajadores; siendo así el primer país que incorpora garantías sociales en una Constitución.

SEGUNDA. El Presidente de la República, General Lázaro Cárdenas modificó el artículo segundo de la Ley Federal del Trabajo de 1931 para dar paso al Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

TERCERA. Se establece en 1960 una clara distinción entre los trabajadores en general y los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, especificándose los derechos de cada uno de ellos, con la incorporación de las normas que forman el apartado B del artículo 123 Constitucional.

CUARTA. Las controversias que se suscitan con motivo de la existencia de las relaciones individuales o colectivas del trabajo, ya sea por cuestiones de orden jurídico o económico, dan origen a un conflicto del trabajo.

QUINTA. Los presupuestos y los actos preparatorios y de perfección del conflicto del trabajo conforman la estructura del mismo.

SEXTA. Atendiendo a la naturaleza, el interés que se encuentra en juego y a los individuos que participan en los conflictos de trabajo éstos son jurídicos y económicos; individuales y colectivos; y obrero-patronales, interobreros, interpatronales e intersindicales respectivamente.

SEPTIMA. Los conflictos contemplados por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio de los poderes de la Unión deben considerarse como sinónimos de procesos jurídicos laborales, entendidos éstos últimos, como el conjunto de actos de las partes y de las autoridades del trabajo encaminados a la realización de la jurisdicción.

OCTAVA. El Tribunal Electoral es un órgano autónomo y máxima autoridad jurisdiccional electoral.

NOVENA. La competencia del Tribunal Electoral por materia, por territorio funcional y geo-cronológica abarcan sus atribuciones según lo establecido en el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales.

DECIMA. Se considera conveniente que se reforme el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales en cuanto a la participación del Tribunal Electoral en la resolución de los conflictos del trabajo con sus servidores, ya que se contraponen al contenido de nuestra Carta Magna, por tanto son inconstitucionales dichas disposiciones.

DECIMA PRIMERA. La resolución de los conflictos del trabajo entre el Tribunal Electoral y sus servidores debe encomendarse al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que es el competente de acuerdo al apartado B del artículo 123 constitucional.

BIBLIOGRAFIA

1. Berlín Valenzuela, Francisco. "Teoría y Praxis Político-Electoral". México 1987. Editorial Porrúa S.A.
2. Borrel Navarro, Miguel. "Análisis Práctico y Jurisprudencia de Derecho Mexicano del Trabajo".
3. Burgoa Orihuela, Ignacio. "Diccionario de Derecho Constitucional. Garantías y Amparo". México 1992. Tercera Edición. Editorial Porrúa.
4. Castorena J., Jesús. "Manual de Derecho Obrero". México 1964. Cuarta Edición. Editorial Trillas.
5. Chiovenda, José. "Instituciones de Derecho Procesal Civil". México 1969. Editorial Porrúa.
6. Climent Beltran, Juan B. "Formulario de Derecho del Trabajo". México 1993. Décimo Segunda Edición. Editorial Esfinge.
7. De Buen L., Néstor. "Derecho del Trabajo". México 1994. Tomo I. Novena Edición. Editorial Porrúa.
8. De la Cueva, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo". México 1964. Tomo II. Editorial Porrúa.
9. García Maynez, Eduardo. "Introducción al Estudio del Derecho". México 1970. Décimo Séptima Edición. Editorial Porrúa.
10. Gómez Lara, Cipriano. "Teoría General del Proceso". México 1970. Octava Edición. Editorial Harla.
11. González Salas, Francisco José. "Informe de Actividades del Tribunal de lo Contencioso Electoral Federal".
12. Tena Suck, Rafael e Italo Morales, Hugo. "Derecho Procesal del Trabajo". México 1987. Segunda Edición. Editorial Trillas.

13. Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo"
México 1981. Segunda y Sexta Edición. Editorial Porrúa.

14. Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo"
México 1964. Tomo III. Editorial Porrúa.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
México 1996. Décimo Segunda Edición. Editorial Trillas.

Ley Federal del Trabajo.

Ramírez Fonseca, Francisco. Comentada.

México 1989. Octava Edición. Editorial Pac.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

México 1993. Editorial Trillas.

Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales.

México 1996. Instituto Federal Electoral.

OTRAS FUENTES

Carreón Hernández, Javier. "Apuntes de la Cátedra Derecho del Trabajo II"
ENEP- ARAGON. UNAM. 1993.

Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo I.

Editorial Bibliográfica. Argentina.