

308409



UNIVERSIDAD LATINA, S.C.

**INCORPORADA A LA U.N.A.M
FACULTAD DE DERECHO**

**“ACCIONES DEL DERECHO PROCESAL BUROCRATICO:
SU NECESARIA TRANSFORMACION EN EL MARCO DE LA
GLOBALIZACION”.**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADA EN DERECHO

P R E S E N T A :

FABIOLA AMERICA GALICIA BARCENAS

ASESORA:

LIC. MARIA DEL ROSARIO RAMIREZ CASTRO



MEXICO, D. F.

2005

m 343120



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

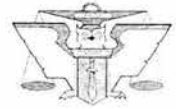
Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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.

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**



UNIVERSIDAD LATINA, S.C.
INCORPORADA A LA U.N.A.M.



Coyoacán México 16 de Marzo de 2005

C. DIRECTOR GENERAL DE INCORPORACION
Y REVALIDACIÓN DE ESTUDIOS, UNAM
P R E S E N T E:

La C. GALICIA BARCENAS FABIOLA AMERICA ha elaborado la tesis profesional titulada **“Acciones del derecho procesal burocrático: su necesaria transformación en el marco de la globalización”** bajo la dirección de la LIC. MARIA DEL ROSARIO RAMIREZ CASTRO para obtener el Titulo de Licenciado en Derecho.

La alumna ha concluido la tesis de referencia, misma que llena a mi juicio los requisitos marcados en la Legislación Universitaria y en la normatividad escolar de la Universidad Latina para las tesis profesionales, por lo que otorgo la aprobación correspondiente para todos los efectos académicos correspondientes.

ATENTAMENTE
“LUX VIA SAPIENTIAS”

LIC. SANDRA LUZ HERNANDEZ ESTEVEZ
DIRECTORA TECNICA DE LA
LICENCIATURA EN DERECHO.
CAMPUS SUR

México, D.F., a 25 de Agosto del 2004.

LIC. SANDRA LUZ HERNANDEZ ESTEVEZ
DIRECTORA TECNICA DE LA CARRERA DE DERECHO
P R E S E N T E

Por este medio me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que he concluido la revisión del trabajo de tesis realizado por la alumna FABIOLA AMÉRICA GALICIA BÁRCENAS, que curso en esta Institución la Licenciatura en Derecho, el cual lleva por titulo: **“ACCIONES DEL DERECHO PROCESAL BUROCRÁTICO: SU NECESARIA TRANSFORMACIÓN EN EL MARCO DE LA GLOBALIZACIÓN”**, mismo del cual fungí como asesora y a mi consideración reúne los requisitos del fondo y forma conforme a la Legislación Universitaria y al Reglamento de la Universidad Latina S.C.

Por lo antes expuesto, solicito a Usted turne el presente para continuar con los trámites que establece el Manual de titulación de la Universidad Latina S. C

A t e n t a m e n t e



Lic. Maria del Rosario Ramirez Castro

A DIOS

Quien me dio y me da la gracia
y la bendición de poder lograr
mis metas y realizar mis sueños.

A MIS PADRES

Silvia y Federico

A quienes con un gracias no sería suficiente para agradecer todas las cosas buenas que han hecho y hacen por mi, por que creo que con nada voy a retribuir sus desvelos, preocupaciones y sacrificios, pero de lo que si estoy segura es que con su apoyo, aliento, regaños cuando fue necesario y sobre todo con confianza y amor hemos llegado hasta una de las metas mas importantes en mi vida, por que sí, efectivamente ¡Lo hicimos juntos!. Por lo que la culminación de esta etapa de mi vida esta dedicada a Ustedes con todo mi amor.

Los Amo.

A MIS ABUELOS

*José Barcenás Olalde (Q.E.P.D.),
Guadalupe Hernández Rojas,
Socorro Galán Tapia y Felipe
Galicía Prado.*

Quienes en todo momento me alentaron y apoyaron, por que confiaron en que llegaría a concluir esta etapa, por lo que agradezco a Dios que sean parte tan importante en mi vida.

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: FABIOLA AMÉRICA
GALICIA BARCENAS

FECHA: 14 / ABRIL / 2005

FIRMA: _____

A MIS HERMANAS

Silvy y Mary Fer

Quienes siempre, en todo momento e incondicionalmente cuento con Ustedes, por que son un respaldo y aliento. Gracias por soportarme cuando tenia mis arranques y tratar de entenderme. Por lo que igualmente cuentan con migo, las quiero mucho.

A MI HERMANO Y SU FAMILIA

Isrra, Rosy y Fany

Por todo el apoyo y cariño que me brindan cada día, por los momentos inolvidables que pasamos juntos, gracias por permitirme ser parte importante en su vida. Los quiero mucho.

A MIS TIOS

Gabis, Cecy, Paz, Paco, Bebe Coquis y Juan.

Por su apoyo incondicional y creer en mi, hoy y siempre muchas gracias. Los quiero mucho.

*A JOSÉ ANTONIO MENDOZA
MORENO.*

Mi eterno compañero, que con tu maravilloso amor y poyo incondicional aún en los momentos difíciles has contribuido para que salga adelante cada día.

Gracias.

*A MIS AMIGAS
Gariela sauza, Cirenía López y
Elizabeth Onofre*

Gracias por la amistad leal y desinteresada que me han brindado al igual que por la confianza, apoyo y por compartir momentos muy especiales.

*AL LIC. VICTOR LÓPEZ
ESQUIVEL.*

Quien me aliento y con sus conocimientos me ayudo a iniciar este trabajo con la finalidad de verme salir adelante.

Gracias.

*A LA LIC. ROSARIO
RAMÍREZ CASTRO.*

Quien con su apoyo y conocimientos me ayudo a lograr concluir esta etapa de mi vida tan importante.

Gracias.

A LA UNIVERSIDA LATINA S.C.
Gracias por haberme formado, me llena de orgullo pertenecer a tan apreciable institución.

ACCIONES DEL DERECHO PROCESAL BUROCRÁTICO: SU NECESARIA TRANSFORMACIÓN EN EL MARCO DE LA GLOBALIZACIÓN.

CAPITULO I

LA RELACION LABORAL ENTRE LOS TRABAJADORES Y EL ESTADO COMO PATRON.

1.1. CONCEPTOS GENERALES

- 1.1.1. El trabajador.
- 1.1.2. El trabajador al Servicio del Estado.
- 1.1.3. El patrón.
- 1.1.4. El Estado como Patrón.
- 1.1.5. Justicia Social

1.2. RELACIÓN JURÍDICA ENTRE EL ESTADO Y SUS TRABAJADORES.

1.3. NORMAS CONSTITUCIONALES

- 1.3.1. Normas Constitucionales de los trabajadores al servicio del Estado.
- 1.3.2. Normas Constitucionales reguladoras de los Tratados Internacionales.

1.4. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

1.5. DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL ESTADO PATRON.

CAPITULO II

EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE COMO ORGANO DECISORIO DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

2.1. SU NATURALEZA.

2.2. SU FUNCIONAMIENTO

2.3. SU COMPETENCIA.

CAPITULO III

LA ACCIÓN

3.1. EVOLUCIÓN DE LA ACCIÓN.

3.2. DEFINICION

3.3. LA ACCIÓN EN MATERIA LABORAL.

3.3.1. Clasificación de las acciones.

3.3.2. Acumulación de las acciones.

3.3.3. Prescripción de las acciones.

CAPITULO IV

ACCIONES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

4.1. Reinstalación (regreso al trabajo).

4.2. Indemnización (tres meses).

4.3. Modificación de las condiciones de Trabajo

4.4. Pago de prestaciones devengadas (salario, aguinaldo, vacaciones, primas, etc.).

4.5. Reconocimiento de antigüedad.

4.6. Reconocimiento de derechos escalafonarios.

4.7. Indemnización por riesgo de trabajo.

4.8. Rescisión de la relación de trabajo (trabajador y patrón).

4.9. Ejecución de laudos (para hacer efectivo el laudo dictado).

4.10. Acciones Colectivas.

4.11. Huelga.

CAPITULO V

ACCIONES DEL DERECHO PROCESAL BUROCRÁTICO: SU NECESARIA TRANSFORMACIÓN EN EL MARCO DE LA GLOBALIZACIÓN.

5.1. La Globalización Acercamiento conceptual

- 5.1.1. Integración Económica,
- 5.1.2. Globalización

5.2. Efectos de la Globalización en las Relaciones Laborales en México.

5.3. Efectos de la Globalización en las Relaciones Laborales de los Trabajadores Burocráticos.

- 5.3.1. Respecto de las Relaciones Laborales.
- 5.3.2. Respecto de los Juicios ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

5.4. Acciones del Derecho Procesal Burocrático: su necesaria transformación en el marco de la globalización.

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCIÓN

México se encuentra en una etapa de transición, desarrollándose lentamente dentro del proceso globalizador, lo que nos lleva a evaluar los logros y fracasos que se han venido desarrollando a lo largo de los años, en la cual no sólo ha requerido de buenas intenciones de los gobernantes, si no que requiere de un trabajo conjunto de toda la sociedad mexicana y los mismos gobernantes, para que de ésta forma se creen políticas de desarrollo a largo plazo, con un respaldo jurídico que nos proteja como país, es decir, obtener una modificación en el Estado en el que se de prioridad al bienestar y la justicia social, mediante la creación de leyes coherentes las cuales no se contrapongan con lo establecido entre la Constitución y los Tratados Internacionales que firme México con otros países, un sistema económico funcionable e instituciones sólidas que obtengan resultados de forma adecuada y efectiva, mediante las cuales se proteja a la clase trabajadora siendo esta la base del desarrollo del país, otorgándoles la protección en las leyes y reglamentos para no dejarlos en estado de indefensión con la firma de Tratados Internacionales, mediante la aplicación de una justicia social sólida; y finalmente con la creación de un sistema educativo en el que se tome en cuenta ese proceso de integración económica mundial con la finalidad de obtener mejores resultados de la sociedad mexicana y de esta forma crear una actitud y aptitud de capacitación y desarrollo desde la infancia.

El tema a desarrollar es: “Acciones de Derecho Procesal Burocrático: su necesaria transformación en el marco de la globalización”, mismo que cuenta con cinco capítulos, el primero respecto de conceptos generales concernientes a las partes que intervienen en un proceso laboral burocrático, el segundo es un análisis del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el tercero es un análisis histórico y conceptual de la acción desde su evolución pero enfocándonos en materia laboral, por lo que el cuarto capítulo es un análisis del tipo de acciones que se ejercitan en el derecho procesal burocrático y el quinto capítulo es analítico de la necesidad de transformar las acciones por los efectos que día a día obtenemos con la globalización.

Dentro del primer capítulo comenzaremos por analizar los conceptos básicos para introducirnos al tema, siendo entre ellos las partes que intervienen en el derecho burocrático como son: el trabajador, el Estado patrón y el Tribunal encargado de resolver los conflictos laborales, observando de la misma forma en el primer capítulo las normas Constitucionales que regulan tanto a los trabajadores al servicio del Estado como las normas Constitucionales reguladora de los tratados internacionales, lo anterior, toda vez que es necesario para poder llegar al fondo del asunto, para dar una propuesta fundamentada de las necesidades del país en este ámbito laboral burocrático.

El segundo capítulo es un análisis del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en virtud de que como ya se mencionó es el órgano encargado de dirimir las controversias que surgen entre los trabajadores al servicio y el Estado en su carácter de Patrón, siendo dicho análisis importante para poder establecer la forma en que las acciones requieren una transformación por el cambio que día a día se vive por la influencia de la globalización en los procedimientos laborales burocráticos.

En el tercer capítulo se hace un estudio de las acciones desde su evolución, como se define, en virtud de que, en la actualidad existen diversidad de definiciones de la misma y finalmente su aplicación en el ámbito laboral burocrático.

En el cuarto capítulo analizaremos todas y cada una de las acciones de los trabajadores al servicio del Estado, que desde nuestro particular punto de vista son las más importantes en el Derecho Procesal burocrático; y

Finalmente en el quinto capítulo se da, de una forma objetiva, el análisis de las acciones del derecho procesal burocrático, dado que es necesaria la modificación de las mismas, dado que el avance que vivimos día a día con el proceso globalizador en el que estamos inmersos, dando una propuesta objetiva y con miras hacia el futuro, dadas las necesidades de México.

CAPÍTULO I

LA RELACIÓN LABORAL ENTRE LOS TRABAJADORES Y EL ESTADO COMO PATRÓN.

1.1 CONCEPTOS GENERALES

1.1.1. El trabajador

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8ª define al trabajador como:

Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo, toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

Analizando este concepto encontramos primordialmente, que el trabajador debe tener la calidad de persona física, es decir, un ser humano como tal, ya sea hombre o mujer, esta calidad está determinada por la energía personal que desarrolla para la realización de la actividad que le es encomendada, por lo que las personas morales o jurídicas no pueden tener la calidad de trabajador, ya que a estas no se les puede aplicar la garantía de trabajo establecida en el artículo 123 Constitucional, dado que el mismo considera al trabajador como persona, y en segundo lugar, no se les puede aplicar los derechos establecidos igualmente en la Constitución como jornada de trabajo o aguinaldo debido a que no cuentan con no tienen la capacidad de realizar una actividad humana, por lo anterior el trabajador siempre será una persona física.

Esta persona física presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado, esto es, que el ser humano realiza a favor de una empresa o de otro ser humano, una actividad material o intelectual, realizándola de manera personal, que teniendo un contrato escrito o verbal no puede transferir a otro para llevarla a cabo, ya que el carácter de personal, es para que lo

realice él mismo, independientemente de que delegue la obligación a otros trabajadores a su cargo, porque independientemente de esta situación, siempre va a mantener la calidad de subordinación con quien se tiene obligación inicial.

Esta subordinación se refiere a que el servicio que presta a favor de otro tiene que estar bajo el mando y dirección de éste, teniendo siempre el deber jurídico de obediencia dentro de la jornada de trabajo establecida de antemano, pudiendo observarse la subordinación en la limitación de la capacidad de iniciativa en el servicio que se presta, ya que el trabajador, cualquiera que sea su categoría o grado, siempre se encontrará sujeto a ciertas restricciones en lo concerniente a su libertad para tomar determinaciones, por sí, en la relación de trabajo que desempeña y que son impuestas por o a favor de patrón. De aquí que señale Sánchez Alvarado que cuando una persona presta un servicio delegando su iniciativa hacia quien lo recibe, será trabajador, sujeto al estatuto laboral, no obstante lo anterior, no es regla general, ya que puede existir una empresa independiente, que lleve a cabo dicho servicio y realizarlo de manera más efectiva para el patrón, sin necesidad de tener éste la dirección del asunto, en virtud de que su trabajador únicamente realiza una compraventa.

Por consiguiente, la subordinación no siempre es necesaria para determinar a una persona como trabajador, esto lo podemos confirmar en base al artículo 123 Constitucional el cual no sólo rige para los trabajadores subordinados sino determina a los trabajadores de una manera generalizada, no estableciendo una limitación de subordinación para ofrecer la garantía de trabajo.

En lo que respecta a los trabajadores de confianza la Ley Federal del Trabajo menciona en su artículo 9º:

La categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Analizando lo anterior, entendemos que esta categoría se da no por el simple hecho de ser considerado trabajador de confianza, sino de la naturaleza de las funciones que se realizan, con lo que se desprende que las cualidades que deben tener estos trabajadores son especiales, como la honestidad y la discreción que están íntimamente vinculadas con el progreso de la empresa, toda vez que realizan funciones que se relacionen de manera directa e inmediata para que el patrón pueda otorgar dichas funciones de confianza, es decir, funciones de dirección, inspección vigilancia o fiscalización que delega el patrón para beneficio de su empresa, determinando estas su calidad de trabajador de confianza.

Dichas funciones deben tener el carácter general, no así estar determinados a una actividad aislada o pudiendo ser aislada, pero teniendo a su cargo una unidad administrativa que sea parte importante dentro de la empresa, ya que la legislación la determinó así para protección del trabajador y no estancarlo en una actividad específica, sino que otorga la posibilidad de realizar las actividades señaladas en el párrafo anterior.

Entre las características de estos trabajadores encontramos como señala el maestro José Dávalos, “las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”¹. Indicando Mario de la Cueva “que son trabajos que desempeñan únicamente aquellas personas que se encuentran en contacto inmediato y directo con el patrón, que saben de sus problemas y de sus preocupaciones, que conocen diariamente los secretos de la empresa y que escuchan las conversaciones más íntimas.”²

El mismo autor describe la función de trabajador de confianza al señalar que: “debe hablarse de empleados de confianza cuando está en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre estos sus trabajadores”³

¹ DÁVALOS MEJÍA. José, *Derecho del trabajo*, 1ª Edición, Editorial Porrúa, México 1977, pág. 91.

² DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho del Trabajo*, 5ª Ed. México, 1978, Editorial Porrúa, Pág. 187.

³ DÁVALOS MEJÍA José, op. cit. Pág. 102.

Con ello finalmente entendemos que un trabajador de confianza tiene este nombramiento por las actividades que realiza dentro de la empresa, siendo estas actividades o funciones un elemento base para el progreso y buen funcionamiento de una empresa ya que en estos trabajadores el patrón pone su entera confianza para la toma de decisiones considerándolo como un miembro importante de la misma y sobre todo porque espera que dicho trabajador realice funciones que puedan llevar a la empresa a una estabilidad, teniendo estos trabajadores gran responsabilidad para responder a las exigencias del patrón.

1.1.2 Trabajador al Servicio del Estado

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 3^a define al trabajador en los siguientes términos:

Trabajador es toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.

Como se establece en el concepto anterior, el trabajador siempre va a ser considerado únicamente como persona que tiene la obligación de realizar determinadas actividades, ya sean intelectuales o materiales; la diferencia principal del anterior concepto es que estos trabajadores siempre van a realizar las funciones propias del Estado, delegadas por medio de los órganos titulares del mismo.

Para el Dr. José Dávalos, los trabajadores al servicio del estado son “las personas físicas que prestan sus servicios en la realización de la función pública, de manera personal, bajo la subordinación del titular de una dependencia o de su representante y en virtud de un nombramiento expedido por la autoridad competente (o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales)”⁴, por lo que se desprende que la subordinación en este caso también es un elemento necesario, para que sea determinada una persona como trabajador al servicio del Estado, dependiendo siempre de algún órgano del Estado para la realización de sus

⁴ Ibidem, pág. 93.

funciones, es decir, para el servicio público. Otro de los elementos es el nombramiento expedido por el Estado para determinar las funciones que va a desempeñar debiendo establecerse en su contrato de trabajo, independientemente de que dicho contrato sea únicamente por tiempo determinado, ya que si figura en las listas de raya, de igual forma se considera trabajador al servicio del Estado con dicho nombramiento.

“Consideramos que el Trabajador al Servicio del Estado, es toda persona física que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros a un órgano de Estado independientemente del Estatuto que le es aplicable, y que asume una relación jurídica laboral por virtud de un nombramiento expedido por autoridad competente, por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales o asumir tal relación laboral, conforme a lo establecido en las condiciones generales del trabajo o su equivalente.”⁵

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, estipula que los trabajadores al servicio del mismo son de base y de confianza, pero independientemente de esta distinción los nombramientos que otorga el Estado tienen como principal fin la realización de una función pública, así mismo establece una división en categorías, que son necesarias por el tipo de labor que realiza cada uno de estos trabajadores denominándolos funcionario público, servidor público y empleado público.

Por lo anterior, comenzaremos por definir al trabajador de base, como la persona física que goza de inamovilidad en el empleo una vez que ha cumplido seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente, y no estando contemplado en el artículo 5ª de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, estando condicionada dicha modalidad dentro de los primeros seis meses a partir de que comienzan a realizar una función pública, en virtud de que pueden ser removidos discrecionalmente por el titular del área a que se encuentran adscritos, dichos trabajadores además de gozar de inamovilidad en el empleo también gozan de derechos como medidas de protección al salario, aguinaldo, premios, seguridad social, etcétera.

⁵ MORALES PAULÍN, Carlos A., *Derecho Burocrático*, Editorial Porrúa, México 1995, pág. 80.

El artículo 6° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, da una definición de Trabajador de base, señalando que:

Son trabajadores de base: los no incluidos en la numeración anterior y que por ello, no serán inamovibles si no después de seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente.

Por lo que dicho artículo menciona que son trabajadores de base los no contemplados en la numeración anterior y dicha numeración se refiere a quienes son considerados trabajadores de confianza, pero dentro de este artículo da una amplitud para determinar lo que puede ser considerado trabajador de base, esto en virtud de que existen trabajadores que no están contemplados en dicha numeración y son trabajadores que únicamente son contratados por obra o tiempo determinado, quedando en duda si estos trabajadores pueden encuadrarse como trabajadores de base, en virtud de que no expresa claramente una limitante de quienes son trabajadores de base, y aún y cuando estos trabajadores en su contrato de trabajo se señala su condición, en este artículo puede darse una contradicción, en virtud de que en caso de que exista un conflicto laboral puede ser aplicado de manera contradictoria a favor del trabajador de exigir los derechos que contempla la ley en mención para los trabajadores de base, los cuales no tienen los mismos derechos que los trabajadores de confianza, poniendo como ejemplo el reconocimiento de antigüedad.

Por otra parte el artículo 5° de la Ley antes mencionada señala quienes son considerados como trabajadores de confianza:

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

II.- En el Poder Ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del apartado "B" del artículo 123 constitucional, que desempeñen funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta Ley sean de:

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

ejercicio del mando a nivel directores generales, directores de área, adjuntos, sub-directores y jefes de departamento.

b) Inspección, vigilancia y fiscalización exclusivamente a nivel jefaturas y sub-jefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidad de que se trate, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Han de considerarse de base todas las categorías que con aquella clasificación consigne el catálogo de empleos de la Federación, para el personal docente de la Secretaría de Educación Pública.

La clasificación de los puestos de confianza en cada una de las dependencias o entidades, formará parte del catálogo de presupuestos.

III.- En el Poder Legislativo: en la Cámara de Diputados: el Oficial Mayor, el Director General de Departamentos y Oficinas, el Tesorero General, los Cajeros de la Tesorería, el Director General de Administración, el Oficial Mayor de la Comisión, el Director Industrial de la Imprenta y Encuadernación y el Director de la Biblioteca del Congreso.

En la Contaduría Mayor de Hacienda: el Contador y el Subcontador Mayor, los Directores y Subdirectores, los Jefes de Departamento, los Auditores, los Asesores y los Secretarios Particulares de los funcionarios mencionados;

En la Cámara de Senadores: Oficial Mayor, Tesorero y Subtesorero;

En el Poder Judicial: los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, los Secretarios del Tribunal Pleno y las Salas.

Este artículo hace una mención de los considerados Trabajadores de Confianza, y a pesar de que es muy amplia esta lista, aún existen diferentes actividades o diferentes puestos que pueden ser creados para el buen funcionamiento de los Órganos del Estado, para lo que es necesario crear nuevas plazas de confianza, siendo necesario que el Poder Legislativo por medio de una disposición legal las cree, así también el Ejecutivo Federal tiene la facultad de crear nuevos Órganos Descentralizados y por lo tanto la creación de nuevas plazas para Trabajadores de Confianza.

Pero en el caso de que se contrate a un trabajador y dentro de su contrato no se encuentre establecido que es un trabajador de confianza, aunque las funciones que realice sean de un trabajador de esta naturaleza, puede este exigir los derechos establecidos para los trabajadores de base, o en el caso de que exista de igual manera un contrato para un trabajador de confianza, pero no exista una disposición legal que acredite dicha contratación y esté estipulada como de confianza, el trabajador estará a lo establecido por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para ser considerado como trabajador de base.

Estos trabajadores siempre tendrán a su cargo el realizar funciones material y formalmente jurisdiccionales como de inspección, vigilancia, fiscalización y la mayoría de las

veces de dirección, teniendo siempre la responsabilidad de la toma de decisiones que no perjudiquen de ninguna manera al Estado, ya que al igual que los trabajadores de confianza regulados por la Ley Federal del Trabajo, siempre tendrán que estar al pendiente del buen funcionamiento de la empresa y para el caso del presente análisis el Estado, llevando a cabo dichas funciones como si se tratara de su propia empresa, teniendo conocimiento de todos y cada uno de los secretos necesarios para la realización de sus funciones.

Por su parte, el artículo 123 Constitucional, apartado B fracción XIV establece que:

La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de Protección al Salario y gozaran de los beneficios de la Seguridad Social.

De este artículo podemos destacar lo siguiente: primero.- supuestamente la constitución otorga a los trabajadores de manera general la protección de los Derechos Sociales, pero en el caso de los Trabajadores de Confianza nos encontramos con una contradicción, en virtud de que dichos trabajadores únicamente tienen la garantía de protección al salario y Seguridad Social, dejando a un lado todos los derechos que según la constitución por el simple hecho de ser trabajadores pueden exigir.

Por lo anteriormente descrito, creemos que es necesaria la modificación o en su caso la creación de un apartado especial para la regulación de dichos trabajadores, en virtud de que únicamente pueden hacer exigibles sus derechos por medio del Amparo Indirecto, y de esta manera reclamen la protección de las Garantías Individuales que sean violadas en su perjuicio. Lo anterior en virtud del artículo 8º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que menciona, que los trabajadores de confianza quedan excluidos de dicha Ley, por lo que en caso de controversia laboral entre estos trabajadores y el Patrón (Estado), no pueden acudir al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para dirimir dicha controversia.

Ahora bien, dentro de los considerados Trabajadores al Servicio del Estado existe una diferencia entre los que son Funcionarios o Empleados Públicos, por lo que haremos un breve

análisis de dichos términos. Por su parte la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no hace una distinción entre los conceptos de Servidor, Empleado o Funcionario Público, pero teóricamente sí existe esta distinción, comenzando por que todos los trabajadores que presten un servicio subordinado al Estado son considerados Servidores Públicos.

Al respecto, Miguel Acosta Romero expresa que, Servidor Público. Es aquel ciudadano investido de un cargo, empleo o función pública, ligado por un vínculo de régimen jurídico, profesionalmente, por tanto, al cuadro de personal del Poder Público. Tal vinculación puede ser directa (servidor de la administración pública centralizada) o indirecta (servidor de la administración pública).⁶; por lo anterior podemos considerar que las persona que ocupan un cargo dentro del Estado son consideradas Servidores Públicos independientemente del empleo o función que realicen dentro o para la Administración Pública.

“Funcionario público es un servidor del Estado, designado o electo popularmente por distinción de una norma jurídica, para ocupar mandos medios y superiores dentro de la estructura de los poderes públicos, y como consecuencia asume funciones de representatividad, iniciativa, decisión y mando, su duración en ciertos casos es temporal, y en otros puede ser removido libremente por su superior jerárquico, y generalmente asume la categoría de trabajador de confianza al servicio del Estado.”⁷

“Empleado Público es un servidor público, generalmente subordinado a otro de mayor jerarquía que cumple una función pública, ya sea física, intelectual o de ambos géneros, y para asumir sus tareas encomendadas debe expedirse previamente un nombramiento por escrito de autoridad administrativa competente, en donde se precise sus derechos y obligaciones, la categoría, adscripción sueldo, etc.; en esas condiciones, hace las veces de una auxiliar en la preparación y ejecución del trabajo de su superior jerárquico y su responsabilidad exentamente interna con la unidad burocrática de la que depende.”⁸

⁶ ACOSTA ROMERO, Miguel, *Derecho Burocrático Mexicano*, México 1995, pág. 106.

⁷ OLIVERA TORO, Jorge, *Manual de Derecho Administrativo*, Editorial Porrúa, México 1976, pág. 338.

⁸ SÁNCHEZ GÓMEZ, Narciso, *1er Curso de Derecho Administrativo*, Editorial Porrúa, México 1998, pág. 379.

Por su parte, el Maestro Olivera Toro nos dice:

“Consideramos que el funcionario, es la persona que desempeña una actividad pública, debiendo estar comprendida en los cuadros del personal de la administración, pero su principal característica es la de tener una responsabilidad pública, y por lo tanto esta sujeto en forma inmediata a la opinión del pueblo, y de la sociedad que espera que desarrolle su actividad con eficacia y legalidad. En cambio, el empleado solo tiene una relación interna con la unidad burocrática a la que pertenece y, aun cuando su responsabilidad es pública, lo es en forma interna con la administración.”⁹

Así encontramos que el funcionario público para ser designado como tal, tiene que ser por distinción de una norma jurídica, es decir, tiene que tener un nombramiento expedido por la autoridad competente y estar establecido por una disposición legal o por decreto presidencial, teniendo la obligación de desempeñar una actividad pública dentro de la Administración del Estado, teniendo responsabilidad pública, ocupando mandos medios o superiores dentro de la estructura de los poderes públicos, teniendo la facultad de decidir y ordenar por lo que deben desempeñarse con representatividad, iniciativa, decisión y mando.

Por lo que respecta a los empleados públicos, son servidores públicos que prestan un servicio determinado, teniendo siempre la obligación de realizar actividades determinadas por su superior jerárquico en cuanto a preparación y ejecución del trabajo administrativo debiéndosele otorgar un nombramiento expedido por la Autoridad Administrativa correspondiente, precisando su derechos y obligaciones, por lo que siempre van a tener una responsabilidad interna dentro de la administración pública, al contrario de los funcionarios públicos que generalmente tienen una responsabilidad pública, es decir, de manera directa con la sociedad.

1.1.3 EL PATRÓN.

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo define al Patrón de la siguiente manera:

Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

⁹ OLIVERA TORO, Jorge, op. cit. págs. 337.

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

Analizando dicho concepto, encontramos dos elementos principales para acreditar la calidad de Patrón; el primero, es que tiene que ser una persona física o moral, contrario del concepto de trabajador que sólo puede ser una persona física, esto en virtud de una persona moral, es decir, una sociedad cualquiera que sea su tipo puede ser considerada como patrón y utilizar los servicios de un trabajador, siendo esto el segundo de los elementos, el cual es de vital importancia para acreditar dicha calidad, ya que siempre va a ser necesario que exista una relación de subordinación entre el Patrón y el trabajador, con fundamento en el artículo 134 fracción III de la Ley en mención, en virtud de que señala que el trabajador tiene la obligación de desempeñar un servicio bajo la dirección del Patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

Por otra parte, en caso de que una persona física o moral utilice los servicios de otros trabajadores, en este caso el patrón del primero lo será también de las personas de las que está utilizando servicios laborales, por lo que a continuación haremos un análisis de los considerados representantes del patrón e intermediarios.

Por lo que respecta a quienes son considerados representantes del patrón la Ley Federal del Trabajo menciona en su artículo 11 lo siguiente:

Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

En dicho concepto podemos entender que el representante del patrón puede ser cualquier persona que ocupe un puesto, realizando funciones de dirección o administración, de manera general o en particular de determinado puesto dentro de la empresa, pues como ya se comentó anteriormente, la relación laboral siempre va a ser con el patrón (persona física o

moral), por lo que este siempre tendrá las obligaciones derivadas de la relación laboral como si él personalmente estuviera al mando de la contratación y la administración.

Por lo que respecta a los considerados como intermediarios la Ley anteriormente citada menciona en su artículo 12 que:

Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten sus servicios al patrón

Esto es que, una persona queda con otra u otras para ser presentadas en una empresa o establecimiento para laborar en dicha empresa, es decir, el intermediario únicamente presenta a la gente y no recibe el servicio de la persona que se va a contratar, por lo tanto el intermediario interviene antes de que se dé la relación de subordinación, por lo que, en la relación laboral el intermediario es un mandatario o gestor que obra por cuenta de otro. Estos trabajadores tendrán los mismos derechos que los trabajadores que se encuentren laborando dentro de la empresa, ya que el Patrón deberá otorgar los mismos derechos en forma equitativa, respondiendo éste en caso de que exista un conflicto laboral. Por otra parte, ningún trabajador está obligado a otorgar retribución alguna o comisión con cargo a su salario por ser colocado por un intermediario.

1.1.4. El Estado como Patrón.

En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no se da una definición del Estado como Patrón al contrario de lo que menciona el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, que define al Patrón como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, pero dentro del Derecho Burocrático varios autores consideran que el Estado es una Autoridad Administrativa, por lo que no puede ser considerado como Patrón, esto en virtud de que el Derecho del Trabajo tiene como factores de producción el capital y el trabajo buscando siempre un fin lucrativo y el Estado tiene una función pública, es decir, siempre va a realizar actividades de carácter público sin obtener o buscar un lucro, simplemente busca la estabilidad de las necesidades de la sociedad.

El Estado en su concepción de Patrón siempre va actuar en el vínculo laboral como un ente investido de autoridad suprema, ejerciendo su papel de gerente del bien común, es decir, como autoridad pública, teniendo como sus representantes a los trabajadores que laboran para que se lleve a cabo la función pública.

“El Estado, como toda persona jurídica colectiva, necesita de la participación del individuo o persona física, para que realice en particular sus tareas o cometidos, para ejercitar los derechos y cumplir las obligaciones que le corresponden”¹⁰

Por ello, entendemos que los Trabajadores al Servicio del Estado se convierten en íntimos colaboradores para la realización de la función pública; estos no gozan de los mismos derechos que los trabajadores de empresas privadas, existiendo una gran distinción, ya que aunque cada uno está contemplado en la Constitución Política en un mismo artículo pero en diferentes apartados, también se rige por diferentes leyes cada uno, pero independientemente de estas diferencias el Trabajador al Servicio del Estado también está protegido para con el Estado, en su carácter de Empleado, por lo que consideramos que el Estado sí puede ser considerado como Patrón cuando surgen conflictos de trabajo ya que éste tiene otros colaboradores que lo representan en los conflictos de Trabajo en su carácter de Patrón.

1.1.5 Justicia Social

La Justicia Social es uno de los principales temas del presente trabajo por lo que comenzaremos por analizar únicamente el concepto de Justicia, toda vez que de este concepto surge por ende la definición o las bases de la Justicia Social.

Cabe señalar que solo cuando los hombres se hacen filósofos y los pueblos racionalizan sus derechos y cuando unos y otros tratan de definir la justicia y de precisar la los valores jurídicos surge -por cierto en el terreno especulativo- la duda de lo que se debe entender por Justicia. Pero estamos de acuerdo con la definición de Úlpiano, con las que se

¹⁰ Acosta Romero, Miguel; *Teoría General del Derecho Administrativo*; Editorial Porrúa, 5ª Edición. México 1983, pág. 661.

inician las instituciones de Justiniano que Justicia es: la voluntad firme y continuada de dar a cada quien lo suyo.

Para los moralistas, la Justicia antes que nada es una virtud, es decir, un hábito que hace bueno el acto humano y perfecciona al hombre mismo que lo posee. Los moralistas la formulan en la famosa “regla de oro”: no hagas a los otros lo que no quieres que te hagan a ti.

Ahora bien, ya indicamos que la justicia del moralista tiene por fin principal la perfección moral del individuo, en tanto que la justicia de los juristas tiene por fin principal solucionar en forma práctica y oportuna los problemas sociales surgidos de la convivencia humana.

“La justicia del moralista es un valor que dirige la acción personal; una regla de conciencia; se conoce por la razón práctica como una exigencia ontológica de la perfección individual. La justicia del Jurista es un valor que se dirige a las acciones sociales de todos los miembros de una sociedad, es una regla de organización social; se conoce gracias a la publicidad por la que la autoridad da a conocer sus normas jurídicas.”¹¹

“La Justicia consiste en dar a cada quien lo suyo, es decir, se debe aplicar el criterio igualitario del Derecho: Tratar igual a los iguales y tratar desigualdad a los desiguales. “Atendiendo la igualdad, el criterio de Justicia se puede formular así: a Derechos iguales corresponde un suum igual. Atendiendo a la desigualdad se formulará así: a derechos desiguales corresponde un summ desigual, que será proporcional a la desigualdad. El fundamento filosófico de toda igualdad entre los hombres se reduce, en último término, a la igualdad de la dignidad de cada persona humana. Todos los hombres somos iguales en cuanto a que poseemos naturaleza racional. Esta naturaleza tiene sus exigencias que debe reconocer, en forma igualitaria.”¹²

De lo anterior se desprende que justicia es dar a cada quien lo que le corresponde, con lo que estamos de acuerdo, pero desde nuestro punto de vista es un definición muy ambigua

¹¹ VILLORO TORANZO, Miguel, *Introducción al Estudio del Derecho*.- 3ª Edición, Editorial Porrúa, México 1978, págs. 207, 208 y 209.

¹² *Ibidem*.- pág. 214.

toda vez que el hombre tiene diferente forma de ver las cosas y tal vez lo que para unos les corresponde desde su punto de vista para otros es diferente y tal vez se encuentran en las mismas condiciones de hecho y de derecho, es por lo anterior que surge la necesidad de establecer la normas jurídicas. De esta forma los juristas encargados de la creación modificación y aplicación del Derecho, debe tener en cuenta para aplicación de cada una de las normas jurídicas en cada caso concreto la equidad y la conducta social para su correcta creación, modificación y aplicación, para cuidar siempre el orden social.

Después de haber realizado el análisis de lo que está considerado como Justicia, pasaremos al estudio de la Justicia Social comenzando por señalar que:

La Justicia Social la entendemos propiamente como el criterio que rige las relaciones entre los individuos, mismos que son parte de una sociedad, teniendo en cuenta los derechos de la sociedad en su conjunto y de la misma forma los derechos individuales de las personas.

“Las crisis sociales surgieron con la aparición de maquinismos, que envenenaron durante el siglo XIX y la primera mitad del siglo XX las relaciones entre particulares, despertaron la conciencia social de los pueblos occidentales y los convencieron que no se podía aplicar el criterio igualitario a todas las relaciones entre particulares. Así apareció la Justicia Social, destinada a proteger la dignidad humana de aquellos miembros de la sociedad que, por su debilidad económica y cultural, no pueden de igual a igual a los miembros económicamente más poderosos”¹³

Eduardo Cabanellas, la Justicia Social parece concretarse a una actitud que, sin destruir por completo la estructura actual de la sociedad, promueve e incrementa el nivel de vida de las clases laboriosas. Como resultante de su vigencia, se afirmará la paz interior de los pueblos y se contribuirá, ante el pacifismo que siempre inspira el bien material, a la armonía de las relaciones internacionales.

Es importante destacar que en este concepto ya se habla de relaciones internacionales, en las cuales se promueve incrementar el nivel de vida de las clases laboriosas, pero si bien es

¹³ Ibidem, pág. 219.

cierto los estados deben incrementar el nivel de vida de la clase laboriosa, también lo es que muchas veces se olvida y no dan la suficiente capacitación a los trabajadores para poder competir a un nivel internacional, dejando a los trabajadores en estado de indefensión para poder incrementar su nivel de vida.

Francisco Arturo Schroeder Cordero señala que: Por Justicia Social propiamente se entiende el criterio que rige las relaciones entre los individuos y la sociedad, sea considerado el punto de vista de los derechos de la sociedad (justicia legal o general), sea considerado el punto de vista de los derechos de los individuos (justicia distributiva).

Algunos autores como Kleinhappl, Gandía y Gómez Hoyos, estiman que además de las tres especies conocidas de justicia (legal, distributiva y conmutativa) existe una nueva especie, existe la "justicia social". Para ellos tiene como objeto la repartición equitativa de la riqueza superflua. Los poseedores de ella son sujetos pasivos de la relación. Los indigentes son los que tienen el derecho de exigir el reparto. Parten de la concepción de estar en la sociedad; dividida en dos clases: los capitalistas, quienes tienen los medios de producción y los proletariados que sólo cuentan con su trabajo. La Justicia Social es en este esquema, es el criterio conforme la cual la riqueza a fin de superar el antagonismo entre capitalistas y trabajadores los regula.

Para los Partidos Revolucionarios, la Justicia Social se entiende como la implantación de sistemas socialistas o comunistas más o menos audaces; para los enemigos de estas tendencias, pero temerosos de la fuerza popular, por Justicia Social se acepta toda concepción mínima que halague a las masas, sin comprometer gravemente el statu quo económico y de clases; para el liberalismo sincero y progresivo, la Justicia Social se condensa en el intervencionismo del Estado, tendencia propensa al reconocimiento de ciertas reivindicaciones de los trabajadores, pero sin destrucción de la base capitalista de la sociedad burguesa.

Para Schilling se trata de la virtud que inclina a respetar las normas dadas por el Derecho Natural en orden al bien común, normas que aseguran una perfecta coordinación de bienes e intereses dentro del organismo social, así como en cada clase y miembro de la misma

su parte y su correspondiente defensa, conviene tomar en cuenta la justicia social o legal, que es la que procura el bien común, del que la Autoridad es gerente, y que todo individuo miembro del cuerpo social está obligado a servir e incrementar.

El Maestro Ignacio Burgoa Orihuela¹⁴ establece que: La Justicia Social es uno de los primordiales fines del Estado dentro de un régimen democrático; entraña un concepto y una situación que consisten en una síntesis armónica de respetabilidad recíproca entre los intereses sociales y los intereses particulares del individuo. Lo que debe entenderse por Justicia Social que tiene como principio la exigencia de consideración del hombre como persona, con todos los atributos naturales y esenciales que a esta calidad corresponden. Por consiguiente, despojar a la persona humana de estos atributos para diluirla dentro del todo social y convertirla en instrumento servil del gobernante, importaría negar la Justicia Social, ya que el más grave atentado que pueda cometerse contra la sociedad sería privarla de su condición de comunidad de hombres para transformarla en un simple conjunto de siervos.

Villoro Toranzo¹⁵, señala que el Derecho del Trabajo, atendiendo al hecho que el trabajador es más débil que su patrón, introduce en las relaciones de uno con otro un criterio proporcional de Justicia – el de Justicia Social – en vez del criterio igualitario - el de Justicia Conmutativa – que priva en la mayoría de las relaciones entre particulares. Por eso concede al trabajador una serie de derechos como el de asociarse con sus compañeros de trabajo para contratar con su patrón y de acudir a la huelga en determinadas circunstancias, para compensar su debilidad. Pero sí se consideran en sí mismos los derechos y deberes de los trabajadores y no ya frente a los patrones, entonces el criterio es igualitario: todos los trabajadores tienen iguales derechos a un salario mínimo, a un mínimo de horas de trabajo, a determinada seguridad en él mismo, etc. Por consiguiente, la Justicia Social del Derecho del Trabajo es primeramente proporcional y secundariamente igualitaria.

Así, podemos concluir que la Justicia Social es término enfocado a la justa distribución entre el trabajo y el capital, debiendo respetar siempre los derechos de los trabajadores. En

¹⁴ Ibidem, pág. 220.

¹⁵ Ibidem, pág. 221.

este caso es de vital importancia señalar que los trabajadores al servicio del Estado, formar parte importante de esta distribución, toda vez que depende de esa justa distribución en la que interviene el Estado, que se les otorguen sus derechos laborales de forma equitativa, es decir, se les otorgue lo que conforma a derecho les corresponde y que los gobernantes no abusen de la clase trabajadora, además de que es ésta quien debe servir como base para interpretar las normas legales en las relaciones laborales tanto individuales como grupales.

1.2. RELACIÓN JURÍDICA ENTRE EL ESTADO Y SUS TRABAJADORES.

Al decir del Dr. Mario de la Cueva define relación de trabajo como:

“Es una situación jurídica objetiva entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo personal subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y en virtud de la cual, se aplica al trabajador un estatuto, objetivo integrado por los principios o normas de la Constitución”¹⁶

Analizando dicho concepto, entendemos que con la Relación de Trabajo surge una situación jurídica entre el trabajador y el patrón dando esta cuando el trabajador se obliga a prestar un trabajo personal subordinado, independientemente del acto que le dé origen a esta situación, obteniendo éste una remuneración por la prestación de dicho trabajo.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 2 menciona que:

La relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el Poder Legislativo las directivas de la Gran Comisión de cada Cámara asumirán dicha relación.

¹⁶ MORALES PAULÍN, Carlos A. , Las Itálicas son nuestras, Cfr. DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho del Trabajo*, 5ª Ed., México, 1978, Editorial Porrúa, pág. 187.

Las relaciones jurídicas entre los trabajadores al servicio del Estado y el Estado en su carácter de empleador, surgen con el contrato de trabajo, independientemente del nombramiento que se le dé, ya que, como se mencionó anteriormente la relación de trabajo surge cuando el trabajador se obliga a prestar un trabajo personal subordinado, obteniendo una remuneración por dicha actividad.

Diferentes autores mencionan que entre los trabajadores y el Estado no puede existir una relación jurídica, dado que el trabajador actúa como titular o representante del Estado, por lo que sólo puede tener la voluntad y el interés que le otorga la administración y la función pública, ya que el principal fin de Estado es la organización política y social sin perseguir un fin de lucro, por lo que es considerado colectivamente uno solo, pero individualmente sí se habla de una relación jurídica, ya que el sujeto tiene intereses propios del ser humano y siempre va a buscar su estabilidad económica. El consentimiento es un elemento importante para que surja una relación jurídica, ya que el trabajador firma su contrato de trabajo, obviamente con su consentimiento, sujetándose a los beneficios y restricciones que otorga la Ley Burocrática, por lo que con dicho contrato surgen efectos jurídicos para ambas partes, dándose de esta manera la relación jurídica. Con el contrato de trabajo, el trabajador renuncia a su autonomía, sujetándose a la reglamentación administrativa, convirtiéndose no en un trabajador del Estado sino en parte del mismo, buscando la estabilidad de éste en cuanto a su función política y social.

“Características de la relación laboral entre el Estado y sus Servidores:

1.-El empleado público se introduce a la relación jurídica mediante un acto o condición, significándose con esta expresión que el acto condiciona la aplicación de una situación general, impersonal y objetiva aun caso concreto. Así el nombramiento, que es el acto condiciona la habilitación de un ciudadano para ocupar un cargo público y cuya designación esta prevista en las leyes.

2.- No es un contrato de trabajo por que no regula actividades correspondientes al capital y del trabajo como factores de producción, porque las funciones encomendadas al Estado no persiguen un fin de lucro, si no un objetivo de control que incrusta en las actividades particulares de los miembros de la sociedad.

3.- La relación Estado-empleado se caracteriza por un régimen de imperatividad sin descuidar los derechos fundamentales de los trabajadores, por que el Estado, una de las partes del vínculo jurídico, actúa como soberano.

4.- La naturaleza jurídica de la relación Estado-empleado es de tipo administrativo con matices laborales, en virtud de que el derecho constitucional y laboral le han impreso a dicha relación un tratamiento peculiar que ha transformado su índole primitiva.

5.- Precisamente esa naturaleza administrativa especialmente de la relación entre el Estado y el trabajador de confianza determina la competencia de los Jueces de Distrito en materia administrativa en el amparo indirecto, que es el único juicio al que puede acudir el trabajador de confianza en el caso de cese injustificado.”¹⁷

En conclusión, entre el Estado y sus trabajadores se puede hablar de que existe una relación jurídica, pero ésta no tiene las características de un contrato de trabajo de una empresa privada, ya que en dichos contratos contemplados en la Ley Federal del Trabajo, se rigen en cuanto a los factores de producción y los contratos de trabajo burocráticos únicamente tiene como principio fundamental la organización política y social del Estado, formando parte del mismo y teniendo como principal función el buen desempeño de actividades para beneficio de la sociedad, es decir, el trabajador y el Estado es considerado uno solo, porque el trabajador se convierte en el representante de éste para llevar a cabo sus funciones, pero el trabajador como ser humano siempre va a gozar de los derechos constitucionales para defensa sus intereses personales, no pudiendo el Estado violar dichos intereses que como ser humano tiene derecho.

1.3 NORMAS CONSTITUCIONALES

1.3.1 Normas Constitucionales de los trabajadores al servicio del Estado.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se encuentran diversos artículos en los cuales encontramos normas constitucionales de los Trabajadores al Servicio del Estado,

¹⁷ ACOSTA ROMERO, Miguel, op. cit. pág. 532.

no solo el artículo 123 apartado “B” constitucional es el único que hace referencia a dicho tema, ya que existen otros artículos que lo complementan.

Comenzaremos por analizar el artículo antes mencionado:

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

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

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

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

Ramas Industriales y servicios:

1. Textil; 2.Eléctrica; 3.Cinematográfica; 4. Hulera; 5.Azucarera; 6.Minera; 7.Metalúrgica y Siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la función de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos; 8.De Hidrocarburos; 9.Petroquímica; 10.Cementera; 11.Calera; 12.Automotriz; incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas; 13.Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos; 14.De celulosa y papel; 15.De aceites y grasas vegetales; 16.Productos de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados, o se destinen a ello; 17.Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello; 18.Ferrocarrilera; 19.Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera; 20.Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; 21.Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco, y 22.Servicios de Banca y de Crédito.

b) Empresas

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas.

Es importante señalar, que se hace referencia al inciso “a” de la fracción XXXI del artículo anterior, en virtud de que contempla organismos paraestatales que forman parte de la Administración Federal, que por la rama a la que pertenecen y la importancia que tienen para el desarrollo del país son competencia de las Autoridades Federales y el inciso “b” rige organismos descentralizados los cuales están compuestos por una gran cantidad de trabajadores al Servicio del Estado que están contemplados dentro de la Administración Pública Estatal.

Por lo anterior, cabe destacar que la Administración Pública se divide en: 1.- Centralizada, las cuales son las Secretarías de Estado y los Departamentos Administrativos como son la Procuraduría General del Distrito Federal, la Procuraduría General de la República y la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal y 2.-Paraestatal, dentro de las cuales se encuentran Organismos Descentralizados que cuentan con personalidad jurídica, patrimonio propio, que es constituido por bienes que aporta el Estado y realizan actividades que son competencia de éste, las Empresas de Participación Estatal, las Instituciones Nacionales de Crédito, las Organizaciones Auxiliares Nacionales de Crédito, las Instituciones Nacionales de Seguros y Fianzas y los Fideicomisos.

Por lo que respecta al apartado “b”, que a la letra dice:

Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal 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 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 estos.

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

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

VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario en los casos previstos en las 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. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;

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

En caso de separación injustificada tendrán 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 enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, 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 durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo

de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstetricia, 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 proporcionaran a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores, y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien, para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos. Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social, regulándose en su ley en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrara el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos;

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

El estado proporcionará a los miembros en el activo del ejército, fuerza aérea y armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social y de los componentes de dichas instituciones; y

XIII bis. El Banco Central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del Sistema Bancario Mexicano, regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado.

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

Por lo que respecta a dicho apartado, encontramos que en los párrafos del I al XI, la Carta Magna, establece los derechos básicos de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los cuales se va realizar un análisis específico en este trabajo de investigación.

Después encontramos que en la fracción XII estipula que los conflictos laborales, ya sean colectivos o individuales, serán competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, estableciendo una delimitación en cuanto a los trabajadores que pertenecen al Poder Judicial de la Federación, en virtud de que estos serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal, y en cuanto a los conflictos que se susciten entre los trabajadores de la Suprema Corte de Justicia, este mismo órgano será el encargado de resolver dichos conflictos laborales.

Las fracciones XII y XIII bis hacen referencia a que los militares, marinos y miembros de los cuerpos de Seguridad Pública, así como el personal del servicio exterior, se regirán por sus propias leyes, pero dichos trabajadores siempre gozarán de los derechos establecidos en las primeras fracciones del apartado antes mencionado, independientemente de que se rijan por sus propias leyes, y finalmente la fracción XIV menciona que los trabajadores de confianza únicamente gozarán de las medidas de protección al salario y de los beneficios de seguridad social, pero como ya se había mencionado anteriormente que en dicho artículo existe una contradicción porque supuestamente la constitución otorga a los trabajadores de manera general la protección de los Derechos Sociales, pero en el caso de los trabajadores de confianza encontramos que dichos trabajadores únicamente tienen la garantía de protección al salario y Seguridad Social, dejando aún lado todos los derechos que según la constitución por el simple hecho de ser trabajadores pueden exigir.

Artículo 3° “Todo individuo tiene derecho a recibir educación. El Estado-Federación, Estados y Municipios- impartirán educación preescolar, primaria y secundaria la educación primaria y secundaria serán obligatorias...

Fracción VII.- Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley les otorgue autonomía, tendrán la facultad y responsabilidad de gobernarse a sí mismas;... Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo,

se normarán por el apartado A del artículo 123 Constitucional, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo, conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere.

Fracción VIII.- El congreso de la Unión, con el fin de unificar y coordinar la educación en toda la República, expedirá las leyes necesarias, destinadas a distribuir la función social educativa entre la Federación, los Estados y los Municipios, a fijar las aportaciones económicas correspondientes a ese servicio público, y a señalar las sanciones aplicables a los funcionarios que no cumplan o no hagan cumplir las disposiciones relativas, lo mismo que a todos aquellos que las infrinjan.”

El artículo antes mencionado hace referencia de que tanto en las universidades y las escuelas de educación superior, en lo que respecta a sus relaciones laborales, se regirán por el apartado “A” del artículo 123 Constitucional, y como se mencionó anteriormente, existen diversas empresas descentralizadas que son parte integrante del Gobierno, que debe regir sus relaciones laborales por el apartado “B” , pero dichas instituciones por gozar de esa autonomía tiene la facultad de regir sus relaciones laborales por el apartado “A”, y por lo tanto, en caso de que surjan conflictos laborales el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, no será el competente para dirimir dichas controversias porque como ya se mencionó, aunque sean parte integrante del Estado, son organismos descentralizados. Por otra parte, también hace mención de que el Congreso de la Unión señalará las sanciones aplicables a los funcionarios que no cumplan o no hagan cumplir las disposiciones relativas, lo mismo que a todos aquellos que las infrinjan, por lo que es importante destacar que los trabajadores al ser contratados por el Gobierno Federal adquieren derechos y obligaciones, por lo que el Congreso de la Unión señalará sanciones para los trabajadores que no cumplan con dichas disposiciones como en el caso de que no cumplan o cumplan de manera diferente sus obligaciones, señalando en específico a las sanciones en materia de educación.

Artículo 94.- Se deposita el ejercicio del Poder Judicial de la Federación en una Suprema Corte de Justicia, en un Tribunal Electoral, en Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito, en Juzgados de Distrito, y en un Consejo de la Judicatura Federal.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación se compondrá de once Ministros y Funcionará en Pleno o en Salas.

En los términos que la Ley disponga las sesiones del pleno y de las salas serán públicas, y por excepción secreta en los casos en que así lo exijan la moral o el interés público.

La competencia de la Suprema Corte, su funcionamiento en Pleno y Salas, la competencia de los Tribunales de Circuito, de los Juzgados de Distrito y del Tribunal Electoral, así como las responsabilidades en que incurran los servidores públicos del Poder Judicial de la Federación, se regirán por lo que dispongan las leyes, de conformidad con las bases que esta constitución establece.

El Consejo de la Judicatura Federal determinará el número, división en circuitos, competencia territorial y, en su caso, especialización por materia, de los Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito y de los Juzgados de Distrito.

El pleno de la Suprema Corte de Justicia, estará facultado para expedir acuerdos generales, a fin de lograr una adecuada distribución entre las Salas de los asuntos que compete conocer a la propia Corte y remitir a los Tribunales Colegiados de Circuito, aquellos asuntos en los que hubiera establecido jurisprudencia, para la mayor prontitud de su despacho.

La Ley fijará los términos en que sea obligatoria la jurisprudencia que establezcan los tribunales del Poder Judicial de la Federación sobre interpretación de la Constitución, Leyes y reglamentos federales o locales y tratados internacionales celebrados por el estado mexicano, así como los requisitos para su interrupción y modificación.

La remuneración que perciban por sus servicios los Ministros de la Suprema Corte, los Magistrados de Circuito, los Jueces de Distrito y los Consejeros de la Judicatura Federal, así como los Magistrados Electorales, no podrá ser disminuida durante su encargo.

Los Ministros de la Suprema Corte de Justicia durarán en su encargo quince años, sólo podrán ser removidos del mismo en los términos del título cuarto de esta Constitución y, al vencimiento de su periodo, tendrán derecho a un haber por retiro.

Ninguna persona que haya sido ministro podrá ser nombrada para un nuevo periodo, salvo que hubiera ejercido el cargo con el carácter de provisional o interino.

En el plano nacional, el papel del Estado es proporcionar un marco de Ley y orden en el que su población pueda vivir de manera segura, y administrar todos los aspectos que considere de su responsabilidad. De la misma forma el papel del Estado es proporcionar un marco de Ley y orden en el que su población pueda vivir de manera segura, y administrar todos los aspectos que considere de su responsabilidad.

En resumen, dicho artículo explica la manera en se designa a los funcionarios públicos encargados de la Impartición de Justicia, como está dividido el Poder Judicial de la Federación y en el caso de la Suprema Corte de Justicia hace mayor abundamiento, establece que en caso de los servidores públicos del Poder Judicial de la Federación incurran en responsabilidades, se regirán por lo que dispongan las leyes, de conformidad con las bases que establezca la Carta Magna, es decir, siempre se va a tener como base en caso de un conflicto de Trabajo se va a tomar en cuenta primeramente lo establecido en la Constitución Política.

Artículo 97.- Los Magistrados de Circuito y los Jueces de Distrito serán nombrados y adscritos por el Consejo de la Judicatura Federal, con base en criterios objetivos y de acuerdo a los requisitos y procedimientos que establezca la Ley. Durarán seis años en el ejercicio de su encargo, al término de los cuales, si fueran ratificados o promovidos a cargos superiores, sólo podrán ser privados de sus puestos en los casos y conforme a los procedimientos que establezca la Ley.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación podrá nombrar alguno o algunos que sus miembros o algún Juez de Distrito o Magistrado de Circuito, o designar uno o varios Comisionados Especiales, cuando así lo juzgue conveniente o lo pidiere el Ejecutivo Federal o alguna de las Cámaras del Congreso de la Unión, o el Gobernador de algún Estado, únicamente para que averigüe algún hecho o hechos que constituyan una grave violación de alguna garantía individual. También podrá solicitar al Consejo de la Judicatura Federal, que averigüe la conducta de algún Juez o Magistrado Federal.

La Suprema Corte de Justicia está facultada para practicar de oficio la averiguación de algún hecho o hechos que constituyan la violación del voto público, pero sólo en los casos en que a su juicio pudiera ponerse en duda la legalidad de todo el proceso de elección de alguno de los Poderes de la Unión. Los resultados de la investigación se harán llegar oportunamente a los órganos competentes.

La Suprema Corte de Justicia nombrará y removerá a su secretario y demás funcionarios y empleados. Los magistrados y jueces nombrarán y removerán a los respectivos funcionarios y empleados de los Tribunales de Circuito y de los Juzgados de Distrito, conforme a lo que establezca la ley respecto de la carrera judicial.

Cada cuatro años, el pleno elegirá de entre sus miembros al presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el cual no podrá ser reelecto para el periodo inmediato posterior.

El artículo anterior básicamente explica la manera en que se van a seleccionar y quién tiene la facultad de nombrar a ciertos Funcionarios Públicos, sirviendo de igual manera como base constitucional de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Artículo 73.- El Congreso de la Unión tiene facultad:

X.- Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear, y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123;

XI.- Para crear y suprimir empleos públicos de la Federación y señalar, aumentar o disminuir sus dotaciones.

Este artículo hace referencia a que el Congreso de la Unión tiene la facultad para expedir Leyes relativas al trabajo, para este trabajo de investigación, también implica el trabajo burocrático, y de crear y suprimir empleos públicos de la Federación, es decir, tiene la facultad de crear nuevos empleos y eliminar plazas ya existentes, cualquiera que sea su categoría en el Gobierno Federal.

Artículo 99.-El Tribunal Federal Electoral será, con excepción de lo dispuesto en la fracción II del artículo 115 de esta Constitución, la máxima autoridad jurisdiccional en la materia y órgano especializado del Poder Judicial de la Federación...

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

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

VII.- Los conflictos o diferencias laborales entre el Instituto Federal Electoral y sus servidores;

Este artículo hace mención a que en el caso de que surjan los conflictos laborales entre el Tribunal o el Instituto Federal Electoral y sus trabajadores, el mismo Tribunal Electoral será el encargado de dirimir dichas controversias laborales, por lo que en este caso los trabajadores no tienen el derecho de hacer valer sus acciones ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para los trabajadores al servicio del Estado, como les correspondería por ser

trabajadores al servicio del Estado, y estar contemplados dentro del apartado “b” del artículo 123 constitucional.

Artículo 115.- Los estados adoptarán, para su régimen interior, la forma de gobierno republicano, representativo, popular, teniendo como base de su división territorial y de su organización política y administrativa, el municipio libre conforme a las bases siguientes:...

VIII.- 2º párrafo: Las relaciones de trabajo entre los municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto en el artículo 123 de esta constitución, y sus disposiciones reglamentarias.

Este artículo “remite al artículo 123, sin especificar qué apartado, pero me atrevo a afirmar que la remisión es en apartado B, ya que el numeral 115 se refiere a las entidades federativas y es precisamente ese apartado el que se encarga de la relación laboral entre el Estado en cualquiera de sus niveles (Estatad, Federal o Municipal) y los trabajadores.”¹⁸

Artículo 116.- El poder publico de los estados se dividirá, para su ejercicio, en Ejecutivo, Legislativo y Judicial, y no podrán reunirse dos o más de estos poderes en una sola persona o corporación, ni depositarse el Legislativo en un solo individuo.

Los poderes de los estados se organizarán conforme a la constitución de cada uno de ellos, con sujeción a las siguientes normas:

VI. Las relaciones de trabajo entre los estados y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias;

Este artículo al igual que el antes mencionado, no especifica de una manera clara a qué apartado del artículo 123 hace referencia, pero al igual que el anterior, es de suponer que es el apartado B en su mayoría el que va a servir de base para su regulación, en virtud de que es el que regula las relaciones entre el Estado y los trabajadores a su servicio.

¹⁸ ACOSTA ROMERO, Miguel, *Derecho Administrativo Especial*, Tomo II, Ed. Porrúa, México 1999, pág. 492.

1.3.1 Normas Constitucionales reguladoras de los Tratados Internacionales.

Es importante analizar las normas constitucionales reguladoras de los Tratados Internacionales, debido al Orden Jerárquico Normativo Mexicano, toda vez que partiendo del mismo es como se da la correcta aplicación de dichos tratados.

Llámesese Tratado Internacional, al acuerdo que se realiza entre dos o más Estados para regular las relaciones recíprocas sobre determinada materia, tomando en cuenta sus ordenamientos jurídicos y velando siempre por el desarrollo económico, político y social de los Estados que intervienen en la firma de dichos Tratados Internacionales.

La ordenación jurídica de los preceptos legales que regulan al Estado Mexicano es de vital importancia, debido a que los tratados internacionales no pueden ir en contravención a lo dispuesto por nuestra Carta Magna, esto es, que en ella se encuentran contempladas tanto las garantías individuales como las de los Estados y de la Federación, partiendo de la base de que es una República Representativa, Democrática y Federal, compuesta de Estados libres y soberanos en todo lo concerniente a su régimen interior, pero unidos en una federación establecida según los principios de esta ley fundamental, de acuerdo a lo establecido en el artículo 40 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El Pueblo ejerce su soberanía por medio de los Poderes de la Unión (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), en los casos de la competencia de éstos, y por los de los Estados, en lo que toca a sus regimenes interiores, en los términos respectivamente establecidos por la Constitución Federal y las particulares de los Estados, las que en ningún caso podrán contravenir las estipulaciones del Pacto Federal; lo anterior de acuerdo a lo establecido en el artículo 41 de este ordenamiento jurídico.

En este orden de ideas encontramos como base fundamental del orden jerárquico del derecho en México, establecido en el artículo 133 Constitucional, el cual señala que:

Está Constitución, las Leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente

de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los Jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, Leyes y Tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o Leyes de los Estados.

Este precepto considera a la Constitución como la Ley Suprema (Primaria y Fundamental), dentro de la normatividad jurídica en México, toda vez que señala los elementos fundamentales del Estado, es decir, en ella se establece lo relativo al Pueblo, el Territorio y el Gobierno, manteniendo una justa y equitativa distribución entre estos tres elementos, debiendo las Leyes, Tratados, Acuerdos y Decretos ajustarse a lo establecido por esta, es decir, deben tener como su principal fundamento la Constitución.

El precepto revela que los dos grados superiores de la Jerarquía Normativa están integrados en nuestro Derecho por:

- 1.- La Constitución Federal, y
- 2.- Las Leyes Federales y los Tratados internacionales.

Las Leyes Federales y los tratados Internacionales tienen, de acuerdo con la disposición anteriormente transcrita, exactamente el mismo rango.

Por lo que toca a los siguientes grados es indispensable separar, tomando en cuenta las disposiciones de los artículos 42, 43, 44 y 48 Constitucionales, las normas cuyo ámbito espacial de vigencia está constituido por el territorio de los Estados de la Federación y el de las islas sobre las que hasta la fecha haya ejercido jurisdicción los Estados, de aquellas otras que se aplican en las demás partes integrantes del territorio nacional.”¹⁹

Por lo anteriormente descrito, la Ley Primaria es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y las Leyes Secundarias por su parte son las Leyes que en ejercicio de sus funciones se aplican, es decir, de sus facultades Legislativas, aprueba el Congreso de la unión, pudiendo ser de dos clases Leyes que versan sobre la materia distinta de la Constitución misma, es decir, para legislar en ámbito especial nacional y para el ámbito espacial local del

¹⁹ GARCÍA MAYNES, Eduardo, *Introducción al Estudio del Derecho*, 28ª Edición, Editorial Porrúa, México 1978, págs. 87 y 88.

Distrito y Territorios Federales como por ejemplo en materia de hidrocarburos, y minería, entre otras, o Leyes que pueden tener el carácter de orgánicas, reglamentarias, o las complementarias las que desarrollando el texto expreso de la Constitución o adicionándolo, regulan la estructura o funcionamiento de algún órgano de autoridad como por ejemplo la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, por parte de las orgánicas, el Reglamento de la Ley de Obras Públicas del Distrito Federal como ejemplo de los reglamentos que se expiden para mejor cumplimiento de las Leyes y finalmente las complementarias como decretos, órdenes y acuerdos, que son normas sobre materias en particular, con una aplicación restringida en el ámbito personal. Por su parte, las circulares son emitidas para que se apliquen con mayor equidad, es decir, tienen por objeto aclarar y facilitar a los empleados oficiales, determinados aspectos de la Ley.

Por último mencionaremos las Normas Individualizadas, que forman el grado más bajo en la pirámide jerárquica de las normas jurídicas, estas pueden tener un ámbito tan particular y restringido por lo que son denominadas Normas Individualizadas, mismas que constituyen a favor de los individuos determinados y verdaderos derechos, mismos a los que les corresponde la obligación que tienen todos los demás de respetarlos, como por ejemplo la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que dicta acuerdos que hacen obligatorios determinados contratos colectivos.

En virtud de que ya se realizó el análisis del Orden Jerárquico Normativo Mexicano, seguiremos con el análisis de las normas constitucionales reguladoras de los Tratados Internacionales:

Artículo 25.-Corresponde al Estado la rectoría del desarrollo nacional para garantizar que éste sea integral, que fortalezca la soberanía de la nación y su régimen democrático y que, mediante el fomento del crecimiento económico y el empleo y más justa distribución del ingreso y la riqueza, permita el pleno ejercicio de la libertad y la dignidad de los individuos, grupos y clases sociales, cuya seguridad protege ésta Constitución.

El Estado planeará, conducirá, coordinará y orientará la actividad económica nacional, y llevará a cabo la regulación y fomento de las actividades que demande el interés general en el marco de libertades que otorga ésta Constitución.

Al desarrollo económico nacional concurrirán, con responsabilidad social, el sector público, el sector social y el sector privado, sin menoscabo de otras formas de actividad económica que contribuyan al desarrollo de la nación.

El sector público tendrá a su cargo, de manera exclusiva, las áreas estratégicas que señalan en el artículo 28, párrafo cuarto de la Constitución, manteniendo siempre el Gobierno Federal la propiedad y el control sobre los organismos que en su caso se establezcan.

Asimismo, podrá participar por sí con los sectores social y privado, de acuerdo con la Ley, para impulsar y organizar las áreas prioritarias del desarrollo.

Bajo criterios de equidad social y productividad se apoyará e impulsará a las empresas de los sectores social y privado de la economía, sujetándolos a las modalidades que dicte el interés público y al uso, en beneficio general, de los recursos productivos cuidando su conservación y el medio ambiente.

La ley establecerá los mecanismos que faciliten la organización y la expansión de la actividad económica del sector social, de los ejidos, organizaciones de trabajadores y, en general, de todas las formas de organización social para la producción, distribución y consumo de bienes y servicios socialmente necesarios.

La ley alentará y protegerá la actividad económica que realicen los particulares, y proveerá las condiciones para que el desenvolvimiento del sector privado contribuya al desarrollo económico nacional, en los términos que establece esta constitución.

Analizando este artículo encontramos que es una de las bases fundamentales para la firma de Tratados Internacionales, en virtud de que señala, que es el Estado quien debe velar por el desarrollo nacional, entre otros mediante el crecimiento económico y el empleo y una justa distribución del ingreso y la riqueza, protegiendo siempre la seguridad que otorga la Constitución, por lo que es de vital importancia que México firme Tratados Internacionales con otros países para el desarrollo económico del país, siguiendo los lineamientos establecidos en la Carta Magna.

De la misma forma deberán tomar en cuenta al momento de firmar dichos tratados, la equidad social y productiva, apoyando e impulsando a las empresas de los sectores social y privado de la economía; lo anterior se tomará en cuenta también para establecer los mecanismos que faciliten la organización y la expansión de la actividad económica del sector social, es decir, el Estado deberá tomar en cuenta todas las formas de organización social para la producción, distribución y consumo de bienes y servicios socialmente necesarios.

El siguiente artículo señala las facultades del Congreso en general, por lo que únicamente se hará hincapié de las fracciones que tiene una relación directa con el presente análisis.

Artículo 73.- El Congreso tiene facultad:

“...X. Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería industria cinematográfica, comercio, juegos con apuesta y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear, y para expedir leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123;...”

“...XVI. Para dictar leyes sobre nacionalidad, condición jurídica de los extranjeros, ciudadanía, naturalización, colonización, emigración e inmigración y salubridad general de la república;...”

“...XXIX. Para establecer contribuciones: 1º Sobre el Comercio Exterior;...”

“...XXIX- D. Para expedir leyes sobre planeación nacional del desarrollo económico y social;

XXIX- E. Para expedir leyes para la programación, promoción, concertación y ejecución de las acciones de orden económico, especialmente las referentes al abasto y otras que tengan como fin la producción suficiente y oportuna de bienes y servicios, social y nacionalmente necesarios;

XXIX. F. Para expedir leyes tendientes a la promoción de la inversión mexicana, la regulación de la inversión extranjera, la transferencia de la tecnología y la generación, difusión y aplicación de los conocimientos científicos y tecnológicos que requiere el desarrollo nacional;...”

Este artículo principalmente faculta al congreso para velar por el desarrollo económico del país mediante la legislación de materias que son de suma importancia para que se de un desarrollo a nivel nacional, pero los legisladores siempre deben tener en cuenta la distribución equitativa entre los siguientes elementos: tierra, capital y trabajo, en virtud de que la facultad que tienen de expedir leyes sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, instituciones de crédito, energía eléctrica y trabajo, entre otros; lo anterior es de suma importancia para el desarrollo económico del país, debido a que actualmente ya se habla de un derecho económico, esto es, una rama específica y autónoma del orden jurídico, misma que se

enfoca a la organización y funcionamiento de la producción, distribución y consumo de bienes y servicios.

Asimismo, este artículo va enfocado al desarrollo nacional, donde los elementos de tierra, capital y trabajo, sean generados y producidos por los propios nacionales, pero es importante destacar que como país en vías de desarrollo, es necesaria la inversión técnica y de conocimiento de otros países, por lo mismo, este artículo establece una limitación para la protección del Estado Mexicano.

Artículo.- 76. Son facultades exclusivas del Senado:

“...I. Analizar la política exterior desarrollada por el Ejecutivo Federal con base a los informes anuales que el Presidente de la República y el Secretario del Despacho correspondientemente rindan al Congreso; además, aprobar los tratados internacionales y convenciones diplomáticas que celebre el Ejecutivo de la Unión;...”

Este artículo faculta al Senado para establecer un principio de colaboración y responsabilidad mutua con el Ejecutivo, velando por el cumplimiento de lo establecido en la Carta Magna en caso de la firma de Tratados Internacionales.

Artículo 89.- Las facultades y obligaciones del Presidente son las siguientes:

“...I.- Promulgar y ejecutar las leyes que expida el Congreso de la Unión, proveyendo en la esfera administrativa su exacta observancia;...”

“...X.- Dirigir la política exterior y celebrar tratados internacionales, sometiéndolos a la aprobación del Senado. En la conducción de tal política, el titular del Poder Ejecutivo, observará los siguientes principios normativos: la autodeterminación de los pueblos; la no intervención; la solución específica de controversias; la proscripción de la amenaza o el uso de la fuerza en las relaciones internacionales; la igualdad jurídica de los Estados; a cooperación internacional para el desarrollo; y la lucha por la paz y seguridad internacionales;...”

En la primer fracción señalada, la Constitución establece la facultad que tiene el ejecutivo Federal de promulgar y ejecutar las leyes que expida el Congreso, pero al mismo

tiempo tiene la obligación de cuidar la esfera jurídica de los administrados, para que dichas leyes no afecten sus garantías, tanto a nivel de la República como Estado y como individuales.

Además, establece que el Ejecutivo Federal tendrá la facultad de dirigir la política exterior con la aprobación del Senado, siguiendo los principios fundamentales de: la autodeterminación de los pueblos, la no intervención, la solución pacífica de controversias, la proscripción de la amenaza, o el uso de la fuerza en las relaciones internacionales, la igualdad jurídica de los Estados, la cooperación internacional para el desarrollo y la lucha por la paz y la seguridad nacional.

Artículo 117.- Los Estados no pueden en ningún caso:

“...I. Celebrar alianza tratado o coalición con otro Estado ni con las potencias extranjeras;...”

“...VI. Gravar la circulación ni el consumo de efectos nacionales o extranjeros, con impuestos o derechos cuya extensión se efectúe por aduanas locales, requiera inspección o registro de bultos. O exija documentación que acompañe la mercancía;

VII. Expedir ni mantener en vigor leyes o disposiciones fiscales que importen diferencias de impuestos o requisitos por la procedencia de mercancías nacionales o extranjeras, ya sea que está diferencia se establezca respecto de la producción similar de la localidad, o ya entre producciones similar de la localidad, o ya entre producciones semejantes de distinta procedencia;

VIII.- Contraer directa o indirectamente obligaciones o empréstitos con gobiernos de otras naciones, con sociedades o particulares extranjeros, o cuando deben pagarse en moneda extranjera o fuera del territorio nacional...”

Del análisis de este artículo, podemos señalar que establece las limitantes de los Estados de la República de celebrar Tratados o coaliciones, en lo que concierne al tema materia del presente trabajo; les limita para que no celebren Tratados Internacionales con otras Potencias, ya que como se mencionó, es facultad del Poder Ejecutivo con la aprobación del Senado firmarlos; adicionado a lo anterior, dentro de su facultades esta la emitir leyes locales, mismas que de igual forma no pueden contraponer en ningún concepto ni bajo ningún termino lo establecido en la Constitución Mexicana.

Artículo 119. "...Los Poderes de la Unión tienen el deber de proteger a los Estados contra toda invasión o violencia exterior. En cada caso de sublevación o trastorno interior, les presentarán igual protección, siempre que sean excitados por la Legislatura del Estado o por su Ejecutivo, si aquella no estuviere reunida... Las extradiciones a requerimiento del Estado extranjero serán tramitadas por el Ejecutivo Federal, con la intervención de la Autoridad Judicial en los términos de esta Constitución, los Tratados Internacionales que al respecto se suscriban y las leyes reglamentarias. En esos casos, el auto del Juez que mande cumplir la requisitoria será bastante para motivar la detención hasta por sesenta días naturales..."

El artículo anterior está enfocado a que les corresponde a los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial proteger contra cualquier invasión extranjera ó sublevación al Estado Mexicano al igual de que establece el lineamiento a seguir de las extradiciones internacionales, mismas que se sujetarán a lo dispuesto por la Carta Magna, los Tratados Internacionales que al respecto se suscriban y las Leyes reglamentarias.

1.4 DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Los Derechos y Obligaciones de los trabajadores al Servicio del Estado, nacen en el momento en que surge la relación laboral, es decir, al momento en que se firma un contrato de trabajo, por lo que los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo, o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, por obra determinada o por tiempo fijo; estos derechos y obligaciones se encuentran regulados principalmente por la Carta Magna y por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

1.4.1 Derechos de los trabajadores al servicio del Estado

Estos derechos surgen como una consecuencia jurídica, en virtud de un contrato de trabajo, como ya se mencionó, por lo que con la celebración del contrato de trabajo surge esa relación jurídica que protege al trabajador, obviamente otorgándole también obligaciones, pero los trabajadores siempre van a buscar tener una estabilidad tanto económica como social, y esos derechos son los que les dan a los trabajadores la seguridad de que pueden estar bien en todos los aspectos de su vida cotidiana y por lo tanto desempeñar bien la función pública, es decir, las obligaciones que les corresponden.

“Los derechos de los trabajadores al servicio del Estado se pueden clasificar en derechos individuales y colectivos. Los primeros conllevan una acción que sólo al trabajador en particular corresponde ejercitar, en tanto que los segundos implican derechos que son ejercidos por un sector o grupo de trabajadores.”²⁰

Dentro de los derechos individuales encontramos, por ejemplo: derecho a la estabilidad en el empleo, al salario, vacaciones, aguinaldo, etcétera, y entre los colectivos tenemos el derecho de huelga, entre otros.

A) DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO:

La estabilidad en el empleo es definida por Mario de la Cueva como:

“La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente a la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación”²¹

La Constitución Política del los Estado Unidos Mexicanos menciona en su artículo 123 apartado “b” fracción IX que:

Entre los poderes de la Unión, el Gobierno Federal y sus trabajadores:

²⁰ MORALES PAULÍN, Carlos A., op. cit., pág.118.

²¹ Idem.

Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por justificada, en los términos que fije la Ley.

En caso de separación justificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la reinstalación correspondiente, previo procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que les otorgue otra equivalente a la suprimida o la indemnización de Ley.

En el caso de ser dado de baja a los seis meses, se denominará terminación del nombramiento y el titular tendrá la facultad de realizar dicha baja sin ningún contratiempo, pero después de transcurridos seis meses, para que pueda ser dado de baja un trabajador sin responsabilidad para el titular de la dependencia, debe justificar dicha rescisión del nombramiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por lo que respecta a los trabajadores de confianza, éstos no gozan de dicha inamovilidad, en virtud de que, como ya se mencionó anteriormente, únicamente gozan de los derechos de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social. Además de que el Estado tiene la facultad de modificar la estructura de la Administración Pública, siempre que sea en beneficio del interés general. Esto lo encontramos fundamentado en el artículo 73 fracción XI que señala:

El Congreso de la Unión tiene la facultad: XI.- Para crear y suprimir, empleos públicos de la Federación y señalar, aumentar o disminuir sus dotaciones. Pero el Estado aún y cuando sea necesario suprimir plazas de confianza, siempre tendrá la precaución de no violar los derechos de que gozan este tipo de trabajadores y, en caso de causar un perjuicio en sus derechos, debe tomar las medidas o precauciones necesarias para remediarlos.

El siguiente artículo contemplado en la Ley Burocrática, hace mención de los motivos por los cuales se puede terminar una relación de trabajo entre el Estado y sus trabajadores de base, y por lo tanto la terminación de dicha inamovilidad en el empleo de la que gozan.

Artículo 46.- Ningún Trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las dependencias por las siguientes causas:

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

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

III.- Por muerte del trabajador;

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

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

a) Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.

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

c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

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

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

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

h) Por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

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

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

La estabilidad en el empleo es un derecho del que gozan los trabajadores al servicio del Estado de permanecer prestando sus servicios en las Administración Pública, sin poder ser removidos de su cargo sino por justa causa, pudiendo ser disuelta la relación entre el Estado y

el trabajador: 1.-Por causas imputables al trabajador, teniendo siempre la obligación de tener la Autorización del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para llevarla a cabo la baja definitiva, teniendo la responsabilidad de presentar la acta administrativa con los requisitos que señala la Ley de la materia; 2.-Por causas imputables al patrón, y en este caso el trabajador puede optar por la indemnización, y 3.- Por causas que no son imputable ni al trabajador ni al patrón , como por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación, o la muerte del trabajador.

B) DERECHO AL SUELDO O AL SALARIO.

Este derecho es la retribución a la prestación de un servicio personal subordinado siendo siempre una remuneración de índole económica; dicho sueldo estará asignado en los tabuladores regionales de las dependencias del Gobierno para cada puesto, constituyendo el sueldo total que debe pagarse al trabajador, debiendo ser fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de ellos, de acuerdo a lo señalado por el artículo 33 y 34 de la Ley Burocrática, así como en las fracciones IV, V, y VI del artículo 123 Constitucional.

En lo anterior estamos de acuerdo, pero también se encuentra regulado que el salario es el sueldo total que debe pagarse al trabajador; sin embargo, señala que sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas, haciendo la restricción de los siguientes descuentos, retenciones o deducciones, tales como deudas contraídas con el Estado, cuotas sindicales, descuentos judiciales o del régimen de seguridad y servicios sociales, pago de abonos para cubrir prestamos para la vivienda, ya sea para su adquisición uso, o mejora. Finalmente se encuentra establecido que fuera de esto el salario es inembargable y no pudiendo ser inferior al salario mínimo, pero si a varios trabajadores se les asigna como salario el mínimo y aparte se les hacen descuentos, no puede prevalecer lo anteriormente señalado.

El salario y demás prestaciones que habrá de recibir el trabajador, deberán estar señalados en su nombramiento, como lo señala el artículo 15 de la Ley Burocrática, así como el lugar donde prestará sus servicios, el lugar en donde serán hechos los pagos por dichos servicios, teniendo que ser dicho pago en moneda de curso legal o en cheque.

Dentro de las retribuciones de carácter económico se encuentran contemplados otros incrementos que pueden obtener el trabajador sobre su salario, contemplado en la Ley Burocrática, que surgen por concepto de:

I.- Una prima quincenal, por la cual “por cada cinco años de servicio efectivos prestados hasta llegar a veinticinco, los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima como complemento del sueldo”. (artículo 34).

II.- Por horas extraordinarias de servicios se recibirá un pago de un “ciento por ciento más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria”. (artículo 39)

III.- “Los trabajadores que presten sus servicios durante el día domingo, tendrán derecho a un pago adicional de un 25% sobre el monto de su sueldo presupuestal de los días ordinarios de trabajo (Prima dominical, artículo 40)

IV.- Por motivo de sus vacaciones, los trabajadores “percibirán una prima (vacacional) adicional de un treinta por ciento, sobre el sueldo o salario que les corresponda por dichos periodos” (artículo 40) y;

V.- Por razón de aguinaldo, el cual deberá pagarse en un 50% antes del quince de diciembre y el otro 50% a mas tardar el 15 de enero y que será equivalente a 40 días de salario, cuando menos sin deducción alguna”. (artículo 42 bis).²²

C) DERECHO DE ESCALAFÓN.

La Ley Burocrática en su artículo 47 lo define como:

El sistema organizado en cada dependencia conforme a las bases establecidas en este titulo, para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y autorizar las permutas. Tienen derecho a participar en los concursos para ser ascendidos, todos los trabajadores de base con un mínimo de seis meses en la plaza del grado inmediato inferior.

A su vez la Constitución Política también tiene contemplado este derecho, señalando en su artículo 123 apartado “b” fracción VIII:

²² MORALES PAULÍN, Carlos A., *ibidem*, pág.135.

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

Escalafón es el derecho que tienen los servidores públicos a ser designados para desempeñar un cargo o una categoría superior a la que se encuentran desarrollando, es decir, pueden ocupar un puesto de mayor categoría, obteniendo un mejor salario, debiendo tomar en cuenta para regular dicho ascenso los factores escalafonarios que señala la Ley Burocrática como son los conocimientos, la aptitud, la antigüedad, la disciplina y la puntualidad de los trabajadores que estén en busca de un nivel superior.

Dentro de la Administración Pública existen reglamentos de escalafón conforme bases establecidas previamente, los cuales se formularán de común acuerdo por el titular y el sindicato respectivo para llevar a cabo dicha tarea; en cada dependencia funcionará una comisión mixta de escalafón, integrada con igual número de representantes del titular y del sindicato, de acuerdo con las necesidades de la misma unidad, quienes designarán un arbitro que decida los casos de empate y, en caso de que no exista un acuerdo, la designación la hará el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en un término que no excederá de diez días, y de una lista de cuatro candidatos que las partes en conflicto le propongan, las vacantes se otorgarán a los trabajadores de la categoría inmediata inferior que acrediten mejores derechos en la valoración y calificación de los factores escalafonarios. En caso de que existan igualdad de condiciones, tendrá prioridad el trabajador que acredite ser la única fuente de ingresos de su familia y, cuando existan varios en esta situación, se preferirá al que demuestre mayor tiempo de servicios prestados dentro de la misma unidad burocrática.

Dentro de este tema existe otras situaciones por las que se puede designar a un trabajador en otra categoría superior a la que se encuentran desarrollando, que no es por medio de escalafón, como debería ser, sino que dentro de la Administración Pública, como es sabido, se dan situaciones como la de que exista una ayuda para el trabajador porque tiene la recomendación de un amigo, lo que le ayuda a facilitarle obtener un mejor puesto, sin que sean tomados en cuenta otros trabajadores que cuentan con los factores escalafonarios antes mencionados.

D) DERECHO AL RESPETO DE JORNADA LABORAL.

La jornada laboral es el periodo de tiempo en que el trabajador desempeña labores asignadas a su cargo diariamente, encontrándose establecidas en su nombramiento, como lo señala el artículo 15, fracción IV de la Ley burocrática.

El artículo 123 apartado “b” fracción I constitucional señala que:

La jornada 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 tres veces consecutivas;

La Ley Burocrática confirma lo anterior, señalando que: se considera trabajo diurno el comprendido entre las seis y las veinte horas, y nocturno el comprendido entre las veinte y las seis horas, que la duración máxima de la jornada diurna de trabajo será de ocho horas, que la jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas y que la jornada mixta comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno abarque menos de tres horas y media, pues en caso contrario, se reputará como jornada nocturna. La duración máxima de la jornada mixta será de siete horas y media.

En los casos que por circunstancias especiales el trabajador deba laborar más de las horas comprendidas en su jornada laboral, serán horas extras que nunca podrán ser más de tres horas diarias ni de tres días consecutivos, debiendo ser remuneradas al trabajador con un ciento por ciento más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria, de acuerdo a lo establecido en el artículo 39 de la Ley Burocrática.

E) DERECHO AL DESCANSO Y VACACIONES.

Por lo que respecta a los días de descanso, tanto la constitución como la Ley Burocrática señalan que: por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos con goce de salario íntegro.

“Este precepto fue modificado en el año de 1972, publicado en el Diario Oficial en el que consigna en beneficio de los burócratas que por cada 5 días de trabajo, disfrutarán de 2 días de descanso continuos, de preferencia sábado o domingo, con goce integro de su salario.”²³

Los días de descanso obligatorio aunque la Ley Burocrática señala que serán los que señale el calendario oficial, también son determinados por las Leyes Federales y locales electorales, en caso de elecciones ordinarias para efectuar jornadas electorales.

La finalidad de que los trabajadores disfruten de un día de descanso, es que tengan la oportunidad de distraerse de las actividades que realizan día con día, pudiendo disfrutarlos con su familia y de esta manera al regresar de esos descansos realizar sus actividades con mayor eficacia.

Cuando las mujeres estén embarazadas, tendrán derecho a disfrutar de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo, teniendo también durante el periodo de lactancia, dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.

“Al lado de descanso como forma de relajamiento físico y mental se encuentran las vacaciones, periodo de tiempo en el cual el hombre se reencuentra así mismo y a los suyos, readquiriendo una existencia de vida humana y no sólo una existencia de vida estructural, social y económica.”²⁴

Los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicios, gozarán de vacaciones, que nunca serán menores de veinte días al año, otorgándose los en dos periodos anuales, de diez días laborables cada uno, en las fechas que se señalen al efecto, dejando guardias laborales para la tramitación de los asuntos urgentes, para los que se utilizaran de preferencia los servicios de quienes no tuvieren derecho a vacaciones.

²³ TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. *Legislación Federal del Trabajo Burocrática*, Comentada 40ª Edición, Editorial Porrúa, México 2001, pág. 29.

²⁴ MORALES PAULÍN, Carlos A., op cit., pág.136.

Cuando un trabajador no pudiere hacer uso de las vacaciones en los periodos señalados, por necesidades del servicio, disfrutará de ellas durante los diez días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiese el disfrute de ese descanso, pero en ningún caso los trabajadores que laboren en periodos de vacaciones tendrán derecho a doble pago de sueldo.

F) DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL.

El derecho a la seguridad social está contemplada tanto para los trabajadores de base como para los trabajadores de confianza, como ya se había manifestado anteriormente; es el derecho que tienen los trabajadores burocráticos de exigir prestaciones establecidas en la legislación correspondiente.

El artículo 123 constitucional apartado “b” fracción IX señala que:

La seguridad Social se organizará conforme a las bases siguientes:

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

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

Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan esfuerzo considerable y signifique un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubiere adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayuda para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

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

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

Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las

aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de construir depósitos a favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán entregadas al organismo encargado de la seguridad social, regulándose en su ley y en las que correspondan la forma y el procedimiento conforme a los cuales se admitirá el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.

El organismo encargado de regular la Seguridad Social es el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado, teniendo como ley reglamentaria la Ley del I.S.S.S.T.E., la cual contempla el régimen obligatorio y el régimen voluntario.

Entendiéndose por régimen obligatorio, el que los trabajadores burocráticos adquieren al momento de firmar su contrato de trabajo, dándose automáticamente la adscripción. Por lo que respecta al régimen voluntario, son trabajadores en los que las entidades de la Administración Pública y con los Gobiernos de los Estados o de los Municipios a las que pertenecen, pueden celebrar convenios con el Instituto para que se conviertan en derechohabientes junto con sus familias, pudiendo ser dicha incorporación total o parcial. Dentro de este régimen también se encuentran trabajadores que han dejado de prestar sus servicios al Estado y desean continuar obteniendo los servicios del Seguro, los cuales tendrán que realizar sus cuotas y aportaciones personalmente y conforme lo previsto en la Ley antes mencionada.

La Ley del ISSSTE en su artículo 3º menciona que se establecen con carácter obligatorio los siguientes seguros y prestaciones: medicina preventiva, seguro de enfermedad y maternidad, servicios de rehabilitación, física y mental, de riesgos de trabajo, de jubilación, retiro por edad y tiempo de servicios, de invalidez, por causa de muerte, de cesantía en edad avanzada, indemnización global, atención para bienestar y desarrollo infantil, servicios integrales de retiro a jubilados y pensionistas, arrendamiento o venta de habitaciones económicas pertenecientes al instituto, prestamos hipotecarios y financiamiento general para la vivienda, prestamos a mediano y a corto plazo, servicios que contribuyan a mejorar la

calidad de vida del servidor público y familiares derechohabientes, servicios turísticos, promociones culturales, servicios funerarios y sistema de ahorro para el retiro.

Los seguros y prestaciones antes mencionadas, son los que se otorgan a los trabajadores para proporcionarles seguridad para bienestar personal y de su familia, tanto económica como social.

G) DERECHO A LA ASOCIACIÓN SINDICAL.

“El derecho de asociación sindical de los trabajadores del Estado es una conquista indiscutible, de los hombres amantes de la libertad de asociación en defensa de sus intereses, que se traduce en dejar al trabajador en posibilidad de formar parte de un sindicato o no, y respetar el derecho que tiene para separarse del mismo cuando así convenga a sus intereses”²⁵

De este derecho únicamente gozan los trabajadores de base, para la defensa de sus derechos laborales y para garantizar la justicia social, no así los trabajadores de confianza, ya que por las actividades que realizan no gozan de este derecho, esto es, porque realizan funciones que tienen que ver directamente con las decisiones de Estado y no pueden contravenir con la función primordial del Estado, que es la de estar al pendiente del buen funcionamiento de éste, llevando a cabo dichas funciones como si se tratara de su propia empresa, teniendo conocimiento de todos y cada uno de los secretos necesarios para la realización de sus funciones.

Los sindicatos para Ley Burocrática son: las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituidas para el estudio y mejoramiento y defensa de sus intereses comunes. Teniendo como base constitucional el artículo 9º que señala:

“...No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito...”, así como el artículo 123 apartado “b” fracción X que su vez señala: “Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes...”

²⁵ SÁNCHEZ GÓMEZ, Narciso, op cit., pág.407.

Cada sindicato estará formado por veinte o más trabajadores y no debe existir dentro de la dependencia otra agrupación sindical que cuente con mayor número de miembros, ya que en cada dependencia solo deberá haber uno solo, y en caso de que concurran varios grupos de trabajadores que pretendan ejercer ese derecho, el encargado de otorgar el reconocimiento al sindicato es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 69 de la Ley Burocrática señala que:

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

Esta expulsión se puede dar por la mala conducta o solidaridad de los trabajadores, perdiendo todos los derechos que dicha Ley otorga, y esta expulsión se llevará a cabo siguiendo lo estipulado en el artículo 74 de Ley antes citada.

Lo anteriormente mencionado contrapone la definición que se dio de Sánchez Gómez, ya que establece que se deja al trabajador en posibilidad de formar parte de un sindicato o no, y respetar el derecho que tiene para separarse del mismo cuando así convenga a sus intereses, pero la Ley menciona que cuando ingrese un trabajador a un sindicato no podrán dejar parte de él, por lo que concluimos que lo anterior es incorrecto, ya que debe ser un derecho para el trabajador y no una obligación el formar parte de un sindicato o dejar de formar parte de él cuando él mismo sindicato lo decida, amén que sea con justa causa.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado hace una reglamentación de la constitución, organización y obligaciones de los Sindicatos contemplados del artículo 71 al 86.

H) DERECHO A LA HUELGA:

“La Huelga es la manifestación de la voluntad de la mayoría de los trabajadores de un dependencia o entidad pública, y que lleva como propósitos suspender temporalmente las labores públicas para hacer valer sus derechos, en contra de injusticias, postergaciones o

arbitrariedades del patrón o del titular de la oficina o dependencia respectiva, en los términos y condiciones previstas por la legislación respectiva”²⁶

Respeto de la Huelga, el Maestro Mario de la Cueva señaló que:

“Los conflictos colectivos de trabajo se clasifican en jurídicos y económicos. De donde resulta que siendo la huelga un procedimiento para buscarle solución, tendrán que existir dos motivos generales de huelga, por una parte, la huelga que tenga por objeto exigir el cumplimiento del derecho vigente, esto es de las condiciones de trabajo, jornadas, salarios, descansos, etc.; por otra parte, la Huelga para conseguir nuevas y mejores condiciones de prestación de servicios.”²⁷

La Huelga se encuentra regulada por el artículo 123 constitucional apartado “b” fracción X, señalando que: los trabajadores podrán hacer uso del derecho de Huelga previo 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.

Para la Legislación Burocrática la Huelga ésta definida como la suspensión temporal de trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en forma y términos que la ley establece.

Podemos señalar que la Huelga va a ser la forma en que los trabajadores reclaman sus derechos, tanto sociales como económicos, que ya se encuentran establecidos en la legislación correspondiente o la lucha por mejorar su calidad de trabajadores, es decir, es la forma en que los trabajadores exigen conjuntamente al Estado sus derechos por medio de la suspensión de sus labores, sin que ésto sea motivo para terminar o extinguir los efectos de sus nombramientos, ya que únicamente se suspenden durante el tiempo de duración de la Huelga.

Las manifestaciones de Huelga se pueden realizar únicamente cuando la mayoría de los trabajadores de una dependencia, estén de acuerdo en que se están violando sus derechos

²⁶ ibidem. pág. 409.

²⁷ MORALES PAULÍN, Carlos A., op cit., pág.149.

consagrados en el artículo 123 constitucional apartado “b”, dichos trabajadores únicamente tienen que limitarse a la suspensión de labores, no pudiendo en ningún momento hacer uso de actos de coacción o violencia física o moral sobre personas o de fuerza sobre las cosas ya que lo anterior traería como consecuencia la pérdida definitiva de su calidad de trabajadores al servicio del Estado.

Los trabajadores para poder declarar una Huelga tienen que seguir el procedimiento señalado en la Ley Burocrática, contemplado del artículo 100 al 109, mismo que se analizará en el capítulo VI del presente trabajo.

1.4.1 Obligaciones y deberes de los trabajadores al servicio del estado.

Al nacer una relación laboral entre el Estado y un trabajador, automáticamente se adquieren derechos y obligaciones, por lo que al momento que se otorga el nombramiento al trabajador, surge la obligación de cumplir los deberes inherentes al mismo y a las consecuencias que sean conformes a la ley, al uso y a la buen fe, como lo señala el artículo 18 de la Ley Burocrática, por lo que al surgir la relación jurídica entre el Estado y sus servidores, origina obligaciones legales que aseguran el buen funcionamiento del servicio público, siendo éste el principal objetivo de las funciones del Estado.

La Ley Burocrática en su artículo 44 señala como obligaciones de los trabajadores al Servicio del Estado las siguientes:

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

VIII.- Asistir a los institutos de capacitación, para mejorar su preparación y eficiencia.

“La falta de cumplimiento de estas obligaciones puede acarrear una serie de responsabilidades para los servidores públicos, las que se contraen respecto a terceros o con la propia administración pública, o los Poderes del Estado, y pueden ser de índole administrativo, penal, civil o político, para cuyo efecto debemos remitirnos a las leyes y reglamentos respectivos para conocer en qué casos se incurre en cada una de ellas, quienes son las autoridades competentes para clasificarlas, y que tipo de sanciones proceden en cada caso.”²⁸

Como se mencionó anteriormente, el artículo 18 de la Ley Burocrática señala que al momento que se otorga el nombramiento al trabajador, surge la obligación de cumplir los deberes inherentes al mismo y a las consecuencias que sean conformes a la ley, al uso y a la buen fe, por lo que procederemos a realizar un análisis de dichos deberes inherentes a los derechos y obligaciones de los trabajadores burocráticos.

I.- Deber de prestar la protesta de Ley.

Teniendo como base Constitucional lo señalado en su artículo 128 estipula que:

Todo funcionario, sin excepción alguna, antes de tomar posesión de su encargo, prestará la protesta de guardar la Constitución y las leyes que de ella emanen.

De acuerdo a lo anteriormente citado, se desprende que este deber va a ser la manera en que los trabajadores, previa a la toma de posesión de su cargo, deben realizar una promesa de cumplir con lo estipulado por la Constitución y las Leyes que van a formar parte de su ámbito de aplicación, es decir, las Leyes que regulan la relación de trabajo que procederá a contraer con el Estado.

El artículo en mención señala a todo Funcionario Público, pero como se mencionó anteriormente, la Constitución no da una especificación de quienes son considerados como funcionarios públicos, de lo que se desprende que todo trabajador por inferior que sea el rango

²⁸ SÁNCHEZ GÓMEZ, Narciso, op cit., pág. 397.

en que se vaya a desempeñar tiene la obligación de prestar la protesta de Ley, pero en el caso de los altos funcionarios la Carta Magna establece las protestas solemnes que deben realizar al momento de la toma de posesión de sus cargos, señalando de manera específica cómo la deben llevar a cabo, es decir, señala el texto que deben repetir dichos funcionarios.

Asimismo, en el caso de que no se cumpla con éste deber, se estará a lo dispuesto a la Ley de Responsabilidad de los Servidores Públicos, teniendo como base constitucional lo establecido en el artículo 130, que ordena:

La simple promesa de decir verdad y de cumplir las obligaciones que se contraen, sujeta al que hace, en caso de faltare a ella, a las penas que con tal motivo establece la ley.

II.- Deber legal de la función pública:

Los trabajadores al Servicio del Estado tienen la obligación de cumplir eficazmente con la función pública, cumpliendo de manera efectiva la prestación de sus servicios para lo que fueron contratados, es decir, deben llevar a cabo el cometido principal del Estado que es el de otorgar servicios a la sociedad de manera rápida, responsable, con continuidad, respetando el horario de su jornada laboral y “ajustándose a las obligaciones morales como son: la obediencia jerárquica, actuar con discreción y lealtad en el trabajo”²⁹

III.- Deber de diligencia:

La Ley de Responsabilidad de los Servidores públicos señala en su artículo 47 fracción I, que es una obligación del servidor público:

“Cumplir con la máxima diligencia el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia, de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de un empleo, cargo o comisión.”

“Diligencia: cuidado y actividad en ejecutar una cosa. Prontitud, agilidad, prisa, exacto y activo”³⁰

²⁹ Ibidem pág. 409.

³⁰ Diccionario Enciclopédico, Editorial LTD, Colombia 1999, pág. 70.

Por lo anteriormente citado, entendemos como deber de diligencia la obligación que tienen los servidores públicos de llevar a cabo sus cometidos, personalmente con responsabilidad, cuidado y prontitud en el horario que tienen fijado de antemano, es decir, que tiene que llevar a cabo sus tareas de acuerdo con las disposiciones técnicas y administrativas que son necesarias para la función pública, también implica que los trabajadores burocráticos no pueden ejecutar actos de autoritarismo, desinterés, con deficiencia o suspender sus actividades dentro de su horario de trabajado, ya que en caso de que no cumplan con este deber pueden ser cesados de su nombramiento.

IV.- Deber de obediencia:

Tiene el deber de obediencia todos los funcionarios y empleados que sean parte de la Administración Pública Federal, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos.

De esta manera, la obligación de obediencia de los trabajadores es directamente con sus jefes, dentro de su dependencia a la que se encuentra adscrito y de acuerdo a lo estipulado por su reglamento interior, siendo causa de cese el desobedecer reiteradamente y sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores, como lo señala la Ley Burocrática. Los trabajadores burocráticos tienen el deber de obediencia con lo cual estamos de acuerdo, pero también existe un límite, ya que estos trabajadores no porque tienen esta obligación pueden cometer actos ilícitos solo por que se lo ordenaron, sino que en caso de que se les de una orden en la que puedan cometer un ilícito, tienen la facultad para no llevarla a cabo y señalarlo a las autoridades correspondientes.

VI.- Deber de discreción:

Este deber implica guardar en secreto profesional los asuntos administrativos de que tengan conocimiento los servidores públicos, ya que tienen la obligación de guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo, como lo señala el artículo 44 de la Ley Burocrática.

Pero los trabajadores deben tener cuidado con los secretos que guardan, porque actualmente ya existe una Ley en donde toda la sociedad mexicana tiene acceso a la información pública, y el hecho de que no cumplan con lo establecido en dicha ley pueden incurrir en responsabilidad y está dependerá del asunto de que se trate pudiendo ser penal, civil o administrativa, además de que no pueden guardar secretos de sus superiores de los actos que realicen estos y vayan contra las leyes y las buenas costumbres, ya que de lo contrario también serán acreedores a una sanción.

VII.- Deber de seguridad:

Así los servidores públicos tienen la obligación de evitar actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros, como se señala en el artículo 44 de la Ley Burocrática, sobre todo en las oficinas en las que se manejan armas de fuego o explosivos.

Pero la seguridad también debe ser entendida como la obligación de cuidado a favor de la Administración Pública, que puede ser en relación a sus intereses, es decir, puede ser entendida como la obligación de los servidores públicos de cuidar los locales en donde realicen sus labores, así como el material que ocupan para el mismo, para que el Estado pueda realizar una justa y necesaria distribución de los elementos materiales para llevar a cabo la administración pública.

1.5 DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL ESTADO PATRÓN.

Como consecuencia del surgimiento de una relación jurídica laboral entre el Estado y los trabajadores a su servicio, nace un conjunto de derechos y obligaciones recíprocos entre ellos, regulándose de esta manera las relaciones de trabajo. Podemos destacar que las obligaciones del Estado van a surgir conforme los derechos de sus trabajadores y de igual manera las obligaciones de los trabajadores serán los derechos del Estado respecto a dicha relación laboral.

Como ejemplo podemos señalar que la obligación del Estado de otorgar un salario justo a sus trabajadores, es en consecuencia del derecho al sueldo a que tienen dichos trabajadores, o de la obligación de los trabajadores de prestar un servicio personal subordinado, y como derecho del Estado esta el aprovechar de la mejor manera dicho servicio para el buen funcionamiento de la Administración Pública.

Como señala el maestro Mario de la Cueva, “es una fórmula eventual de transacción con las exigencias de una sociedad de clases, en el tránsito obligado de una sociedad mejor. Existiendo tantos derechos laborales del Estado Federal frente a los empleados públicos a su servicio, como obligaciones pueda pueden asignársele.”³¹

La Legislación Burocrática únicamente establece las obligaciones de los titulares, por lo que serán el tema a estudio, sin dejar a un lado que los derechos del Estado serán las obligaciones de los trabajadores.

Ahora bien, estableceremos las obligaciones de los titulares, señaladas en el artículo 43 de la Legislación Burocrática, en virtud de lo señalado en el artículo 2 de la Ley en mención, ya que señala que la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones y los trabajadores de base a su servicio, además de que: “El Estado, como toda persona jurídica colectiva, necesita de la participación del individuo o persona física, para que realice en particular sus tareas o cometidos, para ejercitar los derechos y cumplir las obligaciones que le corresponden”³², por lo que los titulares de las dependencias serán los representantes del Estado como Patrón, respondiendo ellos de las obligaciones de éste.

Artículo 43.-Son obligaciones de los titulares a que se refiere el artículo 1o. de esta Ley Burocrática:

³¹ CUEVA URBINA, Mario de la, op. cit., pág. 187.

³² ACOSTA ROMERO, Miguel; *Teoría General del Derecho Administrativo*; Editorial Porrúa, 5ª Edición. México 1983, pág. 661.

I.- Preferir en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes y de antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren; a quienes representen la única fuente de ingreso familiar; a los veteranos de la revolución; a los supervivientes de la invasión norteamericana de 1914; a los que con anterioridad les hubieren prestado servicios y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón.

II.- Cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes a que están obligados los patrones en general;

III.- Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubieren separado y ordenar el pago de los salarios caídos, a que fueren condenados por laudo ejecutoriado. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente en categoría y sueldo;

IV.- De acuerdo con la partida que en el presupuesto de egresos se haya fijado para tal efecto, cubrir la indemnización por separación injustificada cuando los trabajadores hayan optado por ella y pagar en una sola exhibición los sueldos o salarios caídos, prima vacacional, prima dominical, aguinaldo y quinquenios en los términos del laudo definitivo.

V.- Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido; y

VI.- Cubrir las aportaciones que fijen las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales comprendidos en los conceptos siguientes:

- a) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, y en su caso, indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- b) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria en los casos de enfermedades no profesionales y maternidad.
- c) Jubilación y pensión por invalidez, vejez o muerte.
- d) Asistencia médica y medicinas para los familiares del trabajador, en los términos de la ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

e) Establecimiento de centros para vacaciones y para recuperación, de guarderías infantiles y de tiendas económicas.

f) Establecimiento de escuelas de administración pública, en las que se impartan los cursos necesarios, para que los trabajadores puedan adquirir los conocimientos para obtener ascensos conforme al escalafón y procurar el mantenimiento de su aptitud profesional.

g) Propiciar cualquier medida que permita a los trabajadores de su dependencia, el arrendamiento o la compra de habitaciones baratas.

h) Constitución de depósitos en favor de los trabajadores, con aportaciones sobre sus sueldos básicos o salarios para integrar un fondo de la vivienda, a fin de establecer sistemas de financiamiento que permitan otorgar a estos, crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad o condominio, habitaciones cómodas e higiénicas, para construir las, repararlas o mejorarlas o para el pago de pasivos adquiridos por dichos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo, serán enteradas al instituto de seguridad y servicios sociales de los trabajadores del estado, cuya Ley regulará los procedimientos y formas conforme a los cuales se otorgaran y adjudicarán los créditos correspondientes.

VII.- Proporcionar a los trabajadores que no estén incorporados al régimen de la ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, las prestaciones sociales a que tengan derecho de acuerdo con la Ley y los reglamentos en vigor;

VIII.- Conceder licencias a sus trabajadores, sin menoscabo de sus derechos y antigüedad y en los términos de las condiciones generales de trabajo, en los siguientes casos:

a).- Para el desempeño de comisiones sindicales.

b).- Cuando sean promovidos temporalmente al ejercicio de otras comisiones, en dependencia diferente a la de su adscripción.

c).- Para desempeñar cargos de elección popular.

d).- A trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, en los términos del artículo 111 de la presente ley, y

e).- Por razones de carácter personal del trabajador.

IX.- Hacer las deducciones a los salarios, que soliciten los sindicatos, si se apegan a la Ley.

X.- Integrar los expedientes de los trabajadores para tramitar sus prestaciones.

El anterior artículo “contiene el mínimo de garantías o derechos que debe otorgarse a los trabajadores, los cuales como ha acontecido en la práctica mediante las condiciones generales de trabajo o convenios específicos, se han incrementado y mejorado.”³³

Dichas obligaciones de los titulares de las dependencias son básicamente relativas a que estos deben seguir los reglamentos interiores de la Administración Pública, primero en cuanto a Recursos Humanos, se refieren ya que menciona el modo de realizar los concursos de escalafón, la obligación de integrar los expedientes de los trabajadores para que puedan surtir los efectos correspondientes, llevar a cabo los servicios de Higiene, Seguridad y de proporcionar los medios necesarios para que los trabajadores burocráticos realicen su trabajo y, en caso de que exista una controversia llevada a cabo ante el Tribunal Burocrático, cumplir con la indemnización o reinstalación correspondiente según sea el caso. Y en segundo lugar, lo que respecta al lado económico, ya que menciona la obligación de cubrir las aportaciones correspondientes de los trabajadores al ISSSTE, así como realizar las deducciones correspondientes a los salarios, que soliciten los sindicatos, siempre y cuando no se excedan de lo establecido en la Ley.

³³ HERRÁN SALVATTI y QUNTANA ROLDAN, *Legislación Burocrática Federal*. 2ª Edición, Editorial Porrúa, México 1998, op. cit., pág. 93.

CAPÍTULO II

EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE COMO ORGANO DECISORIO DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

2.1. SU NATURALEZA.

“La Ley Federal del Trabajo de 1931 excluyó en su artículo segundo a los servidores públicos al establecer “las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las Leyes del Servicio Civil”³⁴

Por lo que al quedar excluidos de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores comenzaron a realizar movimientos para defensa de sus derechos laborales, en resultado de lo anterior las Autoridades Gubernamentales comienzan a realizar estudios con relación a la situación jurídica de dichos trabajadores.

“En el año de 1933 el Presidente Abelardo L. Rodríguez expide un reglamento administrativo tendiente a contener los abusos y arbitrariedades de los jefes, cometidos en perjuicio de los trabajadores. Sus resultados no fueron satisfactorios, sino por el contrario, provoca mayor malestar entre la burocracia y fortalece el movimiento de las organizaciones de burócratas y hasta integrar la “Alianza de Trabajadores del Estado”³⁵

Concordante con lo anterior, el 9 de Abril de 1934 se expidió un acuerdo presidencial, estableciendo el servicio civil por un tiempo determinado. Dicho acuerdo fue publicado en el Diario Oficial de la Federación del 12 de Abril de ese mismo año, con el rubro “Acuerdo sobre organización y funcionamiento de la Ley del Servicio Civil”, y entre otras cosas establecía la garantía de que ningún funcionario o empleado, durante la vigencia del acuerdo, podría ser removido sin justa causa debidamente comprobada antes las comisiones del servicio

³⁴ HERRÁN SALVATTI y QUINTANA ROLDAN, *ibidem*, pág. 93.

³⁵ ACOSTA ROMERO, Miguel. *op cit*, pág. 177.

civil que funcionarán en cada Dependencia.”³⁶ En dicho acuerdo administrativo también se establece la organización y funcionamiento del Servicio Civil.

Mas tarde, durante el Gobierno del Presidente Lázaro Cárdenas, el Congreso de la Unión expidió el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 27 de Septiembre de 1938, creándose también como autoridades laborales las Juntas de Arbitraje en cada Estado de la República y al Tribunal de Arbitraje como autoridad en segunda instancia, pues los conflictos se planteaban en las juntas arbitrales que se crearon en cada unidad burocrática, trayendo como consecuencia la inmediata organización de los trabajadores, los que se constituyen en sindicatos de cada una de las Secretarías de Estado, departamentos autónomos, gobiernos territoriales y de los poderes judiciales y legislativos. En un principio el Tribunal fue competente para conocer y resolver los conflictos surgidos entre los trabajadores y los tres poderes de la Unión; sin embargo la Suprema Corte de Justicia de la Nación, consideró que no podía ni debía someterse a un Tribunal que la Constitución no autorizara, ya que ello sería como crear un poder superior al Judicial que violara su soberanía, por lo que el 4 de Abril de 1941 se promulgó un nuevo Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, en el cual quedó establecido el Tribunal de Arbitraje como autoridad jurisdiccional en única instancia para conocer de los conflictos entre el Estado y sus trabajadores.

Con la reforma constitucional del 21 de Octubre de 1960, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de Diciembre de 1960, que adicionó el apartado “B” al artículo 123, y la promulgación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, publicada el 28 de Diciembre de 1963, se estableció en la fracción XII de dicho apartado “que los conflictos individuales, colectivos e intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. “Estableciéndose en el título séptimo de la Ley de la materia la organización y competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y el procedimiento ante el mismo; así mismo el transitorio tercero de la Ley señala: “El Tribunal

³⁶ HERRÁN SALVATTI y QUINTANA ROLDAN, op cit, pág.93.

de Arbitraje seguirá conociendo de los asuntos pendientes hasta su terminación, conforme a esta Ley y funcionará de acuerdo con el reglamento interior que expida”.³⁷

Esta disposición constitucional antes señalada precisa la Naturaleza Constitucional del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, señalando en ese momento que dada la tradición jurídica de derecho social mexicano, la importante y trascendente función de la conciliación; dicho artículo establece su competencia y remite a la Ley reglamentaria para su integración, por lo que sus resoluciones serán inapelables y deberán ser ejecutadas por las autoridades correspondientes.

“Mediante decreto del 30 de diciembre de 1983, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 12 de Enero de 1984, se reformó la estructura, organización y competencia del Tribunal; además, en dicha reforma se establecen las bases para la desconcentración territorial del Tribunal mediante el establecimiento de Salas Auxiliares en los Estados.”³⁸

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es el Órgano encargado de llevar a cabo la impartición de Justicia Laboral, solucionando los conflictos laborales que se suscitan entre las dependencias de la Administración Pública Federal y sus trabajadores.

“Se trata de un Tribunal Administrativo que dirime las controversias surgidas entre el Estado y los particulares, quienes en este caso, los trabajadores al servicio del propio Estado tienen ese carácter. Puesto que los trabajadores están actuando ante el Tribunal como particulares y no en calidad de agentes del Poder Público, es decir, no realizan función pública, las controversias a dirimir son entre particulares y, generalmente, la administración pública.”³⁹

³⁷ Idem.

³⁸ Idem.

³⁹ Biblioteca de Diccionarios Jurídicos Temáticos Volumen 5º., pág. 103.

“El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es, desde un punto de vista formal, un Tribunal Administrativo, pero materialmente es un órgano jurisdiccional de naturaleza contencioso- administrativa.”⁴⁰

Por ello, podemos establecer que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es considerado como un Tribunal Administrativo, en virtud de que soluciona conflictos que surgen por las relaciones laborales del Estado y sus trabajadores, por lo que dichos conflictos tienen su naturaleza dentro de la Administración Pública, es decir, el Estado y sus trabajadores forman parte de un solo conjunto, y por otra parte se establece que los trabajadores acuden a dicho Tribunal, pero de manera que actúan como particulares, ya que es para defensa de sus intereses personales, de manera individual o colectivamente; por ello anterior se le puede definir como un Tribunal Contencioso Administrativo. Es importante señalar que los litigios entre el Estado y sus trabajadores, normalmente se resuelven por el Tribunal mencionado, pero como no todos los trabajadores al servicio del Estado se regulan por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, dicho Tribunal no puede resolver casos especiales como el de los trabajadores de confianza que únicamente tienen el derecho a la protección al salario y a la seguridad social, pudiendo ejercer alguna acción mediante el Amparo Indirecto, es decir, acudir a una Instancia Superior y diferente al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

“Como Tribunal de la Administración, sus gastos serán cubiertos por el Estado, consignándose en el presupuesto de la Secretaría de Gobernación, quien a su vez mantendrá las relaciones entre el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y el Gobierno Federal, en los términos del artículo 27 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Sus resoluciones deben darse conforme a la verdad legal, y es criterio jurisprudencial que sus laudos deben contener el estudio de las pruebas rendidas en tiempo y forma, exponiendo de manera clara y precisa la razón del porqué llegó a la convicción que se acredita.”⁴¹

⁴⁰ HERRÁN SALVATTI y QUINTANA ROLDAN, op cit., pág.94.
ACOSTA ROMERO, Miguel, op cit., págs. 179 y 180.

“Dada su naturaleza del Tribunal independiente y autónomo, se sitúa dentro del poder Judicial, cuyas relaciones son revisadas por el Poder Judicial Federal; el Tribunal se encuentra dentro del Poder Judicial por las siguientes razones:

Es un Tribunal similar a los otros en cuanto a que gozan de independencia y autonomía.

No es un Tribunal de última instancia, en cuanto a que sus relaciones son revisadas por el Poder Judicial Federal.

La jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia los obliga, así como la de los Tribunales Colegiados, que funcionan dentro de su jurisdicción territorial, y

Existen dentro de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, artículo expreso en el que señala que el presidente del Tribunal disfrutará de emolumentos iguales a los de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Presidentes de las Salas y auxiliares, así como los Magistrados de las mismas, disfrutarán de los que corresponda a los Jueces de Distrito.

El Tribunal es un Órgano Constitucional de Justicia Social, al margen del principio de la división de poderes asentado en la ley fundamental.”⁴²

2.2. SU FUNCIONAMIENTO

La fracción XII del apartado “B” del artículo 123 Constitucional, establece que:

Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según la Ley reglamentaria

Este Tribunal anteriormente funcionaba con tres Magistrados, un representante del Gobierno, otro de los trabajadores, designado por la Federación de Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado, y un tercero que tenía la calidad de árbitro y de presidente del organismo, nombrando a éste último los dos magistrados, durando en su cargo un periodo de seis años.

⁴² *Programa Nacional de Procuración e Impartición de Justicia del Poder Ejecutivo Federal 1983-1988*. México, pág. 19.

A partir de la reforma publicada el 12 de Enero de 1984, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje funciona como lo señala el artículo 118 de la Ley Burocrática, de la manera siguiente:

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será Colegiado, funcionará en Pleno y en Salas, se integrará cuando menos con tres Salas, las que podrán aumentarse cuando así se requiera. Cada Sala estará integrada por un Magistrado designado por el Gobierno Federal, un Magistrado representante de los trabajadores, designado por la Federación de Sindicatos de trabajadores al servicio del estado y un Magistrado tercer arbitro, que nombrarán los dos primeros y que fungirá como Presidente de Sala.

Además de las salas a que se refiere el párrafo anterior, en las capitales de las entidades federativas podrán funcionar las Salas Auxiliares del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que el pleno considere necesarias, integradas en igual forma que las salas.

El Pleno se integrará con la totalidad de los Magistrados de las salas y un Magistrado adicional, designado por el Presidente de la Republica, que fungirá como Presidente del propio Tribunal.

Es importante señalar que el Pleno es el órgano supremo del Tribunal, teniendo sus disposiciones la calidad de obligatorias, y que para poder funcionar requiere la presencia del Presidente del Tribunal y de la mayoría de los Magistrados a fin de llevar a cabo sus sesiones ordinarias y extraordinarias, según sea el caso. Por otra parte, los presidentes de las Salas son responsables del buen funcionamiento de su Sala, así como del orden y disciplina del personal jurídico u administrativo para lograr la calidad en cada uno de los procedimientos que tenga a su cargo, y la obligación de proveer lo que legalmente proceda para que dichos juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos.

El artículo 119 de la Ley Burocrática señala que:

Para la designación de nuevos magistrados si quedan vacantes, se seguirá el procedimiento indicado en el artículo anterior.

El Presidente del Tribunal será sustituido en sus faltas temporales, y en las definitivas en tanto se expide nuevo nombramiento, por el Secretario General de Acuerdos del Tribunal.

Las faltas temporales de los Presidentes de las Salas serán cubiertas por el secretario general auxiliar de la Sala o Sala Auxiliar correspondiente y la de los demás Magistrados por la persona que señale quien haya hecho la designación original.

Por lo que respecta a las obligaciones y facultades del Presidente del Tribunal, Presidentes de las Salas y de los de las Salas Auxiliares, son las contempladas en el artículo 120 al 120-C de la Ley Burocrática, que señala lo siguiente:

Artículo 120.- El presidente del Tribunal y los Presidentes de Sala y Sala Auxiliar, durarán en su encargo seis años. Los Magistrados representantes del Gobierno Federal y de los trabajadores al servicio del estado, podrán ser removidos libremente por quienes los designaron.

Artículo 120-A.- El presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tendrá las facultades y obligaciones siguientes:

I.-Ejercer la representación del Tribunal; II.-Dirigir la administración del mismo; III.- Presidir las sesiones del pleno; IV.-Cuidar el orden y la disciplina del personal del tribunal y conceder las licencias que, de acuerdo con la ley, le sean solicitadas; V.-Asignar los expedientes a cada una de las salas, conforme a las normas que establezca el reglamento interior; VI.-Vigilar que se cumplan los laudos dictados por el pleno; VII.- Vigilar el correcto funcionamiento de las salas y de las salas auxiliares; VIII.-Rendir los informes relativos a los amparos que se interpongan en contra de los laudos y de las resoluciones dictadas por el pleno; IX.-Llevar la correspondencia oficial del tribunal salvo las reservadas a los presidentes de las salas, y X.-Las demás que le confieran las leyes.

Artículo 120-B.- El Presidente de cada una de las Salas, tiene las facultades y obligaciones siguientes:

I.- Cuidar el orden y la disciplina del personal de la sala; II.-Vigilar que se cumplan los laudos dictados por la sala; III.-Rendir los informes en los amparos, cuando las salas tengan el carácter de autoridad responsable; V.-Informar al Presidente del Tribunal de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Sala y sugerir las medidas convenientes para corregirlas; V.-Tramitar la correspondencia relacionada con los asuntos de la competencia de la Sala, y VI.-Las demás que le confieran las leyes

Artículo 120–C.-Los Presidentes de las Salas Auxiliares, tendrán las facultades y obligaciones siguientes:

I.- Cuidar el orden y la disciplina del personal de la Sala; II.-Remitir al Tribunal los expedientes, dentro del termino fijado en la fracción II del artículo 124-c de esta ley; III.- Rendir los informes en los amparos, cuando las Salas Auxiliares tengan el carácter de autoridad responsable, IV.-Tramitar la correspondencia relacionada con los asuntos de la competencia de la Sala, y V.-Las demás que le confieran las leyes.

Para ser magistrado del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se requiere:

I.-Ser ciudadano mexicano por nacimiento que no adquiera otra nacionalidad y estar en pleno goce de sus derechos civiles y políticos; II.-Ser mayor de 25 años, y III.-No haber sido condenado, por delitos contra la propiedad o a sufrir pena mayor de un año de prisión por cualquier otra clase de delitos intencionales.

El Presidente del Tribunal y los Presidentes de Sala y de Sala Auxiliar, así como el Magistrado nombrado por el Gobierno Federal, deberán poseer título profesional de Licenciado en Derecho, legalmente expedido cuando menos cinco años antes de la designación, y tener un mínimo de tres años de experiencia acreditable en materia laboral. El Magistrado representante de los trabajadores, deberá haber servido al estado como empleado de base, por periodo no menor de cinco años, precisamente anterior a la fecha de la designación.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje contará con un Secretario General de Acuerdos. El Pleno contará con el personal que sea necesario para atender los asuntos de su competencia. En cada Sala y Sala Auxiliar, habrá un Secretario General Auxiliar y el número de Secretarios de Acuerdos, Actuarios y personal administrativo, que sean necesarios para atender el volumen de asuntos.

El Tribunal tendrá también el número de Conciliadores que sean necesarios para prestar el servicio público de conciliación, los asuntos de la competencia del Tribunal o que le encomiende el Presidente de etcétera, interviniendo y dando fe pública de los convenios que

las partes celebren con su intervención. El nombramiento de los conciliadores será hecho por el Presidente del Tribunal.

Asimismo contará con una Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado, integrada por un Procurador y el número de Procuradores Auxiliares que se juzgue necesario para la defensa de los intereses de los trabajadores y que, en forma gratuita, representará o asesorará a los trabajadores, siempre que lo soliciten, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de esta Ley, interponiendo los recursos ordinarios y el juicio de amparo, cuando procedan, para la defensa del trabajador, y proponiendo a las partes interesadas soluciones conciliatorias para el arreglo de sus conflictos haciendo constar los resultados en actas autorizadas.

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

Los Secretarios de Acuerdos, Actuarios y el personal administrativo del Tribunal, son de base y estarán sujetos a la presente ley; pero los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de la misma, serán resueltos por las Autoridades Federales del trabajo.

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

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

2.3. SU COMPETENCIA.

De conformidad con el artículo 124 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es competente para:

- I.- Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores.
- II.- Conocer de los conflictos colectivos que surjan entre el estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio;
- III.- Conceder el registro de los sindicatos o, en su caso, dictar la cancelación del mismo;
- IV.- Conocer de los conflictos sindicales e intersindicales, y
- V.- Efectuar el registro de las condiciones generales de trabajo, reglamentos de escalafón, reglamentos de las comisiones mixtas de seguridad e higiene y de los estatutos de los sindicatos.

Como ya se dijo el Tribunal Burocrático es competente para conocer de los conflictos que surjan entre el Estado y sus trabajadores, esto va a llevarse a cabo únicamente con los trabajadores que contempla la Ley Burocrática ya que muchos de los trabajadores que también pertenecen al Estado van a resolver sus conflictos ante diferentes órganos. El anterior artículo referencia a que será competente para resolver los conflictos de los trabajadores y los titulares de una dependencia o unidad administrativa, ya que ellos como representantes del Estado, son los que se vinculan directamente en la relación jurídica laboral.

Asimismo será competente para conocer de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio, esto en virtud de que los trabajadores tienen el derecho de asociación con el propósito de hacer valer sus derechos, en contra de injusticias, postergaciones o arbitrariedades del titular de la oficina o dependencia a la que se encuentren adscritos, por lo que dichos trabajadores también tienen derecho a formar sindicatos, de los cuales el Tribunal Burocrático también tiene la facultad de resolver si va a surgir un sindicato, y si existen dos o más de ellos, a tener el derecho de ser registrado y de verificar la forma de organización y funcionamiento de éste, cumpliendo con lo estipulado en la Ley Burocrática.

El Tribunal Burocrático se integra en Pleno y en Salas, por lo que es importante señalar la competencia de cada una de estas y sus principales funciones que se encuentran citadas en la Ley Burocrática:

Artículo 124-A.- Al Pleno del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje corresponde:

- I.-Expedir el reglamento interior y los manuales de organización del Tribunal;
- II.-Uniformar los criterios de carácter procesal de las diversas salas, procurando evitar sustenten tesis contradictorias;
- III.-Tramitar y resolver los asuntos a que se refieren las fracciones II, III, IV y V del artículo anterior;
- IV.-Determinar, en función de las necesidades del servicio, la ampliación de número de Salas y de Salas auxiliares que requiera la operación del Tribunal, y
- V.-Las demás que le confieran las disposiciones legales aplicables.

Por lo anterior encontramos que al Pleno le corresponde llevar a cabo funciones tanto administrativas como jurisdiccionales, dentro de las primeras se encuentran la fracción I y IV y dentro de las jurisdiccionales se encuentran las fracciones II y III.

Artículo 124-B.- A cada una de las Salas corresponde:

- I.-Conocer, tramitar y resolver los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de las dependencias o entidades y sus trabajadores, y que le sean asignados, de conformidad con lo establecido en el reglamento interior, y
- II.-Las demás que les confieran las leyes.

Este artículo menciona que las Salas serán las competentes para resolver los conflictos individuales, únicamente, ya que al Pleno del Tribunal le corresponderá resolver los conflictos colectivos.

Artículo 124-C.- A las Salas auxiliares corresponde:

I.- Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre las dependencias o entidades a que se refiere el artículo primero de esta Ley y sus trabajadores, cuando éstos presten sus servicios en las Entidades Federativas de su jurisdicción;

II.- Tramitar todos los conflictos a que se refiere la fracción anterior hasta agotar el procedimiento, sin emitir Laudo, debiendo turnar el expediente al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, dentro de los diez días siguientes a aquel en que se declare cerrada la instrucción, para que éste lo turne a la sala correspondiente que dictará el Laudo, y

III.- Las demás que les confieran las leyes.

Así encontramos que las Salas Auxiliares dentro de su jurisdicción conocerán de los conflictos individuales que surjan en organismos del Estado señalados en el artículo 1º de la Ley Burocrática y los tramitarán únicamente hasta agotar el procedimiento en virtud de que no tienen la facultad de emitir Laudos.

CAPÍTULO III

LA ACCIÓN

3.1. EVOLUCIÓN DE LA ACCIÓN.

Las acciones en el Derecho Mexicano tienen como principal antecedente las acciones que fueron utilizadas en el Derecho Romano, por lo que comenzaremos por el análisis de la historia de éstas.

En ese Derecho las acciones comprendieron tres periodos:

A) El período de las acciones de la ley.

“El período de las acciones de la ley (*legis actiones*) es el más antiguo, y se extiende desde los orígenes de Roma hasta la promulgación de la Ley Aebutia”.⁴³

En el período de las acciones de la Ley, las instituciones jurídicas fueron aristocráticas, quiritarias y estaban impregnadas –dice Ortolán– de toda la rudeza primitiva: tenían el sello sacerdotal y patricio, con sus símbolos en acciones, palabras y gestos, que nos revelan la existencia de una edad primitiva, de una civilización uniforme y material. Únicamente los patricios conocían los secretos de la legislación, y como ésta era esencialmente formalista, solemne y sacramental, los plebeyos que la ignoraban sufrían considerablemente en sus intereses, a consecuencia del monopolio científico de que disfrutaban los quirites.

“Gayo en su comentario dice (4.11): “Las acciones que usaron los antiguos se llamaban acciones de la ley, bien por que dimanasen de las leyes, pues entonces no existían los edictos del pretor que introdujeron otras muchas acciones, o bien porque estando acomodadas al texto mismo de la ley, eran tan invariables y tan observadas como ellas. Así es que supuesto el caso de que uno al reclamar sus cepas cortadas, hubiese usado en la acción la palabra cepas, han decidido los jurisconsultos que abría perdido la cosa

⁴³PALLARES, Eduardo, *Tratado de las acciones civiles*, 8ª Edición, Editorial Porrúa, México 1977, pág. 9.

reclamada, fundados en que debiera haber empleado la palabra árboles, por que la ley de las Doce Tablas, de donde en este caso procedía la acción, habla en general de árboles cortados – *arboribus succis*.⁴⁴

“¿Cuál era el significado de la palabra acción en las acciones de la ley?

Se ve, dice Ortolán, en este sistema y en esta expresión técnica - acciones de la ley - que la acción no designa aún ni la persecución especial de cada derecho en particular, ni llevar a cabo esta persecución; a cada derecho distinto no responde una acción diversa. Acción en esta frase, acciones de la ley, es una determinación genérica. Es una forma de proceder, un procedimiento considerado en su conjunto, es la serie de actos y de palabras que deban sustituirlo.⁴⁵

“Bajo el nombre de *legis actiones* se señalan cinco formas distintas, a saber, *el sacramentum*, la *iudicis postulatio*, la *condictio*, la *manus iniectio* y la *pignoris capio* – *lege autem agebatur modis quinque: sacramento, per iudicis postulationem, per manus iniectioem, per pignoris capionem*. Haciendo a un lado la *pignoris capio*, las acciones de la ley presentan estas características: 1) Implican la pronunciación de palabras solemnes y estas deben estar adaptadas a aquellas que emplea la ley. A cada acción de la ley correspondía cierto número de fórmulas parecidas por algún carácter general de estas fórmulas parecidas por algún carácter general, pero distintas en su detalle. El carácter general de estas fórmulas, hasta donde las fuentes nos permiten conocer, es que contenían una afirmación o una negación referente al derecho o la hecho de la persona misma que las pronunciaba, de donde seguía que este procedimiento excluía toda representación. 2) Las acciones de la ley exigen la presencia de las dos partes, sin duda alguna, por que una y otra debían dirigirse las palabras solemnes, no permitían el juicio en ausencia, ni la representación como se ha dicho, salvo en casos raros; 3) Las acciones se cumplen *in iure*, es necesaria la presencia del magistrado quien habla y obra, pero no podía, fuera de estas acciones, dar o rehusar una acción. Si la ley no preveía el litigio, no había fórmula legal que se pudiera pronunciar en justicia, por tanto, no había acción; 4) Finalmente, para obrar *lege* las partes no podían elegir un día cualquiera, era necesario obrar en día fasto.⁴⁶

⁴⁴ BRAVO GONZÁLEZ, Agustín, BRAVO VALDÉS, Beatriz, *Derecho Romano*, Primer Curso, 18ª Edición, Editorial Porrúa, México 2001, pág.279.

⁴⁵ PALLARES, Eduardo, ob. cit., pág. 11.

⁴⁶ Bravo González, Agustín, Bravo Valdés, Beatriz, op. cit., Pág.279 y 280.

Las cinco acciones de la Ley:

Sacramentum.- Las acciones *sacramentum* era general porque se aplicaba a todos aquellos casos en que no había otra acción establecida por la ley. El *sacramentum* ya era conocido en la época de las Doce Tablas y puede ser que sea tan antigua como Roma misma. En un sentido restringido el *sacramentum* era una pena pecuniaria que el postulante que pierde paga al *eararium* para los sacrificios públicos. Terminado el proceso el ganador retiraba su depósito, después este se substituye por una promesa recíproca hecha ante el magistrado y garantizada por las cauciones. La acción por sacramento fue la más antigua y servía para hacer valer derechos reales y personales.

Iudis postulatio. Parece que no requería un procedimiento solemne como la anterior y las partes se limitaban a pedir al magistrado un juez o árbitro al decir de *Valerius probus*: pido que des un árbitro o un juez. Esta acción era aplicable cuando el *sacramentum* era inoperante por no poder resolverse el negocio con una simple declaración: cual de los dos ha ganado. Esta acción tenía por objeto obtener del magistrado la dación de un juez.

Respecto a la *Condictio*, Gayo en sus Instituciones dice: Esta acción se llamaba con toda propiedad *condictio*, porque el actor intimaba a su adversario para que a los treinta días se presentase a tomar un juez. Esta acción de la Ley fue establecida por las Leyes Silia y Calpurnia: por la primera si se trata de una suma determinada de dinero y por la segunda si de otra cualquier cosa también determinada. Esta servía para llevar a cabo el procedimiento adecuado y especial para ejercitar los derechos personales.

Manus iniectio. Esta *legis actio* nos aparece ante todo como un procedimiento de ejecución de los juicios, que se aplica directamente a la persona del condenado y que no atañe a sus bienes mas que por vía de consecuencia. Se llevaba a cabo el embargo o aprehensión arterial de la persona del deudor para obligarlo a cumplir una sentencia, pagar una deuda confesada, o comparecer ante un juez.

Pignoris capio. Se llamaba al acto por el cual el acreedor toma a título de prenda bienes del deudor. Para que sea válida debe estar autorizada por la costumbre o por la ley y en razón de un interés público. Algunos juristas dudaban en considerar a la *pignoris capio* como acción de la ley, pues podía celebrarse sin la presencia del pretor y aún sin la del adversario, y la totalidad de la prenda podía hacerse en días nefastos, durante los cuales no era lícito entablar las acciones de la ley, equivaliendo al secuestro en el derecho moderno.

Estas acciones fueron abolidas por la ley *Aebutia* y las dos *Leyes Iuliae* estableciendo que en adelante se procediese en los litigios por ciertas y determinadas palabras, ésto es, por medio de fórmulas. Sólo en dos casos se permitió hacer uso de las acciones de la ley: cuando se teme que sobrevenga un daño y cuando el juicio se lleva ante los *centumviri*.

“El carácter formalista y riguroso de las *legis acciones* fue lo que motivó su caída para ser substituido por un procedimiento más expedito: el formulario. En las *legis acciones*, el papel del pretor era meramente pasivo y no le permitía elaborar el derecho para los nuevos problemas que se presentaban; además era un procedimiento eminentemente quirritario. Todo ésto contribuyó a que fuera ganando popularidad el sistema formulario que tiene su origen en el Tribunal del pretor peregrino.”⁴⁷

B) El período Formulario:

“Este es el segundo sistema de procedimiento, caracterizado a diferencia del anterior sistema por la sustitución de las solemnidades orales con las que se realizaba la *litis contestatio*, por la redacción de una fórmula escrita donde se resumían los términos de la controversia y se hacía la designación de un juez, a la vez que se le daban instrucciones para que emitiera su sentencia una vez examinadas las pruebas y oídos los alegatos de las partes.

Tiene su origen el sistema formulario en la imposibilidad de aplicar el sistema de las *legis acciones*, a los asuntos que se suscitaban entre peregrinos o entre éstos y los ciudadanos romanos. Su autor fue el pretor peregrino quien en su tribunal conocía de estas

⁴⁷ Ibidem, págs. 279-284.

controversias y tiene principalmente estos rasgos: a) el proceso se efectuaba basado en el imperium del magistrado, por lo que éste podía conceder o denegar libremente la tutela jurídica que se le impetraba, si la concedía, dentro de sus facultades estaba señalar la forma y los límites dentro de los cuales otorgaba su protección; b) apeándose al sistema establecido por las *legis actiones*, el magistrado encarga la decisión del negocio a un juez, dando instrucciones escritas que contenían la concesión de la acción y la orden de juzgar.⁴⁸

Este periodo se caracterizaba principalmente por las diferencias entre el *jus* y el *judicium*, los procedimientos que se realizaban ante el magistrado y los que se llevaban a cabo ante el juez o jurado que pronunciaba sentencia.

“Ortolán señala las diferencias de la siguiente manera: *jus*, dice es el derecho; *judicium* (que no debe confundirse con la palabra sentencia), es la instancia organizada, el examen judicial de un litigio para concluirlo mediante sentencia. La alta misión de ser el órgano, el pontífice del derecho, de poder declararlo en cualquier ocasión (declaración de derecho) y de hacerlo ejecutar disponiendo del poder público; de resolver todos los asuntos cuando la declaración del derecho es bastante para resolverlos y el derecho que regirá. Después de un plano inferior, la misión de examinar el litigio, los debates entre las partes y el de concluirlos por medio de sentencia. Estas dos misiones son perfectamente distintas y frecuentemente separadas, confiadas a manos diferentes. La primera corresponde al magistrado, la segunda al juez. Por una figura de lenguaje estar *in jure*, es estar delante del magistrado encargado de decir el derecho; estar *in iudicio*, es estar delante del juez encargado de examinar el litigio y concluirlo. A las funciones del magistrado corresponden las expresiones *edicere, jus dicere*, decir el derecho con respeto a la expedición de un edicto o de otro modo; a las del juez, *judicare, juzgar, examinar* y terminar la controversia mediante una sentencia. Al primero (magistrado), *jurisdictio*, *diction*, declaración de derecho; al otro *adjudicare, adjudica*, es decir, atribuir la propiedad al sentenciar.⁴⁹

⁴⁸ Ibidem, pág. 285- 286.

⁴⁹ PALLARES, Eduardo, op. cit., pág. 11.

Las partes en que se componían las fórmulas son: estas las redactaba el magistrado, en un escrito en el cual el magistrado instituía a un juez, determinando las cuestiones a examinar, resolver y los principios de derecho que debía examinar éste. Gayo, en sus *Institutas* explicaba las partes de las fórmulas de la siguiente manera: 1.-En esta fórmula siempre iba al principio y en términos imperativos, en la cual se hacía la designación del juez que llevaría el asunto; 2.-La demostración: en la que se señalaba el asunto de que se tratará lo que podemos en la actualidad señalar como hechos; 3.-La intención: en ésta el demandado expresaba lo que pretendía obtener, es decir, los puntos petitorios; 4.-La adjudicación: en esta fórmula permitía al juez adjudicar la cosa a alguno de los litigantes, y 5.-La condenación: en la cual el juez tenía el poder de condenar o absolver.

La acción judicial en este período, era la fórmula en la que el magistrado redactaba y que daba al actor para que pudiese realizar la instancia ante el juez que conociera del asunto, para que se pronunciara una sentencia, que también consistía en el derecho contenido implícitamente en dicha fórmula y que era otorgado al demandante.

C) El período Extraordinario:

“Este procedimiento comenzó a producirse en el anterior sistema formulario, se originó en los casos en que no podía tener lugar una instancia regular, bien por la naturaleza del litigio, bien por el carácter del funcionario que intervenía. Así en pleno el sistema formulario, sin enviar las partes ante un *iudex privatus*, el magistrado conocía de las disputas relativas a los fideicomisos, las persecuciones contra publicanos y en general las controversias surgidas entre el paterfamilias y las personas que le estaban sometidas. Al final de la época clásica se multiplicaron las *cognitiones extraordinarias*⁵⁰, siendo suprimidas las últimas aplicaciones del procedimiento formulario.

Desde el segundo período eran utilizados juicios extraordinarios, que se tramitaban y resolvían por el mismo pretor en los que no se nombraba jueces. Estos juicios en período formulario era juicios diferentes por lo que no se resolvían de la misma manera, siendo desde entonces excepcionales y, en el tercer y último período surgen como regla general. Estos

⁵⁰ BRAVO GONZÁLEZ, Agustín, BRAVO VALDÉS, Beatriz, op. cit., pág. 299.

procedimientos se fueron multiplicando por los emperadores en los que los magistrados conocían del asunto en los casos en los que no eran despachados a los jueces.

“En el tercero y último sistema del procedimiento, la palabra acción pierde evidentemente el significado especial que tenía en el procedimiento formulario. Es todavía el derecho de perseguir en juicio lo que nos es debido o nos pertenece, pero no es necesario que este derecho no los conceda previamente un magistrado; cada uno puede, a su riesgo y perjuicio, promover una instancia; y la expresión in juicio, de la definición de Celso, no tiene el significado que tenía en el pensamiento de este jurisconsulto”⁵¹

Dentro del Derecho Mexicano las acciones del derecho romano sirvieron de base para la actual utilización de éstas en los juicios, siendo utilizadas en todos los procedimientos independientemente de la materia de que se trate Civil, Penal, Laboral, etc., pero no podemos dejar de mencionar que en cada una de las materias existen diferentes acciones que podemos ejercitar.

Las acciones comenzaron a surgir desde siglos pasados, en donde en caso de que existiera un conflicto podían resolverlo las personas que las partes en conflicto señalaban y de esta manera resolver quien tenía la razón; muchas de las veces estos podían recibir una remuneración a cambio de su trabajo, pero con el paso del tiempo y con la necesidad del ser humano se crean órganos encargados de solucionar dichos conflictos, estando dentro de la jurisdicción del Estado la facultad de regularlos, estableciendo jueces y tribunales que poco a poco han ido evolucionando para mejor proveer en materias específicas y de esta manera tener una mejor regulación de éstos.

Desde el derecho romano era necesario que se comprobara que se tenía la facultad de ejercitar una acción específica para poder iniciar un juicio, por lo que al iniciarse éste primero, el juez o magistrado tenía que determinar si concedía la acción o la negaba. De esta manera y con el paso de los años, se han ido integrando en el campo del derecho determinados nombres para distinguirlas, creándose para casos específicos e íntimamente ligados con el caso concreto

⁵¹ PALLARES, Eduardo, op. cit., pág. 17.

de que se trate. Con el paso del tiempo han existido varias definiciones del significado específico de la palabra acción y muchos tratadistas del derecho la han definido de diferentes maneras, por lo que en el siguiente capítulo analizaremos algunas de éstas para tratar de explicar y entender el verdadero significado de ésta.

Ahora haremos una breve enunciación de las principales teorías, siguiendo su orden de aparición, que se han desarrollado y que han servido de base para complementar la doctrina moderna general del proceso, que está íntimamente relacionado con la evolución de la acción:

En el derecho romano, como se mencionó anteriormente en el periodo extraordinario, identificaban a la acción con el derecho sustantivo, en la que acción y derecho era considerado lo mismo, ya que en este periodo la acción deja de ser un concepto autónomo para confundirse con el derecho mismo, al extremo de absorberlo, por que ya no se preguntaba si se tenía derecho a una cosa, si no se tenía una acción para cada derecho, por lo que si no había acción no había derecho.

La acción como derecho material:

“Redenti elabora una doctrina de la acción, en la que como ya lo hacía Savigny se comienza a separar y distinguir la acción del derecho subjetivo, considerando a la acción únicamente como el instrumento para ejercitar este derecho.

Dentro de la concepción monista de la escuela clásica, se construye una doctrina civilista de la acción, expuesta por Savigny: comenzó por restituir al derecho su posición lógica: primero el derecho luego la acción y atribuyó a está una función de garantía.”⁵²

“Tres conclusiones de esta concepción eran inevitables: no hay acción sin derecho, no hay derecho sin acción y la acción sigue la naturaleza del derecho.”⁵³

⁵² VIZCARRA DÁVALOS José, *Teoría General del Proceso*, 4ª Edición, Editorial Porrúa, México 2002, pág. 100.

⁵³ OVALLE FAVELA José, *Teoría General del Proceso*, editorial Oxford, México 2001, pág. 151.

La acción como un derecho autónomo.

“En 1856 Windsheid señalaba la idea de que la acción del derecho civil romano no es hoy lo que se entiende por acción o derecho de accionar, o sea, un medio de tutela del derecho lesionado sino una expresión autónoma del derecho o, mejor aún, de la pretensión jurídica. Este autor señala que la *actio romana* tenía un doble significado: como acción perseguible en juicio y como el hecho de hacer valer esa pretensión ante los tribunales. Pero en este segundo sentido, el autor advierte que el término romano *actio* se refiere no solamente al primer acto de formular la pretensión actora, sino a la actividad total del actor.

Por su parte, Muther publica en 1857 su replica al trabajo de Windsheid: sobre la doctrina de la *actio romana*, del derecho de accionar actual, de la *litiscontestatio* y de sucesión singular en las obligaciones; este actor sostuvo que el ordenamiento jurídico romano no era el ordenamiento de los derechos, y que solamente éstos (en su sentido subjetivo) eran susceptibles de persecución judicial. Por consiguiente –concluye–, quien tenía derecho a que se le confiriera la fórmula (derecho de acción) debía tener también un derecho subjetivo, que era presupuesto y fundamento del primero.

Muther también distinguía entre la acción, a la cual entendía como un derecho de libramiento de la fórmula o, más ampliamente, el derecho de la tutela judicial y el derecho subjetivo material del lesionado es el presupuesto del derecho de acción, si bien ambos tienen naturaleza distinta, el primero tiene el carácter privado y se manifiesta entre particulares; el derecho de acción, en cambio, tiene naturaleza pública pues se ejerce frente al órgano jurisdiccional del Estado.”⁵⁴

“También señala que la acción tiene por presupuesto la existencia de un derecho privado y su violación, pero aunque esté condicionada por el derecho subjetivo, es independiente de éste y su regulación corresponde al derecho público.”⁵⁵

⁵⁴ VIZCARRA DÁVALOS José., op. cit., págs. 152 y 153.

⁵⁵ GÓMEZ LARA, Cipriano, *Teoría General del proceso*, Textos Universitarios, México 1974, pág. 120.

La acción como derecho potestativo:

El autor de esta tesis es Chioventa, quien dio un extraordinario impulso a los estudios del derecho procesal, además de que es considerado por varios autores como el fundador de la moderna escuela española; trató de ubicar la acción en la teoría general de los derechos, y a decir de él:

“como un derecho potestativo, como un derecho cuya existencia y actividad depende, exclusivamente, de la voluntad de su titular, y sin que su ejercicio sea vinculatorio a una correlativa sujeción de la persona en contra de quien se ejerce. Es decir, señala que es el poder jurídico de dar vida a la condición para la actuación de la ley por órgano jurisdiccional”⁵⁶

Por su parte, el autor Alsina también señala que es importante que para la actuación de la norma, es decir, para que un órgano jurisdiccional intervenga, es necesario la manifestación de la voluntad del particular, en virtud de que los tribunales no actúan sin el conocimiento del negocio, es decir, no actúan de oficio, por lo que al momento en que el particular da conocimiento de lo que pretende, comienza a ejercitar la acción.

Para Chioventa, “la acción es un poder jurídico de la categoría de los derechos potestativos, entendidos éstos como los derechos a los cuales no corresponde una obligación, porque el sujeto a quien está dirigido, dicho poder jurídico, no es deudor de una prestación, ni debe hacer nada para satisfacer el interés jurídico de quien lo ejercita. Así mediante la acción, el demandado queda sujeto, aún contra su voluntad, a la actuación de la ley, que es lo que caracteriza la función jurisdiccional.”⁵⁷

Como nos lo advierte Alsina, “son muchas las críticas que se han enderezado contra la teoría de Chioventa, pero las principales las engloba en los siguientes supuestos: 1.- La sujeción del demandado por virtud de la acción, no depende de ésta, sino del acto o providencia del juez. La acción es entonces un derecho al medio y no al fin (Carnelutti); 2.- Esta teoría es, la consecuencia

⁵⁶ DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio, *La Prueba en el Proceso Laboral I*, Editorial Porrúa, México 1990, pág. 154.

⁵⁷ GÓMEZ LARA, Cipriano, op. cit., pág. 122.

de estudiar el proceso solamente desde el punto de vista del actor que tiene razón, pero no debe perderse de vista que el proceso no es un instrumento que el actor maneje a voluntad y el resultado final del ejercicio de esa acción dependa de múltiples circunstancias que se irán dando a través del desarrollo del proceso (Liebman); 3.- La teoría importa un retroceso en el camino de la evolución de la ciencia procesal, pues contradice el concepto de autonomía de la acción, al hacer depender de la existencia de ésta la violación de un derecho y no estando la acción dirigida contra el estado, no adquiere el carácter de derecho público (Rocco); 4.- Nos expone finalmente Alsina, que también ha sido controvertido el carácter potestativo de la acción, haciéndose notar que el cambio de situación jurídica del demandado deriva del ejercicio de la acción sino de la sentencia del Juez (Heinitz).”⁵⁸

Por lo tanto la acción dentro de esta teoría, es un derecho contra el adversario en el cual el órgano jurisdiccional se substituye a la función del actor para protección tanto del actor como del demandado, pero siempre se va a buscar el cumplimiento de la obligación en caso de que proceda, ya que esta teoría busca que “el derecho de obtener una sentencia favorable para el que tenga la razón.

La acción como un derecho abstracto:

Esta teoría es del autor Degenkolb, la cual se inicia desde el siglo XIX, que también fue estudiada por autores como Liebman, Alfredo Rocco y Ugo Rocco en el siglo XX. Esta teoría señala que la acción es un derecho que se utiliza para provocar las funciones jurisdiccionales, teniendo o no fundamento, por lo que únicamente contempla el derecho a que se dicte una sentencia independientemente de que sea favorable o desfavorable a quien ejerció su acción, por lo que si esta teoría se llevara a cabo en la actualidad, los jueces estarían obligados a realizar todos los procedimientos que fueran hechos de su conocimiento, dejando a un lado la facultad de admitir o desechar las demandas.

Esta acción concebida en contra de la teoría anteriormente señalada, nos dice Mercader que Degenkolb presintió que la acción es algo más extenso que el derecho de triunfar, y con

⁵⁸ Ibidem, pág. 122.

espíritu conciliador hizo un esfuerzo supletorio al proponer que la acción fuese simplemente, “el derecho abstracto de obrar”, desvinculado de todo fundamento positivo que legitime la pretensión de quien la ejercite; de ahí que para Degenkolb la acción no sea un derecho sino una simple facultad.

Dentro de esta teoría, Conoture señaló que la acción es un derecho a la jurisdicción, es decir, es el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho, de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamarles la satisfacción de una pretensión, así mismo consideraba que de la misma manera que todo individuo, en cuanto a tal, tiene el derecho de recibir asistencia del Estado en caso de necesidad, al igual que a órganos jurisdiccionales para solicitar su intervención cuando lo consideren procedente.

Analizando dichas teorías podemos señalar lo siguiente: Que la acción es una institución de derecho privado, distinguiéndose de la acción penal que es de carácter público, es decir, las acciones se ejercitan en contra de otro particular, en el que el Estado únicamente actúa como órgano decisorio de los conflictos resolviendo con la sentencia correspondiente. La acción surge de un derecho subjetivo, pero con la acción puede ser modificado en pro o en contra dicho derecho subjetivo, ya que el juzgador puede modificar, confirmar o negar la existencia de la acción y con la resolución puede variar ese derecho subjetivo.

Después de haber presentado un cuadro sumario de la evolución de las acciones desde el Derecho Romano, realizaremos ahora el estudio de las acciones consideradas en sí mismas como sanción de los derechos.

“En los desarrollos que a continuación detallaremos, nosotros nos colocaremos en el sistema formulario. Por una parte, en efecto es bajo este procedimiento cuando han escrito juriconsultos trabajos que nos ofrecen modelos muy acabados, y aunque redactados bajo el sistema extraordinario, las instituciones de Justineano han tomado de ellos la mayor parte de los textos que consagran las teorías de las acciones. Y por otra parte, las

divisiones que los jurisconsultos hicieron de las acciones, y el análisis de los caracteres que las distinguen, tenían siempre por base la redacción de la fórmula.”⁵⁹

A continuación expondremos únicamente la división de las acciones que consideramos más importante:

1.- El maestro Eugene Petit señala que las acciones se dividen in rem y acciones in personam y mixtas. Esta división está presentada por las Instituciones de Gayo y las de Justineano como la división esencial. Pero aun en la actualidad no existen acciones que no se puedan encuadrar dentro de esta clasificación.

La acción in personam sanciona toda clase de obligación, dándose contra un adversario jurídicamente determinado, el deudor, que es el único que puede violar el derecho del deudor.

La acción in rem sanciona cualquier otro derecho: derecho real, de sucesión o de familia, está se ejercita al contrario, contra toda persona que pone obstáculos al ejercicio del derecho del demandante.

Respecto a las acciones mixtas, las Instituciones de Justineano señalan que familiae erciscundae, communi dividundo y finium regundorum son las tres acciones que pueden ser consideradas mixtas, ya que estas acciones son la únicas cuya fórmula contienen adjudicatio y condemnatio.

“El juez tiene por tanto el poder de hacer atribuciones de propiedad, lo cual ofrece cierta analogía con su papel en las acciones in rem, donde es verdad que no atribuye la propiedad; pero, en cambio, la sanciona; además puede condenar a una de las partes a pagar a la otra una cantidad en dinero, como las acciones in personam.”⁶⁰

⁵⁹ PETIT, Eugene, *Tratado elemental de Derecho Romano*. 15ª Edición, Editorial Porrúa, México 1999, pág. 651.

⁶⁰ Ibidem, Pág. 652.

El maestro José Vizcarra⁶¹ realiza una clasificación de las acciones, dividiéndolas en tres grandes grupos, por su objeto, por el derecho que protegen y por la vía de tramitación de las cuales realizaremos el análisis respectivo de cada una de ellas.

1.- Por su objeto:

a) Acción de condena: Es ésta la más común y por ella el actor persigue una sentencia que condene al demandado a una determinada prestación de dar hacer o no hacer. Dentro de estas acciones no pueden exigirse la prestación al demandado, sino en las condiciones y bajo los límites que la relación jurídica sustancial determina. El derecho de ejercer una acción de condena supone la violación de un derecho, por lo que es indispensable que se acredite para dictar una sentencia, de lo contrario la sentencia será absolutoria.

b) Acción declarativa: dentro de esta acción cuando se dicta una sentencia declarativa no se requiere un estado de hecho contrario a derecho, sino que basta un estado de incertidumbre sobre el derecho, y por eso no obliga a nada, sino que se limita a declarar o negar la existencia de una situación jurídica, vale decir que no es susceptible de ejecución, porque la declaración judicial basta para satisfacer el interés del actor, es decir, esta acción procede cuando el actor tenga interés en un pronunciamiento judicial, positivo o negativo, en el que el juez al dictar la sentencia establecerá si ese interés es justificado o no lo es.

c) Acción constitutiva: Dentro de estas acciones, contrario a las acciones señaladas anteriormente se busca producir un nuevo estado o situación jurídica, que determine la aplicación de nuevas normas de derecho, estando clasificadas en dos clases de estado y de derecho; dentro de las primeras se encuentran las de divorcio, nulidad del matrimonio, etc; y en las segundas se encuentran especialmente las que condenan a indemnizar el daño causado por un acto ilícito.

d) Acción preservadora: Existen algunos derechos que requieren protección, pero fundamentalmente conservarlos o preservarlos para que su titular pueda continuar con su uso y

⁶¹ VIZCARRA DÁVALOS José., op. cit., pág. 122 y 133.

disfrute , así podemos citar el de la posesión de bienes muebles, inmuebles o de estado civil de las personas, es decir, estas acciones tienen como objetivo preservar, mantener o recuperar a su titular, el uso o disfrute de un derecho.

e) Acción ejecutiva: Esta acción tiene por objeto el cumplimiento coactivo (mediante embargo o el uso de la fuerza pública), de una obligación impuesta en una sentencia condenatoria (en ejecución de sentencia) o es aceptada por el mismo obligado en un título que la ley reconoce trae aparejada ejecución, es decir, es el cumplimiento forzoso de una obligación.

f) Acción precautoria: El juzgador tiene la obligación de reconocer, bajo ciertas condiciones, es decir, presunciones, el derecho a exigir su intervención a efecto de garantizar el éxito de la acción principal ejercitada, y la acción mediante la cual ese derecho se ejercita toma el nombre de acción precautoria, para garantizar el éxito de una acción principal.

2.-Por el Derecho que protegen:

a) Personalísimas, de estado civil y patrimoniales: los primeros son objeto del derecho en cuanto se protege su integridad física, moral e intelectual; los del estado civil se refieren a las posiciones dentro de una familia como padre, esposo, hijo, de los cuales surge un estado en el cual se adquieren derechos y obligaciones, y los últimos surgen de la relación directa de la propiedad de bienes.

b) Acciones reales, personales y mixtas: las acciones personales surgen a partir de que se tiene el derecho a exigir de una determinada persona el cumplimiento de una obligación, de dar hacer o no hacer, por ejemplo un contrato; las reales son las que nos permiten ejercer sobre ciertas cosas, por ejemplo la propiedad, la hipoteca, la prenda y el condominio y las mixtas surgen a partir de que se cuenta con un derecho personal y uno real y se ejercitan simultáneamente, siempre y cuando exista una vinculación directa entre ambos.

c) Por la vía de tramitación: 1.-Ordinaria: dentro de las cuales se pueden tramitar todas las que no tengan una vía específica; 2.-Sumarias.- es una vía que como su nombre lo indica, sumarísima en cuanto a su tramitación, ya que el juicio se desenvuelve de una manera muy rápida en cuanto al procedimiento y los términos, siendo específicos los juicios que se tramitan por esta vía, 3-Tramitación especial.- estos tienen una forma diferente de tramitarse, ya que en estos no existen las figuras de actor u demandado, pues únicamente el promovente busca que el Juez dé autenticidad a un acto jurídico. Vrg. divorcio por mutuo consentimiento. 4.-Jurisdicción Voluntaria.- dentro de estas acciones no existe controversia, al igual que las anteriores no existen las figuras de actor o demandado sino únicamente se busca dar autenticidad a cierto acto jurídico, y 5.-Las Incidentales.- surgen accesoriamente dentro de un juicio principal, llamados incidentes, los cuales se van a resolver de manera sumarísima para continuar con el juicio principal.

d) Por la materia: esto va a depender de la ley sustantiva que le sea aplicable a la norma jurídica para el caso concreto, es decir, va a depender de la materia que se trate como su nombre lo indica, vrg. Penal, civil, laboral, etcétera.

3.2. DEFINICIÓN DE ACCIÓN

La Acción es uno de los temas en los que existe una gran controversia en cuanto a su definición, ya que varios autores han creado un gran número de definiciones, doctrinas y teorías respecto de este tema.

Etimológicamente la palabra acción procede del latín *actio*, que es un sinónimo de *actus*, que alude a la idea del movimiento.

“Celso define la acción como el derecho de reclamar en justicia lo que nos es debido o pertenece.

Para Savigny, acción es el derecho que se pone en movimiento como consecuencia de su violación.

Windscheid señala que acción es la pretensión jurídica deducida en juicio contra el demandado.

Murther señala que la acción es un derecho subjetivo mediante el cual se obtiene la tutela jurídica.

Wath define la acción como un derecho autónomo contra el Estado y frente al demandado.

Chiovenda señala que acción es el poder jurídico de dar vida a la condición para la actuación de la ley por el órgano jurisdiccional. (Es un derecho autónomo potestativo mediante el cual una persona hace actuar a los Tribunales para que se cumpla la ley en un caso determinado.)

Goldschmidt define la Acción como un derecho público subjetivo, dirigido contra el Estado para obtener la tutela jurídica mediante una sentencia favorable.

Para A. Alsina, acción es un derecho público subjetivo, mediante el cual se requiere la intervención del órgano jurisdiccional para la protección de una pretensión jurídica.

J. Vizcarra afirma que la acción es un derecho público subjetivo, mediante el cual Estado, a través de los órganos jurisdiccionales, realiza la actuación (aplicación) de la norma general a un caso concreto.

Conture sostiene que la acción es el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho, de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamar la solución de un conflicto de intereses.

El maestro Eduardo Pallares define la acción como el conjunto de medios legales, fórmulas y procedimientos por los que se ejercita el derecho constitucional de petición.⁶²

“Cipriano Gómez Lara señala que la acción es el derecho, la potestad, la facultad o actividad, mediante la cual un sujeto de derecho provoca la función jurisdiccional.”⁶³

⁶² PALLARES, Eduardo, op. cit., pág. 153.

“Marco A. Díaz de León señala que acción es un derecho público subjetivo garantizado en la constitución, que permite, libremente a la actora, acudir a los tribunales para exigir el cumplimiento de una determinada pretensión resistida.

Fernando de la Rúa define la acción como el poder jurídico de hacer valer una pretensión ante el órgano jurisdiccional.

Clariá Olmedo sostiene que acción procesal es el poder de presentar y mantener ante el órgano jurisdiccional una pretensión jurídica, postulando una decisión sobre su fundamento, y en su caso la ejecución de lo resuelto.”⁶⁴

De lo anterior, podemos entender que la acción como derecho público subjetivo, es la de presentar ante el órgano jurisdiccional del Estado correspondiente, una pretensión, la cual se resolverá con los medios legales y procedimientos que presenten las partes para definir si es válida o no la pretensión de la actora y dictar la sentencia correspondiente.

3.3. LA ACCIÓN EN MATERIA LABORAL.

La acción en el derecho procesal del trabajo:

“Es un derecho público subjetivo garantizado en la Constitución, que permite libremente por tanto, libremente a la actora acudir a los tribunales laborales para exigir el cumplimiento de una determinada pretensión resistida.”⁶⁵

De lo anterior es importante destacar que no es lo mismo acción que pretensión, en virtud de que llamamos pretensión a la declaración de la voluntad, por medio de la cual se solicita la actuación de un órgano jurisdiccional, para solicitar lo que se pretende obtener o las prestaciones que se reclaman, teniendo como destinatario no al órgano jurisdiccional sino a la contraparte, y acción es la facultad de realizar actos procesales, igualmente ante un órgano

⁶³ GÓMEZ LARA, Cipriano, op. cit., pág. 156.

⁶⁴ DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio, *La prueba en el proceso laboral I*, Editorial Porrúa, México 1990, pág. 205.

⁶⁵ Idem. pág. 151.

jurisdiccional, para exigir el cumplimiento de una obligación ya sea de dar hacer o no hacer y por tanto resuelva sobre las pretensiones que se reclaman.

Por su parte, el maestro Trueba Urbina señala que “para mejor comprensión de las acciones del trabajo, o sea las que corresponden a los trabajadores, las clasifica de acuerdo con nuestro derecho positivo influido por la teoría moderna, en acción sustantiva y acción procesal.

Pretensión procesal (acción sustantiva): corresponde a los trabajadores titulares de un derecho hacerlo valer contra otra persona ante las juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, por medio del ejercicio de la acción laboral de pretensión procesal o bien por vía extrajurisdiccional.”⁶⁶

Así podemos entender que la pretensión procesal o acción sustantiva surge en el momento en que un trabajador ejercita un derecho que le corresponde de una relación de trabajo y directamente contra el patrón ante el órgano jurisdiccional correspondiente solicitando su pretensión mediante el ejercicio de la acción laboral teniendo por ejemplo el cumplimiento del contrato (reinstalación) o pago de tres meses de salario, a opción del trabajador, cuando sea despedido sin causa justificada o la de participar en las utilidades de la empresa.

Acción procesal: en la ley de la materia no se encuentra definido expresamente el término de acción procesal, pero sí establece los mecanismos y procedimientos para provocar la actividad jurisdiccional de los órganos competentes, con la finalidad de que se dicte el Laudo correspondiente y se lleve a cabo su ejecución, con la constitución, declaración o condena de lo que se haya resuelto sobre la relación jurídica en controversia.

⁶⁶ TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Porrúa, 15ª Edición, México 1999, pág 216.

Para el Maestro Trueba Urbina, acción procesal es:

“un derecho subjetivo de carácter social, en virtud del cual una persona (física o sindicato obrero) se dirige a los tribunales del trabajo para provocar su actuación social en el proceso correspondiente, para obtener una decisión jurisdiccional que implique, generalmente respecto de otra u otras personas (obreros, patrones o sindicatos), declaración, condena o constitución de relaciones jurídicas o económicas, así como la reivindicación de derechos provenientes de la explotación creadora de la plusvalía”⁶⁷

La acción procesal va a ser siempre un derecho autónomo subjetivo, distinto del derecho sustantivo, pero tutelando ese derecho sustantivo, en los casos de que no se cumpla con éste, de la misma forma es considerado un derecho social en virtud de que tutela los intereses jurídico laborales de los trabajadores y público en virtud de que el Estado interviene realizando su facultad jurisdiccional.

La acción procesal del trabajo está conformada por tres elementos, en virtud de que no es un elemento autónomo, ya que es necesario que esté totalmente integrada para poder ejercerla conforme a derecho, teniendo como elementos los siguientes:

1. Sujetos: dentro de éste se encuentran primero el actor como sujeto que tiene el poder jurídico de obrar, el demandado que es el sujeto frente al cual se pretende ejercer ese poder y el órgano jurisdiccional siendo el juez, frente al cual se ejercita ese poder y determina si es válido o no.

2. Causa: es el hecho o acto jurídico que genera la facultad de ejercitar una acción, es decir, es el motivo por el cual se da origen a la acción.

3. Objeto: Es el efecto que trae como consecuencia el ejercicio de la acción, es decir, lo que se pide.

⁶⁷ Ibidem, pág. 215.

3.3.1. Clasificación de las acciones:

En el derecho laboral existen diversos criterios para la clasificación de las acciones procesales, como son:

1.- En relación a los sujetos que las pueden ejercitar, de manera general pueden ser individuales o colectivas; las primeras las ejercitan los trabajadores o patrones, de manera individual, para la defensa de sus intereses personales laborales que les han sido violado o que desean mejorar; las segundas, de igual forma las ejercitan trabajadores o patrones para defensa de sus intereses laborales, pero, de manera conjunta, es decir, por grupos, coaliciones o sindicatos.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en ejecutoria de 12 de Agosto de 1936, define dichas acciones en los términos siguientes:

Acciones individuales: "las que tienen por objeto el que cada trabajador exija el cumplimiento de los derechos que conforme a la ley y a los contratos le corresponden."⁶⁸

Acciones colectivas: "las que se ejercitan por el sindicato con el objeto de obtener la celebración de un contrato colectivo, su revisión o modificación, con el fin de que se establezcan en forma colectiva y para todos los trabajadores de una empresa nuevas condiciones de prestación de servicios."⁶⁹

2.- En cuanto al objeto que se pretende obtener, las acciones se clasifican de la siguiente forma:

- a) Acciones de condena: "Las que ordenan el cumplimiento de un derecho y mandato de pago susceptible de ejecución forzosa."⁷⁰ Es decir, son acciones que tienen por objeto

⁶⁸ Ibidem, pág. 214.

⁶⁹ Ibidem, pág. 215.

⁷⁰ Idem, pág. 215.

que en la sentencia que les recaiga, el demandado tenga obligaciones que pueden ser de dar, hacer, o no hacer.

- b) Acciones constitutivas: dichas acciones tienen como objeto modificar o ratificar una relación jurídica, ya existente, entre las partes que se someten a un juicio laboral, pudiendo ser de índole económico o de creación o modificación de las condiciones laborales.
- c) Acciones declarativas: por estas entendemos que son las que únicamente buscan el reconocimiento de una relación jurídica, es decir, el juez no dicta dentro del laudo una condena sino se limita a determinar la existencia o inexistencia de la relación jurídica laboral.
- d) Acciones cautelares: estas acciones son para que el actor tenga la certeza de que se le va a otorgar lo que se le es debido, en caso de que el laudo saliera en su favor, coaccionando al demandado mediante un embargo precautorio, provisional, o un depósito judicial, garantizando de esta manera el cumplimiento de la obligación.

“Entre las acciones más comunes en materia laboral, están las siguientes:

- a) Reinstalación (regreso al trabajo).
- b) Indemnización (tres meses).
- c) Modificación de las condiciones de Trabajo
- d) Pago de prestaciones devengadas (salario, aguinaldo, vacaciones, primas, etc.).
- e) Reconocimiento de antigüedad.
- f) Reconocimiento de derechos escalafonarios.
- g) Indemnización por riesgo de trabajo.
- h) Rescisión de la relación de trabajo (trabajador y patrón).
- i) Ejecución de laudos (para hacer efectivo el laudo dictado).
- j) Acciones Colectivas.

k) Huelga.”⁷¹

Las acciones anteriormente señaladas, surgen en virtud de los derechos y obligaciones de los trabajadores (burocráticos) y de los patrones (Estado- patrón), en virtud de que son los derechos subjetivos que se encuentran señalados en la ley de la materia, ya sea la Ley Burocrática o la Ley Federal del Trabajo.

3.3.2. Acumulación de las acciones:

“Por regla general, para cada acción se sigue un proceso, pero cuando se tengan varias acciones (derechos) contra una misma persona, es obligatorio ejercerlas en una misma demanda, siempre que no sean contrarias, en virtud de que si no se hace así se extinguen por ministerio de ley las no ejercitadas.”⁷²

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 766, señala que:

“En los procesos de trabajo que se encuentren en trámite ante la Juntas de Conciliación y Arbitraje, procede la acumulación de oficio o a petición de parte, en los casos siguientes:

- I.- Cuando se trate de juicios promovidos por el mismo actor contra el mismo demandado, en los que se reclamen las mismas prestaciones, y
- II.- Cuando sean las mismas partes, aunque las prestaciones sean distintas, pero derivadas de una misma relación de trabajo.”

La acumulación de la acción procesal burocrática, es tramitada de acuerdo a los establecido en la Ley Federal del Trabajo, aplicándose supletoriamente (con fundamento en el artículo 11 de la Ley Burocrática); dicha acumulación se tramita como un incidente de previo y especial pronunciamiento, y dentro del mismo expediente principal donde se promueve, substanciándose y resolviéndose de plano el procedimiento. Dentro de las veinticuatro horas siguientes en que se promovió, se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se

⁷¹ TENA SUCK, Rafael, ITALO MORALES, Hugo, *Derecho Procesal del Trabajo*, 3ª Edición. Editorial Trillas, México 1989 (reimpresión 1993), pág. 37.

⁷² TRÚEBA URBINA, Alberto, op cit, pág. 217.

resolverá. Lo anterior atento a lo previsto en la Ley en mención en los artículos del 761 al 764.

3.3.3. Prescripción de la acciones:

De la misma forma en que se tiene derecho a ejercitar una acción por señalarse en la Ley, como un medio de defensa para proteger los derechos violados, existe un medio jurídico para adquirir o perder un derecho por el solo transcurso del tiempo, llamado prescripción.

La prescripción como es el medio jurídico que surge cuando ha transcurrido el tiempo señalado por la ley para el ejercicio de un derecho, y por lo que respecta al Derecho Procesal Laboral, únicamente se encuentra reglamentada la prescripción extintiva, es decir, que la facultad de ejercitar una acción se extingue o se pierde por no hacerla valer en el término señalado por la ley.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 516 señala que:

“Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible...”

La ley en mención señala como regla general que las acciones de trabajo prescriben en un año, por lo que transcurrido ese lapso los titulares de ese derecho pierden la facultad de ejercitarlo, misma que se comenzará a contar a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, por lo que podemos definir a la prescripción como la forma de determinar la vigencia de ejercitar una acción y reclamarla en juicio.

Este artículo menciona que existen excepciones a la regla general, siendo las siguientes:

Acciones que prescriben en un mes: (artículo. 517) “I.-Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y efectuar descuentos en sus salarios; y II.-Las acciones de los trabajadores para separarse de su trabajo.

En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, el día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.

El artículo 518 señala que prescribe en dos meses:

Las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo, corriendo la prescripción a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

Las acciones que prescriben en dos años son:

(Art. 519) I.- Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo; II.-Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgo de trabajo; y III.-Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y de los convenios celebrados ante ellas.

La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de muerte del trabajador, y desde el día siguiente al en que se hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio. Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar a la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.

La prescripción no puede empezar a correr en casos como: (Art. 520) I.-Contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley; y II.-Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra.

La prescripción se interrumpe cuando: (artículo 521) I.- Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante la Junta de Conciliación o ante la de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de notificación. No es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente; y II.- Si la persona a cuyo favor corre la prescripción, reconoce el derecho de querrela contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables.

CAPITULO IV

ACCIONES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

La acción, objeto de nuestro estudio, será la llamada acción procesal, la que establece la relación entre el actor (trabajador al servicio del Estado), el Órgano Jurisdiccional (Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje) y el demandado (Estado Patrón).

La acción en el derecho del Trabajo Burocrático, posee características muy propias en razón del objeto de su materia, y al igual que la acción en general, tiene por objeto provocar la actividad jurisdiccional del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, hasta en tanto se obtiene el Laudo y su ejecución.

Finalmente, cabe recordar que existe una distinción entre la acción y la pretensión, pues mientras la primera se refiere a la facultad de realizar actos procesales y el poder de los particulares para activar las funciones del órgano jurisdiccional, la segunda es la voluntad de los sujetos en relación, que tratan de obtener del órgano jurisdiccional la decisión sobre las cuestiones planteadas en el mismo.

Es importante destacar que se va a realizar el análisis únicamente de las acciones que a nuestro criterio son más ejercitadas ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, siendo las siguientes:

4.1. Reinstalación. (Regreso al trabajo)

Tiene como base constitucional el artículo 123 apartado B, fracción IX, en la que se señala que:

“Los trabajadores solo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la Ley.

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo...”

Por lo que respecta a la Ley Burocrática, señala en su artículo 43 fracción III, lo siguiente:

“Son obligaciones de los titulares...”;

“III.- Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubieran separado y ordenar el pago de los salarios caídos, a que fueren condenados por laudo ejecutoriado...”

La acción de reinstalación, tiene como finalidad la de exigir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cumplimiento del contrato de trabajo, teniendo el patrón la obligación de devolver al trabajador su puesto de trabajo, que tenían antes de ser despedido injustificadamente, dicha acción esta íntimamente relacionada con el principio de estabilidad en el empleo, que es un derecho del que gozan los trabajadores al servicio del Estado, de permanecer prestando sus servicios en las Administración Pública, sin poder ser removidos de su cargo sino por justa causa, y la de inamovilidad en el empleo, en la que la Ley Burocrática señala que los trabajadores de base no serán inamovibles, sino después de seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente, es decir, que los servidores públicos gozan del derecho de no poder ser removidos de su cargo, a menos que no lleven a cabo sus funciones o las desempeñen contrario al buen desarrollo del empleo.

En los caso de que el trabajador no sea trasladado para ocupar otro puesto, durante la tramitación del Juicio de despido injustificado, también tiene derecho al pago de salarios caídos o vencidos, como lo señala el artículo antes señalado, que comenzarán a cuantificarse desde la fecha de despido hasta la complementación del Laudo.

Por lo que respecta a su base constitucional, el artículo 123 fracción IX, manifiesta que:

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

El término para que opere la prescripción de la acción referida, debe comenzar a contarse de la fecha en que el trabajador fue enterado del cese, debiendo el titular probar que el trabajador fue notificado del cese antes de la fecha que se declara.

4.2. Indemnización constitucional (Tres meses):

Por lo que respecta a esta acción, tenemos con base legal lo contemplado en el artículo 43 fracción IV de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, misma que manifiesta:

“Son obligaciones de los titulares...”:

“...IV.- De acuerdo con la partida que en el presupuesto de egresos se haya fijado para tal efecto, cubrir la indemnización por separación injustificada cuando los trabajadores hayan optado por ella y pagar en una sola exhibición los sueldos y salarios caídos, prima vacacional, prima dominical, aguinaldo y quinquenios en los términos del laudo definitivo.”

Así mismo, esta acción tiene su fundamento legal en el artículo 123 constitucional, fracción IX misma que dispone que:

“...En casos de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación de su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo procedimiento legal. En caso de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a ...la indemnización de ley...”

De lo anterior se desprende que el ejercicio de la acción le concierne al trabajador que haya sido despedido injustificadamente de su trabajo, mediante la demanda ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para que se le indemnice en los términos de estos preceptos, es decir, solicita el pago de tres meses de salario como indemnización.

La prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.

El artículo 113 de la Ley Burocrática señala que prescribe en cuatro meses:

“...en caso de despido o suspensión injustificada” las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo, corriendo la prescripción a partir del día siguiente a la fecha de la separación”.

Lo anterior para los efectos de solicitar ante el Tribunal Burocrático, la acción de Indemnización constitucional.

4.3. Modificación de las condiciones de Trabajo.

Comenzaremos por señalar que las condiciones de trabajo son las normas que se establecen para determinar las prestaciones que deben percibir los trabajadores, y las que fijan los requisitos para la defensa de su vida y salud en los lugares de trabajo.

Por la modificación, a las condiciones de trabajo, debemos entender el cambio que se produce en las mismas, ya sea por acuerdo entre las partes, o por medio de un laudo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, previo procedimiento seguido ante ella.

Asimismo podemos entender por modificación colectiva de las condiciones de trabajo, el cambio que se produce en las normas establecidas para determinar las prestaciones que deben percibir los trabajadores, y las que fijan los requisitos para la defensa de sus vidas y salud en los lugares de trabajo, que se encuentran contenidas en el contrato colectivo, cambio que se da por acuerdo de las partes, o por medio de Laudo dictado por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Las condiciones de trabajo, dentro de nuestra legislación, están fundamentadas en el propio artículo 123 constitucional, en el cual establece que estas no podrán ser inferiores a las fijadas por la ley, concordando con el anterior ordenamiento el artículo 56 de la Ley Federal

del Trabajo, de aplicación supletoria a la Ley Federal del Trabajo Burocrático, mismo que establece:

Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivos de raza, nacionalidad, sexo edad, credo religioso o por doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en la Ley.

Por lo que respecta a la Ley Burocrática, en su artículo 14 señala que:

Serán condiciones Nulas y no obligarán a los trabajadores, aún cuando las admitieren expresamente, las que estipulen:

- I. Una jornada mayor de la permitida por esta Ley;
- II. Las labores peligrosas o insalubres o nocturnas para menores de 16 años;
- III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa para el trabajador, o para la salud de la trabajadora embarazada o el producto de la concepción;
- IV. Un salario inferior al mínimo establecido para los trabajadores en general, en el lugar donde se presten los servicios; y
- V. Un plazo mayor a quince días para el pago de sus sueldos y demás prestaciones económicas.

Por lo anterior, el trabajador tiene el derecho de ejercitar la acción de modificación de las condiciones de trabajo, cuando se encuentre en alguna de las situaciones anteriormente señaladas.

En el caso específico de que el salario no sea remunerador, es decir, que no sea justo y equitativo al trabajo, aún y cuando se encuentre establecido en el Catálogo General de Puestos del Gobierno del Distrito Federal, ya que si el trabajador se encuentra realizando otro tipo de actividades que no estén establecidas en su contrato individual o trabajando una jornada mayor, éste podrá exigir que sea modificada dicha condición, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Para los casos de la acción de modificación de las condiciones de trabajo, estas se fijarán por el titular de la Dependencia respectiva, tomando en cuenta la opinión del sindicato correspondiente a solicitud de éste, revisándose cada tres años; esta acción la ejercita el sindicato cuando no esté de acuerdo con dicha modificación, debiendo objetar sustancialmente dichas condiciones de trabajo con las cuales no están de acuerdo, presentándolas ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, mismo que resolverá en definitiva.

Dichas Condiciones Generales de Trabajo deben ser autorizadas previamente por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en los Términos de la Ley Orgánica del Presupuesto de Egresos de la Federación, cuando contengan prestaciones económicas que signifiquen erogaciones con cargo al Gobierno Federal, y que deban cubrirse a través del Presupuesto de Egresos de la Federación, sin cuyo requisito no podrá exigirse al Estado su cumplimiento, independientemente de que el Tribunal Burocrático así lo haya dictado en el Laudo correspondiente.

4.4. Pago de prestaciones devengadas.

Dentro de este punto analizaremos salario, aguinaldo, vacaciones y primas comenzando por mencionar que la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 55 señala que:

“...Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios iguales para trabajos iguales...”

Comenzaremos por analizar el derecho a recibir un salario “Principio de igualdad” fundamental del Derecho Laboral mismo que señala “Salario igual a trabajo”. Esta acción de exigir el salario ya devengado por el trabajador, o la homologación para recibir el salario que le corresponde por las actividades que realiza.

Este derecho se encuentra contemplado en el artículo 32 la Ley Burocrática, que dice:

El sueldo o salario que se asigna en los tabuladores regionales es para cada puesto, constituye el sueldo total que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, sin perjuicio a otras prestaciones ya establecidas.

El sueldo o el salario deberá ser uniforme para cada uno de los puestos consignados en el Catalogo General de Puestos del Gobierno Federal, y se fijará en los tabuladores regionales, quedando comprendidos en los Presupuestos de Egresos respectivos, siendo importante destacar que sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores, cuando se trate de lo ya señalado en el capítulo I, respecto a los derechos de los trabajadores.

La acción de exigir el pago de salarios devengados que no fueron cubiertos por el patrón, pudiendo ser caídos o vencidos, o cuando el trabajador se encuentre realizando actividades que no se encuentran contempladas en su contrato, tiene como finalidad la de exigir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cumplimiento del establecido en el contrato de trabajo, teniendo la obligación el patrón de cubrir todos y cada uno de los salario devengados por trabajador, es decir, no deberá el patrón, en ningún caso, retener el salario del trabajador a menos que se trate de deducciones, retenciones o descuentos ya señalados en el capítulo Primero del presente trabajo, además de que siempre debe estar homologado el trabajo al salario, es decir, lo que le corresponde por las actividades que realiza.

Por ello, esta acción se ejercita ante el Tribunal Federal del Trabajo, como consecuencia de un hecho generador del Derecho que motiva la pretensión o intervención del órgano jurisdiccional, por la falta de realización de un deber jurídico obligatorio, un interés no satisfecho que conlleva a un proceso.

El derecho al pago de aguinaldo, señala en el artículo 47 bis de la Ley Burocrática, mismo que dice:

Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que estará comprendido en el Presupuesto de Egresos, el cual deberá pagarse en un 50% antes del 15 de Diciembre y el otro 50% a más tardar el 15 de enero, y que será equivalente a 40 días de salario cuando menos, sin deducción alguna. El ejecutivo Federal dictará las normas conducentes para fijar las proporciones y procedimientos para los pagos en caso de que el trabajador hubiere prestado sus servicios menos de un año.

El aguinaldo no es parte del salario, ya que las gratificaciones se incorporan a los sueldos del trabajador según por lo dispuesto por el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, supletoriamente aplicado al caso, es decir, que es independiente de los salarios que ya fueron devengados por el trabajador, por lo que en caso de que no sea cubierto este concepto, ya se parcialmente o totalmente, en las fechas anteriormente señaladas, el trabajador podrá acudir al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje a ejercitar esta acción para cumplimiento del mismo, independientemente de que se encuentre laborando, ya que el pago de este concepto no depende de que se encuentre laborando en la fecha que se tiene que liquidar, teniendo que presentarse a ejercitar esta acción antes de un año para que no opere la prescripción.

Respecto al derecho de vacaciones que tienen los trabajadores al servicio del Estado, el artículo 30 de la Ley Burocrática dispone que:

“...Los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicio, disfrutarán de dos periodos anuales de vacaciones, de diez días laborables cada uno, en las fechas que se señalen al efecto... Cuando un trabajador no pudiere hacer uso de las vacaciones en los periodos señalados, por necesidades de servicio, disfrutará de ellas durante los diez días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiere el disfrute de ese descanso, pero en ningún caso los trabajadores que laboren en periodos vacacionales tendrán derecho a doble pago de sueldo...”.

Los trabajadores burocráticos no tiene derecho al pago de vacaciones, porque estos empleados solamente tienen derecho a que se les concedan las vacaciones con goce de sueldo, no pudiendo cobrar el doble del salario en los casos de que por cualquier motivo no

vacacionen, pues en el sueldo mensual va incluido el importe de las vacaciones, así como de los séptimos días y descansos obligatorios.

Así, en caso de que más a de un año laborado por el trabajador no se le otorguen las vacaciones correspondientes, podrán acudir al Tribunal Federal de Arbitraje a ejercitar la acción de cumplimiento de este derecho, pero en ningún caso podrán exigir el pago de las mismas, teniendo que exigir que se otorguen las vacaciones correspondientes antes de un año para que no opere la prescripción de exigir el cumplimiento de este derecho.

Estas acciones prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible; lo anterior en virtud de la prescripción corre a partir desde la fecha en que la deuda sea exigible.

4.5. Reconocimiento de antigüedad.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala en su artículo 50 que:

“...Se entiende: C) Por antigüedad: El tiempo de servicios prestados a la dependencia correspondiente, o a otra distinta cuyas relaciones laborales se rijan por la presente Ley, siempre que el trabajador haya sido sujeto de un proceso de reasignación con motivo de la reorganización de servicios, o de los efectos de la desconcentración administrativa, aun cuando la reasignación tuviera lugar por la voluntad del trabajador...”

De esta manera, entendemos por antigüedad el tiempo que el trabajador haya prestado sus servicios al Estado, independientemente de que sea la misma dependencia u otra, ya sea por reasignación o por alguna desconcentración administrativa, es decir, es la antigüedad general de servicios en la Dependencia y no en la antigüedad en la plaza, lo que lo que da derecho a aplicativo.

Dicha antigüedad se computa por el tiempo laborado en varias Dependencias Burocráticas; lo anterior es únicamente para los efectos de la Jubilación, porque el

reconocimiento de antigüedad es básicamente para efectos de escalafón, mismo que analizaremos en el siguiente punto.

La acción de reconocimiento de escalafón se presenta de igual forma ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ya sea para efectos de solicitar que la jubilación sea conforme a Derecho, es decir; que se le otorgue la retribución justa al trabajador por los años laborados, o para los efectos de solicitar que le corresponde al trabajador, por antigüedad, el ascenso a determinado empleado que se encuentre dentro de la disputa del puesto que se encuentre vacante, teniendo un término de un año para ejercitarla ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para que no opere la prescripción.

4.6. Reconocimiento de derechos escalafonarios.

Se entiende por escalafón el sistema organizado para cada dependencia conforme a las bases establecidas en la Ley Federal del Trabajo Burocrático, para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y autorizar las permutas, teniendo derecho a participar en los concursos para ser ascendidos, todos los trabajadores de base con un mínimo de seis meses en la plaza del grado inmediato inferior.

Los trabajadores tendrán derecho de escalafón de acuerdo a los factores de conocimientos, aptitud, la antigüedad y la disciplina y puntualidad; dichos factores escalafonarios se calificarán por medio de los tabuladores, o a través de los sistemas adecuados de registro y evaluación que señalen los reglamentos respectivos.

Esta acción la ejercerán los trabajadores que se encuentren en el supuesto de estar en una categoría inmediata inferior, que tengan mejores condiciones para la valoración y calificación de los factores escalafonarios, o cuando en igualdad de condiciones acrediten que son la única fuente de ingresos de su familia o tengan mayor tiempo laborando, es decir, que tengan mayor tiempo de servicios prestados dentro de la misma unidad burocrática.

Así, en caso de que un trabajador crea que cumple con lo ya señalado, y el puesto para el concurso del escalafón se le haya sido otorgado a otro trabajador, acudirá al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para acreditar que le corresponde a él la plaza, ejercitando la acción de derecho escalafonario, teniendo un término de un año para ejercitarla para que no opere la prescripción.

4.7. Indemnización por riesgo de trabajo.

Dentro de este apartado existen los siguientes supuestos: Indemnización por muerte, Indemnización por accidente de trabajo e Indemnización por incapacidad. Supuestos que se encuentran íntimamente ligados con la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, toda vez que los riesgos profesionales que sufran los trabajadores al servicio del Estado, se regirán por las disposiciones antes señaladas, de acuerdo a lo establecido en el artículo 110 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La Indemnización por muerte se da en aquellos casos en que el trabajador pierde la vida con motivo de las lesiones que recibe en un accidente de trabajo, durante la realización de sus labores, en la que el Titular de la unidad burocrática tiene la obligación de cubrir la misma, independientemente del tiempo que el trabajador haya tenido que prestar sus servicios; para que opere esta acción debe acreditarse la relación de causalidad entre el trabajo y la muerte del trabajador, lo anterior por ser por ser un elemento esencial de la acción que se ejercita;

La Indemnización por accidente de trabajo que se da en los casos en que el trabajador sufre un accidente durante su jornada de trabajo o en el desempeño del mismo; y

La Indemnización por incapacidad siempre y cuando el trabajador acredite que ésta proviene de una enfermedad profesional, adquirida durante el tiempo que presta sus servicios al Estado, pues si la enfermedad no tiene ese origen, la incapacidad solamente constituye causa de separación sin responsabilidad para el Estado.

Las indemnizaciones se ejercitarán ante el Tribunal Burocrático, prescribiendo su derecho de ejercitarlas en dos años, lo anterior de acuerdo a lo establecido en el artículo 113 de la Ley Federal de Conciliación y Arbitraje, toda vez que señala:

“...Prescribirán en dos años:

I.- Las acciones de los trabajadores para reclamar indemnizaciones por incapacidad provenientes de riesgos profesionales realizados;

II.- Las acciones de las personas que dependieron económicamente de los trabajadores muertos con motivo de un riesgo profesional realizado, para reclamar la indemnización correspondiente...”

Para que sean procedentes estas acciones en juicio, es capítulo de previo y especial pronunciamiento, que la persona que la ejercita sea el titular de ella, y cuando ésta no se hace directamente por la persona, es necesario que la representación jurídica reúna los requisitos que la Ley exige para tener por cierto ese acto de mandato, o en caso de muerte del trabajador deben acreditar los familiares que la exigen los derechos para ejercitarlas.

4.8. Rescisión de la relación de trabajo (trabajador y patrón).

La Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley Burocrática, en su artículo 46 da a cualquiera de las partes que intervienen en el contrato de trabajo, el derecho de rescindirlo sin ninguna responsabilidad de su parte, al incurrir la otra en alguna de las causales que también la propia Ley señala y que dice:

El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

De acuerdo a este concepto, que de manera muy particular hemos expuesto, y con objeto de precisar mejor el concepto, señalaremos las características fundamentales de la rescisión:

Es un Acto Unilateral.- La rescisión supone siempre una conducta unilateral, es decir, de parte de uno de los sujetos de la relación de trabajo.

Es un Acto Potestativo.- La posibilidad de rescindir, no necesariamente implica que se debe hacer uso de esa facultad obligatoriamente, pues el trabajador afectado por el incumplimiento de la otra parte puede si así lo desea, pasar por alto esa situación.

Es un Acto Formal.- Pues el trabajador debe ejercitar su acción ante los Tribunales competentes.

Es anterior a su vigencia prevista.- La relación laboral por virtud de la rescisión del trabajador se termina en circunstancias no previstas al momento de establecerla, es decir, es una terminación anticipada.

Que exista causa grave.- No basta el incumplimiento de cualquier obligación derivada de la relación de trabajo para que se de, sino haya una causa grave que traiga consecuencias respecto al trabajo.

Que exista una conducta de comisión u omisión.- La conducta grave puede ser de hacer o de no hacer.

Al terminar la relación laboral, en el supuesto de que el patrón viole los derechos del trabajador en la relación laboral, éste tiene derecho a separarse del trabajo sin responsabilidad de su parte, siempre que el patrón haya incurrido en alguna de las causales que le dan derecho al propio trabajador para ejercer la acción de rescisión las causales.- El artículo 51 de Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, señala que:

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

1.- Engañarlo el patrón, en su caso la agrupación patronal al proponerle trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II.- Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia amenazas, injurias, malos tratamientos y otros análogos en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III.- Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV.- Reducir el patrón el salario del trabajador;

V.- No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI.- Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII.- La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o por que no se cumplan las medidas preventivas de seguridad que las leyes establezcan;

VIII.- Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

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

De esta forma tenemos que los trabajadores que rescindan de su contrato de trabajo, deberán probar en el juicio respectivo la causal que se señalan para que la misma sea declarada procedente, en caso de que algún trabajador haya aducido varias causales, sólo tendrá que probar una de ellas, de acuerdo con el criterio que al respecto haya sustentado la Suprema Corte en su Jurisprudencia del Apéndice 1975, 5ª Parte, 4ª sala, Tesis 198., p. 189, que dice:

“Rescisión de las causales de, cuando aducidas varias de ellas, se acredita una. Comprobada en el juicio una de las causales de rescisión de varias que hayan sido alegadas, sin que sea necesaria la comprobación de las demás.”

Concluimos que el legislador al establecer la acción de rescisión, lo hizo con el afán de proteger la dignidad y el respeto a la persona del trabajador, pues sería denigrante el que dada la necesidad que tiene el trabajador de percibir un salario, para la manutención de su familia, estuviera obligado por esto a soportar malos tratos, ofensas, etc., provenientes del patrón, sólo porque se encuentra bajo su dependencia, y atinadamente nuestra ley en estos casos señala la obligación de indemnizaciones considerables para evitar dichas situaciones, y lograr consecuentemente el mejor desarrollo de la relación de trabajo.

Rescisión del Contrato de Trabajo por causa imputable al Trabajador.- por lo que respecta a este punto la Ley Burocrática señala en su artículo 46 que:

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

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

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

III.- Por muerte del trabajador;

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

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

- a) Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio;
- b) Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada;
- c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materia primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo;

- e) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo;
- f) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de personas que ahí se encuentren;
- g) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación, las órdenes que reciba de sus superiores;
- h) Por incurrir habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante;
- i) Por falta comprobada de cumplimiento de las condiciones generales del trabajo de la dependencia respectiva;
- j) Por prisión que sea resultados de una sentencia ejecutoria”.

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

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

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

De ello, podemos concluir de igual forma que el titular de la dependencia tiene que demostrar en juicio, que realmente el trabajador incurrió en una falta de las que se mencionaron en el artículo anterior, de la misma forma el legislador al establecer la acción para que el trabajador sea cesado, lo hizo con el afán de proteger por una parte a los trabajadores de la misma dependencia, que pudieran ser afectados por otro trabajador o el mismo titular y para proteger al mismo Estado como patrón, en los casos de que el trabajador incurra en faltas graves que afecten al mismo en el desempeño de la Administración Pública.

El titular tiene la obligación de presentar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la demanda correspondiente, señalando las causas por las que el trabajador es cesado de su trabajo, ya que el Estado no tiene la facultad de cesar a un trabajador sin que exista un Laudo, en el que se confirme que el trabajador incurrió en una falta que amerite que la relación de trabajo se dé por terminada. En el caso del supuesto anterior el trabajador no tiene derecho a que se le pague salarios caídos.

Es importante destacar la Jurisprudencia, la cual señala que:

Actas Administrativas, imprescindibles para el cese de los trabajadores del Estado.

Conforme al artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ningún trabajador puede ser cesado sino por justa causa, y el artículo 46 bis de la propia Ley ordena: “cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del artículo anterior, el Jefe Superior de la Oficina procederá a levantar el acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del Sindicato respectivo, en la que con toda precisión se asentarán los hechos de la declaración del trabajador afectado y la de dos testigos de cargo y descargo que se propongan, la que se firmará por lo que en ella intervengan y por los testigos de asistencia, debiendo entregarse en el mismo acto, una copia para el trabajador y otra al representante sindical”. Además, si a Juicio del Tribunal procede demandar la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañará como instrumentos base de la acción, el acta administrativa y los documentos que al levantarse ésta se hayan agregado; por lo que el cumplimiento del requisito señalado en el artículo 46 bis, debe ser considerado como elemento básico para la procedibilidad de la acción intentada. El razonamiento anterior lleva a la conclusión de que si en el Juicio correspondiente el trabajador, se excepciona

aduciendo que el patrón carece de acción por no haber cumplido con los requisitos a que se refiere el artículo 46 bis que se comenta, y el Titular no demuestra que cumplió con dicha exigencia legal, se está en presencia de un caso de incumplimiento a la Ley que por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Amparo directo 9737/83.- Secretario de Agricultura y Recursos Hidráulicos.- 6 de Agosto de 1984.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Alfonso López Aparicio.- Secretario: Carlos Villascán Roldán.

Amparo directo 7595/82. Edgar Pérez Cano.- 13 de Junio de 1984. 5 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez.- Secretario: Augusto Benito Hernández.

Amparo directo 5557/83.- Alvarado Pedroza Meléndez.- 24 de febrero de 1984.- 5 votos.- Ponente: Alfonso López Aparicio.- Secretario: Carlos Villascán Roldán.

Amparo directo 7148/82.- Juventino Mata Mejía.- 16 de enero de 1984.- 5 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez.- Secretario: Augusto Benito Hernández Torres.

4.9. Ejecución de laudos (para hacer efectivo el laudo dictado).

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su Título Octavo señala: De los medios de apremio y de la Ejecución de los Laudos.

Lo anterior va encaminado a la ejecución por parte del Estado Patrón para que dé cumplimiento a los Laudos que se hayan dictado por dicho Tribunal, lo anterior de conformidad con los artículos 148, 149, 150 y 151 de la Ley en cita, los cuales señalan que:

El Tribunal, para hacer cumplir sus determinaciones podrá imponer multas hasta de mil pesos, mismas que serán efectivas por la Tesorería General de la Federación, mismo órgano que deberá informar al Tribunal de haber hecho efectiva las multas, teniendo la obligación de señalar los datos relativos que acrediten su cobro.

Lo anterior es, en virtud de que, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tiene la obligación de proveer la eficaz e inmediata ejecución de los Laudos y, a ese efecto, dictará todas las medidas necesarias en la forma y términos que a su juicio sean procedentes.

El actor deberá solicitar al Tribunal para que se ejecute el Laudo correspondiente, debiendo el Tribunal despachar un auto de ejecución comisiona a un actuario para que asociado de la parte que obtuvo, se constituya en el domicilio de la demandada y la requiera para que cumpla la resolución, apercibiéndola que, de no hacerlo, se procederá a imponérsele una multa conforme a lo señalado anteriormente.

De acuerdo a lo anterior es menester señalar que no se da cumplimiento al mismo, ya que muchas veces el Tribunal no aplica las multas correspondientes, dejando al trabajador en una situación que en lugar de beneficiarlo lo perjudica, toda vez que muchas veces los trabajadores acuden al Tribunal para solicitar que se dé cumplimiento del Laudo y únicamente dicta el auto y designa al Actuario, sin que se aperciba al demandado, ni mucho menos se les impongan las multas, y los trabajadores que son de otros Estados de la República acuden al Distrito Federal al Tribunal, haciendo gastos innecesarios y en su perjuicio llegando con el Actuario a solicitar el pago a la Dependencia y muchas veces se limitan únicamente a decirles que no salió su pago, que regrese el próximo mes.

Por ello es necesario modificar los artículos 148 y 149, a fin de que se dé debido cumplimiento a los Laudos dictados por el Tribunal Burocrático, o por lo menos que realmente se lleven a cabo las medidas de apremio, toda vez que las demandas de los empleados contra los Titulares de las dependencias del Ejecutivo, no son contiendas contra la Federación en las cuales versen intereses patrimoniales del Estado, por que todo pago a que los trabajadores tienen derecho, es una responsabilidad específica del Estado, en la cual ha incurrido en virtud de actos cometidos por funcionarios en perjuicio de los reclamantes.

4.10. Acciones Colectivas.

Dentro de las dependencias del Estado los trabajadores tienen el derecho de asociarse en sindicatos, mismos que se definen como las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses

comunes, lo anterior de conformidad con el artículo 67 de la Ley Burocrática. De ello lo anterior se desprende que existen dos acciones para este apartado:

I.- Acción de reconocimiento de sindicato.- y II.- Acciones para obtención de un derecho, cumplimiento o revisión de contrato de trabajo.

Así, en cada dependencia sólo habrá un sindicato. En los casos en que concurran varios grupos de trabajadores que pretendan ese derecho, le corresponde al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje otorgar el reconocimiento de la unión de trabajadores que tenga mayor número de integrantes, mismos que presentarán ante el Tribunal en mención los requisitos exigidos por el artículo 72 de la Ley Burocrática, con la finalidad de ejercer la acción de reconocimiento de sindicato, por medio de la cual el Tribunal Burocrático deberá señalar por los medios que estime más prácticos y eficaces, que efectivamente dicho sindicato es el que deberá representar en esa dependencia a los trabajadores, resolviendo de Plano de acuerdo a la mayoría de los integrantes.

Los trabajadores miembros del sindicato tienen el derecho de acudir al Tribunal Burocrático, en caso de que existan conflictos entre los mismos, con lo cual el Tribunal deberá resolverlos, teniendo la obligación, en todo momento, los miembros del sindicato, proporcionarle la información necesaria con la finalidad de poder dirimir dichos conflictos.

Por lo que se refiere a la prescripción, vemos que para esta acción no existe, puesto que un sindicato puede hacerla valer en cualquier momento.

De lo anterior podemos concluir que dichas acciones son las ejecutadas por un sindicato de trabajadores para la obtención de un derecho, cumplimiento o la revisión de las condiciones generales de trabajo.

4.11. Huelga.

Como ya se mencionó, para la Legislación Burocrática la Huelga está definida como la suspensión temporal de trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en forma y términos que la ley establece; además que va a ser la forma en que los trabajadores reclaman sus derechos tanto sociales como económicos, que ya se encuentran establecidos en la legislación correspondiente o la lucha por mejorar su calidad de trabajadores, es decir, es la forma en que los trabajadores exigen conjuntamente al Estado sus derechos por medio de la suspensión de sus labores, sin que éste sea motivo para terminar o extinguir los efectos de sus nombramientos, ya que únicamente se suspenden durante el tiempo de duración de la Huelga.

Los presupuestos de la Huelga de acuerdo al artículo 99 de la Ley Burocrática son:

- I.- Que se ajuste a los términos del artículo 94 de la Ley en mención, y
- II.-Que sea declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada.

La huelga sólo suspende los efectos de los nombramientos de los trabajadores por el tiempo que dure, pero sin terminar o extinguir los efectos del propio nombramiento, por lo que en caso de que una vez que se dé por terminada la Huelga, y el titular de la dependencia en la cual se llevó a cabo la huelga, sin motivo no reconoce algún nombramiento, es menester del trabajador acudir al Tribunal Federal de los Trabajadores del Estado, para ejercitar la acción correspondiente y demuestre que no existen causa o justificación para que sea removido de su cargo.

Así mismo la huelga únicamente tiene por efecto que se de cumplimiento a las condiciones generales de trabajo, siendo este mediante la suspensión del trabajo por parte de los trabajadores, pero antes de suspender las labores los trabajadores deberán presentar al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje su pliego de peticiones con la copia del acta de la asamblea en que se haya acordado declarar la Huelga.

CAPÍTULO V

ACCIONES DEL DERECHO PROCESAL BUROCRÁTICO: SU NECESARIA TRANSFORMACIÓN EN EL MARCO DE LA GLOBALIZACIÓN.

5.1. La Globalización Acercamiento conceptual.

5.1.1. Integración Económica.

Para Ramón Tamemes, la Integración Económica:

“es un proceso en el cual dos o más mercados nacionales, independientes entre sí, consideran poco adecuadas sus dimensiones unitarias, y, por tanto, se unen para la formación de un solo mercado. Señalando además que durante el periodo de transiciones hace indispensable, necesaria y vital la transferencia de una parte de la soberanías nacionales a unas instituciones comunes que adquieren con ello un carácter supranacional.”⁷³

“Los argumentos desarrollados por Adam Smith y por David Ricardo para mostrar las ventajas que reporta el comercio entre naciones son igualmente válidos cuando se trata de ponderar las virtudes de la integración económica. Cualquier acuerdo internacional que favorezca la especialización y el intercambio estará aumentando la eficiencia en la asignación de los recursos y la productividad de los factores.”⁷⁴

Se pueden distinguir diversas fases o grados de integración económica en diferentes países, atendiendo al nivel alcanzado por el desarme arancelario y por la coordinación de las políticas económicas.

⁷³ TAMEMES Ramón, *Estructura Económica Internacional*. Editorial Alianza, Universidad, México 1993, pág. 210.

⁷⁴ *Ibidem*, pág. 210.

- “Un **Área de Libre Comercio** está formada por varios países que deciden eliminar las barreras al comercio interno, pero manteniendo cada uno sus propios aranceles diferentes frente a terceros. El problema que se deriva de esto es la necesidad de mantener controles fronterizos para los productos que procedan de países pertenecientes al Área de Libre Comercio, pero que hayan sido producidos total o parcialmente en el exterior.

- La **Unión Aduanera** se produce cuando un Área de Libre Comercio establece un arancel exterior común. La unión aduanera requiere de mayores esfuerzos de negociación y acuerdo interno, ya que cada país perteneciente a la unión verá modificada su estructura productiva, en mayor o menor grado, como consecuencia de decisiones comunes. Los controles fronterizos desaparecen para los productos, pero permanecen las barreras que impiden la circulación de los factores materiales.

- El **Mercado Común** supone la eliminación de barreras a la circulación de los factores productivos, es decir, de los trabajadores y del capital. La libre circulación de trabajadores consiste en permitir, en igualdad de condiciones, la contratación de la mano de obra que proceda de los países integrantes y que además se reconozcan mutuamente las titulaciones profesionales, y haya una cierta armonización de criterios educativos. La libre circulación de capitales podría quedar desvirtuada mediante el establecimiento de impuestos diferenciales, por lo que requiere también un cierto grado de armonización fiscal.

- La **Unión Económica** supone un grado más en la armonización de las políticas fiscales y monetarias. Se produce aquí una mayor cesión de soberanía ya que, al dotarse de un sistema monetario único, cada país se somete a una disciplina monetaria para mantener los tipos de cambio dentro de los márgenes autorizados.”⁷⁵

La creación de estos bloques comerciales reflejan cambios en el entorno mundial, observándose una intensificación de los procesos de integración económica por bloques de países, los cuales se unen de acuerdo a sus afinidades comerciales, culturales y políticas, estrechando sus relaciones de cooperación entre ellos. Esta tendencia a la cooperación regional que se da entre estos grupos, puede surgir debido a la falta de instituciones que coordinan la acción colectiva de las naciones en el plano político y económico.

⁷⁵ Martínez Coll, Juan Carlos (2001): “La globalización, ventajas e inconvenientes” en La Economía de Mercado, virtudes e inconvenientes <http://www.cumed.net/coursecon/15/globalizacion.htm> .

Con esta coordinación se facilita de manera eficiente la armonización de sus factores creando el proceso de la globalización, beneficiando de esta forma tanto a los países en vía de desarrollo como a los desarrollados. Al igual que esta coordinación determina ventajas competitivas actuales afectando de esta forma las tradiciones, dentro de las competitivas se encuentran promover y desarrollar nuevas ventajas para los países en cuanto a la innovación del desarrollo tecnológico, sin dejar a un lado el desarrollo de la educación, y sobre todo la capacitación del recurso humano para poder desarrollarse y competir dentro de ese proceso de la globalización.

5.1.2. Globalización.

La globalización surge por las vinculaciones que se dan con el progreso y avance tecnológico y científico que es cada vez más acelerado, en consecuencia surge el proceso de Integración Económica, que es la base para que los países se integren de forma progresiva y de esta forma surja el proceso de globalización; lo anterior en virtud de que este fenómeno posibilita la integración de los mercados en actividades económicas, políticas y sociales, con la comercialización de los bienes y servicios, mediante la eliminación de las fronteras.

Existen infinidad de conceptos de globalización, por lo que señalaremos los que a nuestro criterio son los más acordes con el tema que se está desarrollando.

“Globalización connota la ampliación e intensificación de las relaciones sociales, económicas y políticas a través de regiones y continentes. Es un fenómeno multidimensional que abarca procesos diferentes y opera en múltiples escalas temporales.”⁷⁶

“Globalización se define como un fenómeno que esta compuesto por dos elementos fundamentales: el mercado global y la producción global, lo cual representa atractivas ventajas para las industrias de diferentes países que buscan aprovecharlas a fin de mejorar

⁷⁶ Citado por CARBONELL, Miguel y VÁZQUEZ Rodolfo, “Estado Constitucional y Globalización”, UNAM, Editorial Porrúa, México 2001, pág.33.

sus niveles de competitividad, y para lo cual deben a su vez desarrollar bases de competencia más sólidas que impulsen un proceso de cambio y de modernización a efecto de integrarse y mantenerse en la dinámica actual de la economía global.”⁷⁷

“Entendemos por Globalización, a la posibilidad real de producir, vender, comprar e invertir en aquellos lugares del mundo, donde resulte más conveniente hacerlo, independientemente de la región o lugar donde se localicen.”⁷⁸

“Globalización significa el establecimiento de interconexiones entre países o partes del mundo, intercambiándose las formas de vivir de sus gentes, lo que éstas piensan y hacen, generándose interdependencias en la economía, la defensa, la política, la cultura, la ciencia, la tecnología, las comunicaciones, los hábitos de vida, las formas de expresión, etc. Se trata de una relación que lo mismo afecta a la actividad productiva que a la vida familiar, a la actividad cotidiana, al ocio, al pensamiento, al arte, a las relaciones humanas en general, aunque lo hace de maneras distintas en cada caso. (...) Es una nueva metáfora para concebir el mundo actual y ver cómo se transforma. Es también un modelo deseado, temido y vilipendiado; es decir que es una imagen deseada y negada a la vez.” (GIMENO SACRISTÁN, 2001, p.76)⁷⁹

Como resultado de los conceptos anteriores, podemos definir a la globalización como el fenómeno económico mundial, en el cual es necesario desarrollar los procesos de producción al igual que las técnicas para vender, comprar e invertir en otros lugares del mundo, sin dejar a un lado la capacitación del desarrollo humano. Este proceso pretende hacer ajustes a la estructura económica e industrial de un país, con el objeto de elevar y desarrollar nuevas ventajas competitivas en el ámbito internacional, involucrando dentro de este proceso el desarrollo humano como base para el desarrollo económico internacional de un país, y proporcionando capacitación a los trabajadores para poder competir con otros países, cuidando de igual forma sus derechos laborales tanto nacionales como internacionales.

⁷⁷ LOYOLA Antonio J., Schettinio y Macario, op. cit., pág. 8.

⁷⁸ KIRCHNER LERMA Alejandro, *Comercio Internacional, Guía de Estudio*, Editorial Ecafsa, México 2000, 3ª Edición, pág. 25.

⁷⁹ EDUARDO S. VILA Merino, *Políticas Educativas y Globalización Neoliberal: análisis y discursos principales* Universidad de Málaga. University,akcismet@boun.edu.tr.

De esta forma podemos resumir el concepto de globalización como un fenómeno que está compuesto por dos elementos fundamentales: el mercado global y la producción global, lo que representa atractivas ventajas para las industrias de diferentes países que buscan aprovecharlas, a fin de mejorar sus niveles de competitividad, para lo cual es necesario desarrollar bases de competencia más sólidas que impulsen un proceso de cambio, a efecto de integrarse y mantenerse en el proceso de la globalización. Es importante la orientación del esfuerzo productivo del ser humano hacia diferentes y específicos sectores, haciendo que los costos se reduzcan mediante economías que produzcan de manera eficiente y con calidad, los productos con los cuales compiten a nivel internacional, siendo también importante que los trabajadores cuenten con normas de trabajo, que al igual que les generan obligaciones le otorguen derechos con los cuales se tenga la satisfacción de encontrarse bien remunerados económica y socialmente, y seguir desarrollándose productivamente y eficazmente, obteniendo buenos resultados las empresas y en consecuencia los países, logrando una cadena respecto al desarrollo y el crecimiento mundial, el cual es el objetivo principal.

Dentro de este análisis podemos destacar, que dentro de este desarrollo internacional surgen nuevas condiciones de competencia global, casi como una división internacional del trabajo, impuestas por la globalización, en que las regiones y ciudades hacen esfuerzos de atraer inversiones para el desarrollo local, de una manera innovadora y eficaz, creando con ello masas críticas de actores económicos, políticos e institucionales, desarrollándose con esto la producción de los servicios. Asimismo, creándose puestos de trabajos que puedan dar lugar a mejoras en la calidad del empleo y del salario, y desarrollándose los mercados laborales mundiales, por lo que los países que se encuentran dentro de este desarrollo global deben cuidar los derechos internacionales laborales de los productores de servicios.

Sin embargo, también es cierto que no es lo mismo de la globalización, entendida como mundialización, que ha sido una aspiración histórica de múltiples corrientes filosóficas (cada una a su manera), desde KANT, HEGEL, MARX y las narrativas de emancipación más conocidas, que la ideología del globalismo neoliberal, cuya única intención es 'mundializar' el libre mercado y minimizar la normativización y regulación pública y ética en el mundo financiero, que no duda en excluir a todo aquel que no sirva a sus intereses e instrumentalizar

al resto, que sólo se basa en el dinero y en las relaciones de poder formando un mundo virtual al margen de las personas pobres.

Es por ésto que no puede confundirse el globalismo neoliberal con la búsqueda de universalidad de los derechos humanos y los valores democráticos, como normas básicas de convivencia. Pero, al mismo tiempo, no puede ignorarse la injusta realidad del neoliberalismo globalizado, por lo que hay que reformular los fundamentos de la modernidad tradicional de dicha globalización.

Valores, culturas, ecología, mundo laboral, todo cobra una dimensión que es necesario analizar, más si cabe dentro del mundo de las relaciones de trabajo, y siempre teniendo como referentes los derechos humanos y la dignidad de las personas.

5.2. Efectos de la Globalización en las Relaciones Laborales en México.

A nuestro particular punto de vista creemos que la globalización no será recordada por los trabajadores Mexicanos, como una era de prosperidad y crecimiento, sino como una era de estancamiento, redistribución no equitativa y explotación, toda vez que se ha vivido una era con disminución de los ingresos, distribución de la riqueza desigual y por lo tanto desempleo, por lo que creemos que es necesario un cambio drástico para el mejoramiento del país.

México actualmente, si bien es cierto tiene más inversión extranjera, también lo es que el número de desempleo crece de manera rápida, dándonos cuenta con esto de que el comercio internacional está creciendo pero no así el desarrollo laboral, toda vez que no se tiene la competitividad para desarrollar trabajos mejores pagados, sino que se les otorgan salarios que no son equitativos al trabajo que desempeñan.

Este fenómeno se vive por la falta de educación y capacitación laboral; por eso creemos que en todas las redistribuciones existen ganadores y perdedores de la globalización, siendo los trabajadores los que se encuentran dentro de aquellos que han perdido, y continúan perdiendo más que nada por la falta de leyes que los respalden; por eso pensamos que se debe

llevar a cabo el principio fundamental de la Justicia Social, que es velar por los derechos de los trabajadores.

Lo anterior se puede demostrar toda vez que casi la mitad de la fuerza laboral en México, se encuentra en este sector informal y no son contados dentro de esta fuerza laboral. De la fuerza laboral del “sector informal”, solamente en 4% se encuentra registrado como desempleado. Todo esto sin mencionar que en México es mayor el desempleo que en un país industrializado, ya que las empresas transnacionales contratan muy pocos trabajadores nacionales, desplazando a otros para que no generen mayores derechos laborales.

De esta forma, el desempleo se ve reflejado en los profesionistas, técnicos o anteriores dueños de pequeños negocios, que se ven en la necesidad, dada la dificultad para encontrar un empleo de acuerdo a su experiencia y conocimientos, a aceptar trabajos diferentes a su especialidad recibiendo un salario mínimo; además aunque estos a veces se tengan los conocimientos para desempeñar un buen trabajo, las empresas ponen pretextos como la falta de habilidad laboral para manejar maquinaria del primer mundo, por lo tanto no los contratan.

Como ya se mencionó en México ha sido evidente el crecimiento económico pero la distribución de la riqueza no ha sido equitativa, y por el contrario, se ha incrementado la polarización entre la riqueza y la pobreza, teniendo como resultado la falta de poder adquisitivo de los trabajadores, que les permita consumir lo mínimo para subsistir.

El desempleo del que se ha hablado durante el desarrollo de este capítulo se puede corroborar con las siguientes estadísticas:

En México el registro de desempleo ha llegado a su nivel más alto, debido a que la tasa de desempleo abierto se ubicó en 3.25 por ciento de la Población económicamente activa, uno de sus niveles anuales más altos desde 1998 cuando fue de 3.2 por ciento, informó el Instituto Nacional de Estadística, Geográfica e Informática (INEGI). La Taza de desempleo registrada de Enero a Diciembre del 2003, se ubicó ligeramente por debajo del nivel previsto por los

analistas para ese año, de 3.3 por ciento, pero superior a la registrada en el año 2002, de 2.70 por ciento de la Población Económicamente Activa.

En el 2001, la Tasa de Desempleo se ubicó en 2.4 por ciento de la Población económicamente Activa, cifra menor al 3.4 por ciento proyectada por los analistas para el último mes de 2002, pero superior al 2.12 por ciento registrado en igual mes de ese año.

Lo anterior da lugar, como ya se mencionó, al desarrollo expansivo de una gran cantidad de actividades de tipo informal, que se ubican en la producción y distribución por pequeños negocios de alimentos preparados o venta de mercancías extranjeras en las calles, mismos que escapan de regulación legal, por lo que es difícil que el gobierno mexicano los capte para cuantificarlos dentro de los estándares de personas laboralmente activas, al igual que es difícil cuantificar sus ganancias y regular sus derechos laborales, en virtud de que muchas veces contratan personal al cual no les otorgan derechos laborales básicos como seguro social, no generan antigüedad o no se les otorga una jornada laboral conforme a derecho, sino que es de acuerdo a la temporada de ventas como les designan el horario de trabajo; además no se les otorga una indemnización conforme a derecho.

En el siglo pasado, la desigualdad social estuvo determinada por quienes tuvieron dominio sobre los recursos naturales como el petróleo, el hierro y la tierra, hoy en cambio se debe buscar que el recurso principal sea el humano, mediante la inversión en la educación y la capacitación, lo anterior debido a que la economía actual requiere de personas capacitadas en los aspectos técnicos y profesionales que requiere la globalización, a fin de que la población pueda desempeñarse en el mercado de trabajo de manera competitiva, mediante una educación y capacitación previa.

La Globalización, para muchos críticos está definida como el fenómeno que obliga a desmantelar el Estado de bienestar, a vivir peor y sacrificar la política nacional en una economía imprevisible, una especie de incompatibilidad irremediable entre la eficiencia y la equidad, donde no se favorece la prestación de los servicios, es decir, el trabajo y las distribuciones no son homogéneas; tanto dentro como fuera de los países, y en este caso en

México, existen grandes diferencias, existiendo desigualdades en el interior de las Naciones y emergiendo el concepto de trabajadores pobres, aquellos cuyos salarios y condiciones de vida nos les permiten mejorar su calidad de vida, dejándolos en un estado máximo de pobreza.

Por lo anterior, muchos emigrantes huyen fundamentalmente del hambre y de la penuria, aunque fuera del país se enfrenten también a la desigualdad y al racismo estando en estado de indefensión y a la falta de protección de sus derechos laborales, integrándose a un campo laboral sin Justicia Social, y sin poderse integrar otras sociedades en estos países.

A lo largo del proceso que vive México, el incorporarse a la globalización en el aspecto de las relaciones laborales, se ha convertido en una encrucijada, cada vez más difícil de entender, pues nos han demostrado que actualmente se vive una desregularización de las condiciones de trabajo, debido a la firma de tratados internacionales que proyectan las relaciones laborales sin tomar en cuenta los derechos de los trabajadores, toda vez que se viven cambios importantes en la estructura de costos y del personal, dándose despidos masivos, aumento de trabajadores eventuales y jornadas de trabajo reducidas, lo anterior debido, entre otras cosas al avance tecnológico que está sustituyendo al hombre, es decir, se está sustituyendo la mano de obra por maquinaria.

Así para que la globalización en México se desarrolle de forma equitativa, las autoridades deben desmentir a quienes opinan que es una maldición para los intereses de los trabajadores. La mejor forma de demostrarlo es restaurar el crecimiento y las oportunidades, dando mejores programas de capacitación y mayor oportunidades de empleo, al mismo tiempo que se le dé mayor seguridad en sus derechos laborales, no exponiéndolos, si todavía no se está al nivel de los países desarrollados, a competir con trabajadores extranjeros, por lo que creemos que deben ser etapas con las cuales se vaya avanzando para poder competir y obtener mejores empleos, ya sea en empresas nacionales y extranjeras; lo anterior se propone toda vez que el trabajo en México es precario, y hay una mercantilización que coloca poco a poco a todos los asalariados en una clara posición de vulnerabilidad, debido a la falta de empleo.

El proceso de integración hacia la globalización, que actualmente vive México, ha desarrollado un intercambio de bienes, flujo de capitales, información y de servicios, siendo estos últimos a los que a nuestro criterio a los que no se les ha dado la importancia requerida, ya que si bien es cierto se ha dado una apertura comercial e inversión de empresas transnacionales, no se han hecho reformas laborales de protección y capacitación a los trabajadores. La política económica implica mayores posibilidades de impulsar la justicia social, al incorporar a los habitantes del país los mecanismos de producción de bienes y prestación de servicios modernos, y de esta forma acceder a mejores niveles de ingreso, lo que no se ha visto reflejado en el país.

“La política laboral en México declara que a mayor posibilidades de trabajadores capacitados mayor posibilidad de garantizar la estabilidad laboral, con aumento salarial y con posibilidades de escalar de manera más rápida.”⁸⁰

Está claro que quienes cuentan con una educación moderna, se integran con facilidad a los empleos en las empresas que se adaptan a las exigencias de la globalización, aspecto que no se ha visto reflejado en México, como ya se mencionó, en virtud de que se ha detectado la insuficiencia para responder a las demandas sociales de la población, teniendo un alto costo social.

Cabe el concepto de Globalización dado por Loyola Antonio J., Scherttino y Macario, en el cual señalan que:

“podemos resumir el concepto de Globalización como un fenómeno que está compuesto por dos elementos fundamentales: el mercado global y la producción global, lo cual representa atractivas ventajas para las industrias de diferentes países que buscarán aprovecharlas a fin de mejorar sus niveles de competitividad, y para lo cual deben a su vez desarrollar bases de competencia más sólidas que impulsen un proceso de cambio y

⁸⁰ LUDGER PRIES, Manfred Wannöffel, *Regímenes de Regulación Laboral en la Globalización*, The University Press Bochum, Alemania 2002, pág. 187.

modernización a efecto de integrarse y mantenerse en la dinámica actual de la economía global⁸¹

Lo anterior, toda vez que es mediante ese desarrollo, a base de una competencia más sólida, que impulse el proceso de cambio y modernización en México, para desarrollar políticas de empleo, a efecto de integrar y mantener en la dinámica de la economía global a los trabajadores.

La aplicación de un programa de capacitación, es importante que se dé desde la infancia, toda vez que estamos en un proceso de transición, y creemos que todavía es posible que si desde ahora se comienza a dar una mejor educación básica, el día de mañana México podrá tener la certeza de que estará en los niveles de competitividad a nivel Mundial.

La producción de individuos y grupos sociales se puede llevar a cabo mediante la buena preparación de jóvenes, que una vez finalizados sus estudios se puedan desenvolver en el mercado laboral. La sociedad actual se basa en último término en el crecimiento económico, la creencia de un aumento de satisfacciones, cuya legitimidad depende de mantener y satisfacer esta expectativa, viéndose enfocada a una estructura ocupacional cambiante. Consecuentemente los hombres deben estar preparados para la redistribución de las tareas laborales, es decir, la Globalización está basada en una tecnología sumamente poderosa con la finalidad de tener un crecimiento sostenido, lo cual exige una división de trabajo móvil, para lo cual se debe estar preparado.

Desde nuestro punto de vista, dentro del orden social actual, una herramienta poderosa es la educación, por lo que debemos estar en posesión de este adiestramiento genérico, que nos permita seguir manuales de instrucciones de nuevas actividades u ocupaciones. Por ello creemos que debe existir un organismo en México, que verdaderamente garantice esa cultura alfabética y unificada de forma efectiva.

Por otra parte, como lo señala el maestro Nestor de Buen L.

⁸¹ LOYOLA Antonio J., Shettino y Macario, "*Estrategia empresarial en una Economía Global*", Grupo Editorial Iberoamérica, México D.F. 1994, pág. 8.

“También debe hablarse de un derecho internacional social, que atenderá a la creación de normas acordadas por los Estados soberanos y por los representantes nacionales de los sectores en juego y cuya finalidad será la de realizar los fines de la Justicia Social en el ámbito especial de los estados miembros. En rigor, en vez de hablar de esos términos que utiliza la expresión “derecho internacional del trabajo”, a pesar de que sus normas van más allá de nuestra disciplina, al tratar de problemas de seguridad social, que integran ya otra con perfiles de autonomía y que podría quedar comprendida en el nombre genérico de “derecho internacional social”⁸²

Este derecho internacional social esta íntimamente vinculado con las relaciones laborales, las cuales, como ya se mencionó, necesitan de una capacitación formalizada, reconocida y transferible de los trabajadores, para que de esta forma se vea reflejada en la distribución de buenas oportunidades de trabajo y calidad de vida, mediante la creación o modificación de normas protectoras para los trabajadores, al igual que normas que les obliguen a desarrollarse efectivamente en el campo laboral, para que se pueda visualizar efectivamente una Justicia Social dentro del marco internacional, y tener competitividad productiva y económica, con lo cual se obtendrá un avance a nivel internacional como país.

Este derecho internacional fue creado en el año de 1919, en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), órgano que regula los acuerdos y recomendaciones en materia del trabajo entre estados soberanos que forman parte del mismo, para la creación de normas de trabajo. Esta organización nace como consecuencia de lo acordado en la parte XII del Tratado de Versalles y especialmente en el artículo 23 cuyo texto es el siguiente:

“Con la reserva y de conformidad con las disposiciones de los convenios internacionales existentes en la actualidad, o que se celebren en lo sucesivo, los miembros de la sociedad:
a) Se esforzarán en asegurar y mantener condiciones de trabajo equitativas y humanitarias para el hombre, la mujer y el niño en sus propios territorios, así como a todos los países a que se extiendan sus relaciones de comercio y de industria y para este fin fundarán y conservarán las necesarias organizaciones internacionales.”

⁸² DE BUEN L, Nestor, *Derecho del Trabajo*, 8a Edición, México 1991, Editorial Porrúa, pág. 409.

La Constitución original de la O.I.T., reflejaba en un principio una adhesión con la Sociedad de Naciones, como los principios adoptados en el Tratado de Versalles. Es por eso que en 1946 se aprobó una nueva constitución, en la que se previó la necesidad de celebrar acuerdos con las Naciones Unidas, y con base a ello, entre ambos Organismos se suscribió un convenio el día 30 de Mayo de 1946, mediante el cual la Organización de Naciones Unidas (O.N.U.) reconoció a la O.I.T. como el organismo especializado dotado de competencia para emprender la acción que considere apropiada, de conformidad con su instrumento básico, para cumplimiento de los propósitos expuestos en él.

Por lo anterior, podemos considerar las Relaciones Laborales, a nivel internacional, como la base para implantar un sistema laboral y económico mediante la implantación de derechos sociales y de justicia social, por medio de procedimientos de regulación tanto individual como colectiva, obteniendo con ésto una estructura normativa de las condiciones de trabajo que permitan que los trabajadores puedan desarrollarse a nivel internacional, y de esta forma no estarán en estado de indefensión siendo apoyadas por la firma de los Tratados Internacionales.

5.3. Efectos de la Globalización en las Relaciones Laborales de los Trabajadores Burocráticos.

5.3.1. Respecto de las Relaciones Laborales.

La impartición de Justicia Laboral en México, en específico las garantías que otorga el artículo 123 Constitucional, ha venido sufriendo diversas modificaciones o reformas, en virtud de que los trabajadores continúan vigentes y sólo se han precisado algunos derechos por el propio desarrollo del país, por lo que sólo haremos mención de aquellas que tienen relación directa con nuestro tema, es decir, las que se relacionan con la impartición de justicia social de los trabajadores burocráticos y el impacto que ha tenido la globalización en ellas.

En el año de 1960 se creó el apartado B para los trabajadores burocráticos, dándose con ésto un régimen administrativo que duro muchos años, hasta que se logró un sistema constitucional laboral, pero de la misma forma estos trabajadores obtuvieron condiciones menores a las de los trabajadores de la iniciativa privada, por lo que creemos que es necesario que se regulen por el mismo aparatado que los trabajadores en general, es decir, por el apartado A, en virtud de que como lo señala el maestro José Dávalos: “el hombre es uno solo, posee una naturaleza única, no puede variar en función de de la finalidad a la que se le destine”, es decir, que aunque el Estado no tenga fines de lucro, se les deben otorgar a todos los trabajadores burocráticos las mismas garantías de derecho laboral.

Dentro de la clasificación de los trabajadores burocráticos existe una variedad para determinar qué tipo de trabajadores son, por ejemplo: de base, de confianza, supernumerarios, eventuales, a lista de raya, etc., pero los únicos trabajadores que gozan de los derechos que otorga la Ley Federal del Trabajo son los de base, ya que los trabajadores eventuales firman contratos de trabajo por seis meses a fin de que no generen antigüedad, siendo considerado como trabajador temporal.

De la misma forma, existe dentro del Gobierno una gran cantidad de trabajadores contratados por honorarios, los cuales se encuentran dentro de los comprendidos en los trabajadores de confianza en la Ley Burocrática, de conformidad con lo establecido en su artículo 8º, y estos trabajadores pueden ser removidos de su trabajo, quedando a discreción del funcionario su estabilidad en el empleo, sin que estos tengan el derecho de acudir al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje a reclamar algún derecho por antigüedad, escalafón, vacaciones, horario de trabajo, Aguinaldo, etc., dado que el único medio legal para poder impugnar es el amparo indirecto, pero únicamente para solicitar una reinstalación, aunque estos trabajadores desempeñan funciones de igual o mayor responsabilidad que un trabajador de base, pero en ningún momento cuentan con una verdadera protección laboral.

Desde nuestro punto de vista, creemos que debido a estas diferencias, algunos trabajadores de base al servicio del Estado, se comportan como burócratas flojos, groseros y corruptos, que tienen un contrato de base y, como lo señala la Ley, son inamovibles. Además

cuentan con sindicatos que lo único que hacen es protegerlos sin investigar si verdaderamente son eficientes.

De esta forma actualmente el término de burocracia se asimila a trámites tardados y a la ineficiencia de los trabajadores, lo cual no corresponde al pensamiento de Weber, ya que para él, este modelo burocrático poseía ciertas características estructurales y de normas que se utilizarían en Organizaciones complejas, ya que la concebía como la forma más eficiente de que podían utilizar de manera efectiva las empresas gubernamentales, de acuerdo a las necesidades de la sociedad moderna.

A partir de la creación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en el año de 1963, México ha sido objeto de severas críticas en el ámbito internacional, en virtud de que esta Ley que se encuentra en contradicción abierta con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece un sindicalismo único, dándole la espalda al pluralismo sindical, por la disposición de que sólo debe haber un sindicato por dependencia, y la creación no por voluntad de los trabajadores sino por mandamiento de la Ley, de una sola federación de sindicatos de los trabajadores al servicio del Estado, única central reconocida por el Estado.

En el ámbito doctrinal, como ya se mencionó de la misma forma, prestigiosos estudiosos del derecho laboral han sustentado la necesidad de que desaparezca la Ley Burocrática, debido a que esta coarta la libertad sindical plasmada en la Constitución. Los Tribunales, después de un profundo análisis, dan la razón al anterior razonamiento, en virtud de que han dictado resoluciones en las que determinan que es indebido negar el registro a un sindicato con el argumento de que la Ley Federal de Trabajo Burocrático en su artículo 68 establece que en cada poder o dependencia no podrá existir más de un sindicato. Por lo anterior la sentencia dictada por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito en Materia del Trabajo, en el amparo interpuesto por el Sindicato único de Trabajadores de la Secretaría de Pesca, actualmente Secretaría de Medio Ambiente Recursos Naturales y Pesca), se declaró la improcedencia de la cancelación del registro del sindicato, por considerar que el Laudo emitido por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se fundamentó en los artículos 68, 71, 72 y 72 de de la Ley Burocrática, mismos que son

violatorios del artículo 123, apartado B, fracción X, Constitucional, mismo que establece en el sentido más amplio la libertad sindical.

El mencionado asunto radicó en que se consideró que no es jurídicamente válido cancelar el registro de un sindicato por no ser mayoritario, en virtud de que esta situación es contraria a lo establecido en la Constitución Mexicana, respecto a la libertad sindical establecida en la misma, al igual que en lo establecido en el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, mismo que en su artículo 3°. 2., que señala que las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar el derecho de la libertad sindical o a entorpecer su ejercicio legal, en que al ser ratificado por México adquirió el rango de Tratado Internacional, por lo tanto, constituye una de las más altas jerarquías como norma jurídica dentro del Derecho Mexicano. Esta Organización además ha formulado, en diferentes ocasiones, urgentes observaciones a nuestro país, requiriéndole que armonice su legislación con el citado pacto internacional.

Asimismo creemos que uno de los elementos importantes para que los trabajadores al servicio del Estado puedan ser parte del desarrollo de México ante la globalización, es que se implante un sistema de capacitación a los trabajadores, a fin de que puedan realizar cualquier trámite de manera rápida y eficaz, pues actualmente en el Gobierno del Distrito Federal, representado por López Obrador, en el programa de Revolución Administrativa, los trabajadores no cuentan con herramientas necesarias como son computadoras y una buena capacitación para desarrollar estos programas, mismas que no les fueron proveídas, por lo que al no contar con por lo meno estas, los trabajadores no pueden desempeñar bien su trabajo.

Podemos concluir que si bien es cierto, la globalización aparece como un movimiento impersonal de inversión de mercancías, servicios y dinero, esa etapa del capitalismo, es, en realidad un proceso en el cual la acumulación del capital requiere de nuevas características para ser desarrolladas por los países que sean parte de este desarrollo internacional. Entre ellas se pueden mencionar el gran poder del capital financiero que se requiere, el cual México no tiene de manera suficiente, y el poder económico de inversión extranjera que vela por los intereses de la globalización y no por el crecimiento del país, lo que es altamente preocupante,

ya que es necesario que la globalización conduzca a la desestructuración de las instituciones de un país en vías de desarrollo, en los términos más amplios, siendo que este proceso nos lleva a un bajo crecimiento económico individual, ya que se ha incrementado en gran medida el desempleo y la pobreza.

Por lo que actualmente México requiere de un proyecto de nación con un estado plural de inclusión en la Justicia Social, tanto para los trabajadores en general como para los trabajadores al servicio del Estado, buscando siempre una equidad e igualdad entre ellos, para realmente poder transitar en una democracia firme y una unidad de política internacional, con el reconocimiento de los sujetos sociales que forman parte del desarrollo, y con una ética capaz de generar un modelo de crecimiento general.

5.3.2. Respeto de los Juicios ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

A lo largo del desarrollo del presente trabajo se analizaron las partes que intervienen dentro de un procedimiento laboral, entre los trabajadores del Estado y el Estado en su actuar como Patrón; de la misma forma se analizaron las acciones a que tienen derecho estos trabajadores de ejercitar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. También vimos en forma breve la conceptualización de lo que es la integración económica, lo que nos conlleva al proceso de la globalización, por lo que una vez integrados todos estos elementos, diremos de qué forma está influyendo en la actualidad este proceso de globalización, que día a día avanza, y la influencia que está teniendo en campo del derecho burocrático.

Desde nuestro particular punto de vista creemos que en la integración económica internacional, el Derecho es uno de los causas y medios más importantes dentro de ésta, lo anterior debido a que con base al Derecho, es decir, a las normas jurídicas es como se pueden crear distintas posibilidades de integraciones institucionales entre los países, mediante los cuales se crean organismos supra o internacionales, con funciones decisorias, de recomendación o de información y consulta, respetando siempre las garantías de los derechos humanos y de las normas establecidas en cada Estado, es decir, buscando siempre la armonización jurídica entre los países, lo que nos conlleva a que en la actualidad, en México,

y por ende en los Tribunales, se estén teniendo cambios importantes, por ejemplo la creación o modificación de leyes que estén acorde con los países con los que se firmen tratados internacionales.

Un ejemplo es la solicitud que realizó el Banco Mundial a México, de establecer una Reforma del Servicio Civil de la Administración Pública, con la finalidad de que se dé una identificación y tratamiento a los problemas de la corrupción en la función pública de nuestro país, en virtud de que después de la realización de estudios de los países en vía de desarrollo y democratización, señalaron que es el cambio contra limitantes del desarrollo y democratización, mediante la implementación de reformas económicas y/o institucionales, como se va lograr el desarrollo en todos los aspectos económicos, políticos y sociales como Estado que forma parte de la globalización.

Por lo que el 10 de Abril de 2003, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la Ley del Servicio Profesional de la carrera en la Administración Pública, mediante la cual se establecen los requisitos para el ingreso, permanencia y promoción en el servicio, por medio de la evaluación objetiva que asegure el respeto a la igualdad de oportunidades. Con esto podemos ver la forma en que México se encuentra inmerso en el proceso de armonización jurídica con los demás Países.

De la misma forma ese proceso globalizador está influyendo de manera indirecta en los juicios de los trabajadores al servicio del Estado, en virtud de que estos trabajadores se encuentran regulados por el apartado "B" del artículo 123 Constitucional. Esta influencia se refleja en que se han estado creando mayor número de empresas descentralizadas y se descentralizan y privatizan otras, lo que trae consigo que en lugar de que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje sea el encargado de dirimir los juicios de estos trabajadores, es por medio del apartado "A", del mencionado artículo 123, por el cual se resuelven. Es por ello que creemos que la división de los apartados "A" y "B" del artículo 123 Constitucional debería suprimirse, y crear uno mediante el cual se den igualdad de derechos y obligaciones a todos los trabajadores en general, no haciendo ninguna división entre los trabajadores al servicio del Estado y los trabajadores en general. De la misma forma es importante que se tomen en cuenta

los regímenes de otros países con los que se están firmando tratados internacionales, para no dejar en estado de indefensión a los trabajadores en general.

La anterior propuesta se sustenta en el hecho de ser miembros de la Organización Internacional del Trabajo y la ratificación de convenios que ha realizado México para los trabajadores, aunque creemos que debe ser equitativo y haber una protección dentro de la cual se contemplen a todos los trabajadores. Así la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, tiene por objeto lograr que el progreso social vaya a la par con el progreso económico y el desarrollo a nivel mundial, es decir, busca una unificación en que los mandantes de la OIT - gobiernos, empleadores y trabajadores - reafirmen los principios fundamentales consagrados en la Constitución de la Organización, consistentes en respetar y promover los principios y derechos comprendidos en cuatro categorías, hayan o no ratificado los convenios pertinentes. Estas categorías son: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Sin embargo podemos advertir la desigualdad que tienen los trabajadores al servicio del estado en cuanto a hacer valer ese derecho universal de libertad de asociación y sindical, que inclusive se encuentra contemplado en el apartado "A" del ya multicitado artículo 123 Constitucional, en virtud de que en el apartado "A" pueden concurrir varios sindicatos en una sola empresa, y si se ponen de acuerdo, pueden firmar un contrato entre la empresa y un sindicato gremial, pero en el apartado "B" los trabajadores no cuentan con ese derecho, toda vez que sólo deberá existir un sindicato por dependencia, y en caso de que existan varios, será el que cuente con mayor número de integrantes el que autorizará el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, afectando el derecho de ejercitar su acción.

5.4. Acciones del Derecho Procesal Burocrático: su necesaria transformación en el marco de la globalización.

Señala el empresario Carlos Slim Helú, que la globalización no es un proceso reciente, sino un proceso que lleva millones de años, iniciado desde que el hombre deja de ser nómada y se vuelve sedentario con el dominio de la agricultura, prosigue con la revolución industrial y su evolución hasta llegar a la era de las telecomunicaciones, que es el que actualmente vivimos.

Siguiendo la idea de uno de los hombres de negocios, más importante de América Latina y del mundo, podemos comprender que estas transformaciones han implicado un proceso de adaptación del hombre a su nuevo entorno.

El hombre, ya como un ser incluido en una sociedad compleja, depende de su máximo grado de adaptación para cumplir con sus metas o planes de vida. Si tomamos ésto como cierto, entonces debemos comprender que en el caso de las instituciones debe ocurrir lo mismo.

El Derecho como máximo regulador de la conducta humana, de su actividad individual y colectiva, debe evolucionar a la par de las transformaciones mundiales. No hacerlo implica un rezago de magnitud insospechada, pues representa un obstáculo para el avance de toda una sociedad, ya que la globalización es efecto de acciones humanas guiadas por el afán de conocer, de descubrir, de explorar y de vivir mejor y, por consiguiente, es tan antigua como la humanidad y su evolución.

Por lo que, desde nuestro punto de vista creemos que es necesario que los trabajadores burocráticos tengan una capacitación cada día mejor, con la finalidad de que en lugar que las máquinas colaboren con el desempleo, se desenvuelvan mejor los trabajadores en puestos en donde se requiera más capacidad intelectual y conocimientos, es decir, se busque cada día ir un paso adelante del uso y manejo de las maquinas que se crean al paso del avance tecnológico mundial, flexibilizando de este modo el mercado de trabajo - es decir, convertir a los trabajadores en un coste variable, pudiendo contratarlos con salarios que sea adecuados y

que de la misma forma sean equitativos a las labores que realizan los trabajadores; y así proporcionar una legislación laboral justa y equitativa, mediante la cual los trabajadores, dentro de la globalización tengan la seguridad jurídica al contar con derechos laborales capaces de mantener su estabilidad económica y laboral.

Por ello reiteramos que es necesario capacitar a los trabajadores al parejo del constante cambio mundial a fin de tener éxito; además de que el desarrollo eficaz de mercados de capital permite a los trabajadores acumular activos financieros y lograr independencia, facilitando con ello el movimiento entre distintos empleos y la protección del ingreso durante las épocas de crisis. De igual manera, las pensiones transferibles, la salud y otros servicios quedan cubiertos, cada vez más, por la estructura de protección del propio trabajador. Por último, las autoridades necesitan propiciar el crecimiento de la productividad como el motor principal del aumento de los salarios, y entre las políticas adecuadas que pueden aplicar, están la inversión en investigación y desarrollo, mercados eficaces de capital y mayores niveles de educación y capacitación.

Por otra parte, es necesario que la libre circulación de bienes y capitales, acompañe la libertad de movimientos de población, con el fin de que las oportunidades de trabajo sean abiertas y mayores para todos, en los países más desarrollados, independientemente de la procedencia de quienes deseen trabajar. En conclusión, con el acceso a la capacitación se puede eliminar el desempleo y obtener un desarrollo mayor en el cual, los trabajadores puedan competir para obtener mejores trabajos en el extranjero.

La mejor forma de hacer frente a los cambios ocasionados por la integración internacional de los mercados de bienes, servicios y capitales, es ser responsables hacia ellos. Como se señala a lo largo del desarrollo del presente trabajo, la globalización genera oportunidades, pero también ocasiona riesgos. A la vez que aprovechan las oportunidades de mayor crecimiento económico y el mejor nivel de vida que trae consigo una mayor apertura, las autoridades a cargo de formular políticas –en el ámbito internacional, nacional y local– también enfrentan el desafío de eliminar los riesgos para los pobres, vulnerables y marginados, y de aumentar la igualdad.

Aun cuando la pobreza disminuye en sentido general, pueden aparecer aumentos regionales o sectoriales sobre los cuales la sociedad tiene que actuar. Durante todo el siglo pasado, las fuerzas de la globalización desempeñaron su función entre aquellas que contribuyeron al enorme mejoramiento del bienestar humano, lo que incluye haber sacado de la pobreza a millones de personas. En su avance, estas fuerzas tienen la posibilidad de continuar proporcionando grandes beneficios a los pobres, pero el éxito seguirá dependiendo fundamentalmente de factores como la calidad de las políticas macroeconómicas generales, el funcionamiento de las instituciones –tanto en su carácter formal como informal– la actual estructura de activos, y los recursos disponibles, entre otros muchos factores. Para poder lograr aproximaciones justas y factibles a estas necesidades reales muy humanas, los gobiernos deben escuchar la voz de todos los ciudadanos.

Estos mismos informes precisan cómo las actividades de las empresas pueden contribuir al desarrollo a través de la creación de puestos de trabajo, del pago de impuestos, de la transferencia de tecnología, pero también exponen cómo determinadas empresas pueden efectivamente propiciar situaciones de violencia estructural, de condiciones de trabajo poco dignas o de destrucción de ecosistemas, convirtiéndose en auténticas barreras para el desarrollo sostenible de las naciones más desfavorecidas. Se retoma así el debate en torno a la contribución de las empresas al derecho al desarrollo, por lo que es necesario contar con una regulación jurídica capaz de proteger los derechos laborales de los trabajadores, y se cumpla de esta forma el principio de justicia social, con la finalidad de ir creando un país sólido y capaz de enfrentar el rápido desarrollo que trae consigo la globalización.

Retomando al ingeniero Carlos Slim Helú, analicemos el proceso de transformación de la empresa más importante de América Latina, Telmex.

Cuando Telmex era una empresa del Estado, contaba en sus filas con más de 25 mil burócratas. El rezago tecnológico llegó a representar un problema mayúsculo, puesto que el servicio telefónico era deficiente y no existía la posibilidad de invertir en nuevos sistemas. A ese problema se agregaba el enorme reto de mantener una burocracia que fue rebasada por las necesidades operativas.

Este ejemplo es una muestra representativa de lo que pueden ser aspectos favorables de la globalización, como veremos a continuación.

En 1990 el presidente Carlos Salinas de Gortari puso en venta el monopolio de la Compañía estatal Teléfonos de México, mismo que Carlos Slim adquirió, al ser una empresa estatal y manejada por el Estado se encontró con trabajadores burócratas y sin capacitación, pero no se realizó ningún despido al contrario se realizó la capacitación de todos y cada uno de los ex trabajadores burócratas, otorgándoles mejores condiciones de trabajo para el buen desempeño tanto individual como a nivel empresa, por lo que actualmente es una gran empresa que emplea a más de 100 mil trabajadores y representa más del 40% de la capitalización total de la Bolsa de Mexicana de Valores. Con ello se ejemplifica que lo que necesitan los trabajadores al servicio del Estado, es una mayor capacitación, y tener derechos y obligaciones similares a los de los trabajadores de empresas privadas para poder competir a nivel internacional y avanzar a la par de la globalización.

Con esta visión, Telmex esta viviendo una revolución tecnológica de gran magnitud. En 5 años se ha sometido a un cambio tecnológico intenso, pero sin necesidad de modificar profundamente su estructura, lo anterior debido a que no habido cambios en la estructura sindical, la cual sigue funcionando de acuerdo a los esquemas tradicionales de consenso y legitimación; el liderazgo empresarial impulsa el cambio pero no modifica las estructuras formales de su autoridad y poder e incluso negocia al interior y al exterior con la forma tradicional, otorgando de esta forma confianza a sus trabajadores para laborar en conjunto con la empresa. El sindicato no se encuentra ni a favor de los trabajadores ni de la empresa, sino realiza su función mediadora cuidando los derechos y obligaciones de ambas partes. El Sindicato actúa como institución mediadoras entre el liderazgo empresarial y liderazgo sindical, mediante medios de comunicación interna que se encargan de establecer una política de difusión de cambios continuos que impulsan a los sujetos a estar movilizados permanentemente, y por ende tener una capacitación continua, logrando un equilibrio benéfico para ambas partes. Las instituciones mediadoras trabajan con programas de capacitación, el programa de incentivos y en los discursos de los liderazgos, tanto empresarial como sindical.

Este tipo de progreso implica enfrentar cualquier crisis e ir las superando. Con la llegada de la computación, las operadoras han tenido la necesidad de estar actualizadas; asimismo con la aparición de la red de fibra óptica, los trabajadores han sido capacitados en ello técnica y socialmente. Es importante destacar que el sindicato de Telmex es un claro ejemplo claro de cómo pueden adaptarse los burócratas a un nuevo esquema jurídico y laboral, por lo que creemos que si existiera únicamente una sola legislación para los trabajadores, comenzando por la modificación del artículo 123 Constitucional, en el cual exista un solo apartado, desapareciendo los apartados A y B, dejando un artículo que de forma equitativa otorgue derechos y obligaciones, sin que haga una división de trabajadores burocráticos y de trabajadores en general, y por ende la derogación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En conclusión la estrategia de crecimiento de México ya no debe basarse sólo en atraer inversión mediante salarios bajos, y debe centrarse en el desarrollo humano, lo que dará mayor competitividad a sus empresas, independientemente de que se trate de organismos gubernamentales, en virtud de que el proceso de globalización en el que estamos inmersos debe servir para avanzar al mismo tiempo que la globalización para no quedarnos rezagados, tomando en cuenta los derechos laborales de los trabajadores, apoyados con la firma de tratados internacionales, a fin de que exista la justicia social.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El Estado en su concepción de Patrón siempre va actuar en el vínculo laboral como un ente investido de autoridad suprema, ejerciendo su papel de gerente del bien común, es decir, como autoridad pública, teniendo como sus representantes a los trabajadores que laboran para que se lleve a cabo la función pública.

SEGUNDA.- Justicia Social es un término enfocado a la justa distribución entre el trabajo y el capital, debiendo respetar siempre los derechos de los trabajadores.

TERCERA.- Los trabajadores al servicio del Estado forma parte importante de la Justicia Social, toda vez que, depende de esa justa distribución en la que interviene el Estado que se les otorguen sus derechos laborales de forma equitativa, es decir se les otorgue lo que conforma a derecho les corresponde y que los gobernantes no abusen de la clase trabajadora, además de que es esta quien debe servir como base para interpretar las normas legales en las relaciones laborales tanto individuales como grupales.

CUARTA.- La relación jurídica entre el Estado y sus trabajadores tiene como principio fundamental la organización política y social del Estado, formando parte del mismo y teniendo como principal función el buen desempeño de actividades para beneficio de la sociedad, es decir el trabajador y el Estado es considerado uno solo, por que el trabajador se convierte en el representante de este, para llevar a cabo sus funciones, pero el trabajador como ser humano, siempre va a gozar de los derechos constitucionales para defensa sus intereses personales, no pudiendo el Estado violar dichos intereses que como ser humano tiene derecho.

QUINTA.- Las bases que establezca la Carta Magna respecto de las relaciones laborales tanto de los trabajadores al servicio del Estado como de los que prestan sus servicios a la iniciativa privada siempre son mediante las cuales se resolverán los conflictos de Trabajo.

SEXTA.- El Orden Jerárquico Normativo Mexicano debe ser respetado toda vez que partiendo del mismo es como se da la correcta aplicación de los Tratados Internacionales.

SEPTIMA.- El Congreso de la Unión tiene la obligación de velar por el desarrollo económico del país mediante la legislación de materias que son de suma importancia para que se de un verdadero desarrollo nacional, pero siempre deben tener en cuenta los legisladores la distribución equitativa entre los siguientes elementos: tierra, capital y trabajo.

OCTAVA.- Los trabajadores al servicio del Estado tienen la obligación de llevar a cabo sus cometidos personalmente con responsabilidad, cuidado y prontitud en el horario que tienen fijado de antemano, es decir que tiene que llevar a cabo sus tareas de acuerdo con las disposiciones técnicas y administrativas que son necesarias para la función pública, también implica que los trabajadores burocráticos no pueden ejecutar actos de autoritarismo, desinterés, con deficiencia o suspender sus actividades dentro de su horario de trabajado, con lo que creemos que es uno de los elementos necesarios para poder competir a nivel internacional frente a la globalización.

NOVENA.- Como consecuencia del surgimiento de una relación jurídica laboral entre el Estado y los trabajadores a su servicio, nacen un conjunto de derechos y obligaciones recíprocos entre ellos, que con la firma de tratados internacionales deben velar por la protección de estos, no dejando en estado de indefensión a estos trabajadores.

DÉCIMA.- El Tribunal federal de Conciliación y Arbitraje, es un Órgano encargado de llevar a cabo la impartición de Justicia Laboral, solucionando los conflictos laborales que se suscitan entre las dependencias de la Administración Pública Federal y sus trabajadores.

DÉCIMA PRIMERA.- Como se señala, el Tribunal Burocrático es competente para conocer de los conflictos que surjan entre el Estado y sus trabajadores, esto va a llevarse a cabo únicamente con los trabajadores que contempla la Ley Burocrática, en virtud de que muchos de los trabajadores que también prestan sus servicios al Estado, resuelven sus conflictos laborales de conformidad con lo establecido en el apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

DÉCIMA SEGUNDA.- La acción es el derecho público subjetivo, de presentar ante el órgano jurisdiccional del Estado correspondiente un pretensión, la cual se resolverá con los

medios legales y procedimientos que presenten las partes para definir si es válida o no la pretensión de la actora y dictar la sentencia correspondiente.

DÉCIMA TERCERA.- La acción procesal en el Derecho Burocrático es la que establece la relación entre el actor trabajador al servicio del Estado), el Órgano Jurisdiccional (Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje) y el demandado (Estado Patrón).

DÉCIMA CUARTA.- El proceso de la globalización no es reciente, sino un proceso que lleva millones de años, iniciado desde que el hombre deja de ser nómada y se vuelve sedentario con el dominio de la agricultura, prosigue con la revolución industrial y su evolución hasta llegar a la era de las telecomunicaciones, que es el que actualmente vivimos, por lo anterior, al igual que la globalización ha ido transformándose a lo largo de los años, el Derecho debe ir modificándose es por lo anterior que concluimos que las acciones en el Derecho Burocrático deben ser modificadas para que no se queden enfrascadas en el pasado, si no que deben de ir acorde a los problemas que los trabajadores al servicio del Estado viven día a día, toda vez que se siguen llevando procedimientos paternalistas que no otorgan a estos trabajadores una justicia social equitativa con los demás trabajadores, comenzando con la necesaria modificación del artículo 123 constitucional con la desaparición de los apartados "A" y "B", mismo que debería ser modificado para crear un solo artículo mediante el cual se den igualdad de derechos y obligaciones a todos los trabajadores en general no haciendo la división que actualmente se tiene.

DÉCIMA QUINTA.- México actualmente, si bien es cierto tiene más inversión extranjera, también lo es que el número de desempleo crece de manera rápida, dándonos cuenta con esto, que el comercio internacional está creciendo pero no así el desarrollo laboral, toda vez que no se tiene la competitividad para desarrollar trabajos mejores pagados, si no que se les otorgan salarios que no son equitativos al trabajo que desempeñan.

DÉCIMA SEXTA.- Para que la globalización en México se desarrolle de una forma equitativa las autoridades deben restaurar el crecimiento y las oportunidades dando mejores programas de capacitación y mayor oportunidades de empleo, al mismo tiempo que se le de

mayor seguridad en sus derechos laborales, no exponiéndolos si todavía no se está al nivel de los países desarrollados a competir con trabajadores extranjeros, por lo que creemos que deben ser etapas con las cuales se vaya avanzando para poder competir y poder obtener mejores empleos ya sea en empresas nacionales y extranjeras, lo anterior se propone toda vez que el trabajo en México es precario; hay una mercantilización que coloca poco a poco a todos los asalariados en una clara posición de vulnerabilidad, debido a la falta de empleo.

DÉCIMA OCTAVA.- Desde nuestro punto de vista, dentro del orden social actual, una herramienta poderosa es la educación, por lo que debemos estar en posesión de este adiestramiento genérico que nos permita seguir manuales de instrucciones de nuevas actividades u ocupaciones. Por lo que creemos que debe haber un organismo en México que verdaderamente garantice esa cultura alfabéticamente y unificada, de una forma efectiva.

DÉCIMA NOVENA.- México requiere de un proyecto de nación con un estado plural de inclusión en la Justicia Social tanto para los trabajadores en general como para los trabajadores al servicio del Estado, buscando siempre una equidad e igualdad entre ellos, para realmente poder transitar en una democracia firme y una unidad de política internacional con el reconocimiento de los sujetos sociales que forman parte del desarrollo, con una ética capaz de generar un modelo de crecimiento general. .

VÍGESIMA.- La estrategia de crecimiento de México ya no debe basarse más en atraer inversión mediante salarios bajos y que debe centrarse en el desarrollo humano dando mayor competitividad a sus empresas, independientemente de que se trate de organismos gubernamentales en virtud de que creemos que el proceso de globalización en el que estamos inmersos debe servir para avanzar al mismo tiempo que la globalización avanza y no quedándonos rezagados, pero nunca dejando a un lado los derechos laborales de los trabajadores cuidando siempre que exista igualdad y respeto a esos derechos con la firma de tratados internacionales, es decir no dejar a un lado la justicia social.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta Romero Miguel, *Derecho Administrativo Especial*, Tomo II, Editorial Porrúa, México 1999.
- Acosta Romero Miguel, *Derecho Burocrático Mexicano*, Editorial Porrúa, México 1995.
- Acosta Romero, Miguel, *Instituciones de Derecho Burocrático*, Editorial Porrúa, México 1993.
- Acosta Romero, Miguel; *Teoría General del Derecho Administrativo*; Editorial Porrúa, 5ª Edición. México 1983.
- Alonso García, Manuel, *Estudio del Derecho del Trabajo*, Editorial Barcelona 1958.
- Biblioteca de Diccionarios Jurídicos Temáticos, Volumen 5º.
- Bravo González, Agustín, Bravo Valdés, Beatriz, *Derecho Romano*, Primer Curso, 18ª Edición, Editorial Porrúa, México 2001.
- Cabazos Flores Baltasar, Cabazos Chena Baltasar y Cabazos Chena Guillermo, *Hacia un Nuevo Derecho Laboral*, 2ª Edición, Editorial Trillas, México 1994.
- Carbonell, Miguel y Vázquez, Rodolfo, “*Estado Constitucional y Globalización*”, UNAM, Editorial Porrúa, México 2001.
- Dávalos Mejía, José, *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, México 1991.
- Dávalos Mejía, José, *Derecho del trabajo*, 1ª Edición, Editorial Porrúa, México 1977.
- Delgadillo Gutiérrez, Luis Humberto, *El Derecho Disciplinario de la Función Pública*, 1ª Edición, Editorial INAP, México 1990.
- *Derecho procesal del Trabajo*, 1ª Edición, Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, México 1997.
- Díaz de León, Marco Antonio, *La Prueba en el Proceso Laboral I*, Editorial Porrúa, México 1990.
- Diccionario Enciclopédico, 1999 Colombia Editorial LTD.
- Falcón, Nicolás, *Derecho Laboral*, Buenos Aires Argentina 1970.
- García Maynes, Eduardo, *Introducción al Estudio del Derecho*, 28ª Edición, Editorial Porrúa, México 1978.
- Gómez Lara Cipriano, *Teoría General del proceso*, Textos Universitarios, México 1974.
- Gómez Sánchez, Narciso, *Primer Curso de Derecho Administrativo*, Editorial Porrúa, México 1998.
- Gómez Sánchez, Narciso, *1er Curso de Derecho Administrativo*, Editorial Porrúa, México 1998.
- Gutiérrez y González, *Derecho Mexicano al Estilo Mexicano*, Editorial Porrúa, México 1993.
- Herrán Salvatti y Quntana Roldan, *Legislación Burocrática Federal*, 2ª Edición, Editorial Porrúa, México 1998
- Kirchner Lerma Alejandro, *Comercio Internacional, Guía de Estudio*, Editorial Ecafsa, México 2000, 3ª Edición.
- Larrañaga, Eduardo, *Derecho Laboral en México*, Editorial UNAM, Unidad Azcapotzalco división de Ciencias y Humanidades. México 1998.

- Loyola Antonio J. Schettino y Macario, *Estrategia Empresarial en una economía global*, Grupo Editorial Ibero América, México 1994.
- Ludger Pries, Manfred Wannöffel, *Regímenes de Regulación Laboral en la Globalización*, The University Press Bochum, Alemania 2002.
- Martínez Coll, Juan Carlos (2001): "*La globalización, ventajas e inconvenientes*" en *La Economía de Mercado, virtudes e inconvenientes*: <http://www.eumed.net/coursecon/15/globalizacion.htm>.
- Morales Paulín, Carlos A, *Derecho Burocrático*, Editorial Porrúa, México 1995.
- Morales Paulín, Carlos A., *Las Itálicas son nuestras*, Cfr. De la Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho del Trabajo*, 5ª Ed., México, 1978, Editorial Porrúa
- Moreno Manglano, Carlos, *Derecho Laboral*, Editorial Reus, S.A., España Madrid 1980.
- Nestor de Buen L., *Derecho del Trabajo*, 8a Edición, México 1991, Editorial Porrúa.
- Olivera Toro, Jorge, *Manual de Derecho Administrativo*, Editorial Porrúa, México 1976.
- Ovalle Favela, José, *Teoría General del Proceso*, editorial Oxford, México 2001.
- Pallares, Eduardo, *Tratado de las acciones civiles*, 8ª Edición, Editorial Porrúa, México 1977.
- Petit Eugene, *Tratado elemental de Derecho Romano*, 15ª Edición, Editorial Porrúa, México 1999.
- *Programa Nacional de Procuración e Impartición de Justicia del Poder Ejecutivo Federal* 1983-1988.
- Rodríguez Manzini, Jorge, *Curso del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Palma, Buenos Aires Argentina 1993.
- Ruso Mosart, Víctor, *El Empleo y el Empleador*, 1ª Edición, Editorial Cárdenas, México 1982.
- Serra Rojas, Andrés, *Derecho Administrativo*, 11ª Edición, Editorial Porrúa, México 1959.
- Soto Cerban, Juan, *Teoría General del Derecho del Trabajo*, Editorial Trillas, México 1992.
- Tatemés, Ramón, *Estructura Económica Internacional*, Editorial Alianza, Universidad, México 1993.
- Tena Suck, Rafael, Italo Morales, Hugo, *Derecho Procesal del Trabajo*, 3ª Edición, Editorial Trillas, México 1989 (reimpresión 1993).
- Tena Suck, Rafael, Italo Morales, Hugo, *Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Trilla, México 1993.
- Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, México 1981.
- Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Porrúa, 15ª Edición, México 1999.
- Trueba Urbina, Alberto, *Tratado de Legislación Social*, Editorial Porrúa, México 1954.
- Villa Merino, Eduardo S., *Políticas Educativas y Globalización Neoliberal: análisis y discursos principales*. Universidad de Málaga. University_akcismet@boun.edu.tr.
- Villoro Toranzo, Miguel, *Introducción al Estudio del Derecho*.- 3ª Edición, Editorial Porrúa, México 1978.
- Vizcarra Dávalos José, *Teoría General del Proceso*. 4ª Edición, Editorial Porrúa, México 2002.