



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE  
MÉXICO

---

---

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO LABORAL Y DE LA  
SEGURIDAD SOCIAL

EL RECURSO DE REVISIÓN EN EL  
PROCEDIMIENTO INDIVIDUAL  
ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE  
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA

MONICA DANIELA OTAÑEZ CAMACHO

ASESOR: LIC. MARTHA RODRÍGUEZ ORTÍZ



CIUDAD UNIVERSITARIA 2010



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

"Lo que con mucho trabajo se adquiere, más se ama."

Aristóteles

A Dios por regalarme el don maravilloso de la vida, por refrendar día a día su amor y confianza para así ser mejor persona, por darme a mi familia, seres queridos, trabajo, una linda Comunidad en donde he aprendido a superar diversos obstáculos con amor, paciencia y perseverancia, porque ahí conocí gente muy linda y valiosa, que siempre me ha apoyado y confiado en mí, gracias Padre Pancho, Domingo, Tere, Paty Martínez, Manuel Martínez, Marthita, Clau, en fin a todos y cada uno de los miembros de la Comunidad Nuevo Pueblo de Dios, en especial a los jóvenes y adolescentes que siempre serán una gran motivación para salir adelante y ser mejor.

A mi familia por ser el colchón en el cual puedo descansar... Gracias mamá por las desveladas, cuidarme cuando estaba enferma, mis delirios con temperatura, gracias por mis parchadas de corazón y planchadas de falda!!, eres mi motor, mi consuelo, mi confidente, mi mejor amiga.

Ever gracias por las carreras en las mañanas, que aún continúan, gracias porque aunque sabes que no esté haciendo bien las cosas, respetas mis decisiones y prefieres guardar tu opinión, gracias por esa confianza, aquí hay una pequeña muestra de que no te voy a defraudar, gracias por el apoyo moral y económico, eres el fuerte, el soporte, el pilar de la familia.

Samuel, gracias a ti, soy lo que soy, las desveladas juntos, las carreras de Mario carritos, los muy buenos conciertos, tantas cosas que hemos pasado, eres mi compañero de vida y doy gracias a Dios porque ahora "somos más hermanos que antes" por algo pasan las cosas y me siento muy feliz de que aún y con nuestras distintas formas de pensar, nos apoyamos, te quiero mucho y este trabajo es en parte por ti, porque siempre has estado conmigo, poniéndome los pies en el suelo y animándome para salir adelante, gracias hermano.

Tía Judith creo que no tengo palabras para agradecer todo lo que ha hecho por mí, siempre ha sido la segunda al mando en mi vida y a veces hasta la primera, gracias porque siempre ha confiado en mí y se preocupa tanto por esta mala mujer. Tío Pablo que en paz descansa (+), esta tesis es por usted, se la dedico con todo mi corazón, sé que donde se encuentra, está muy orgulloso de “su licenciada”, gracias por querer y apoyar a la “araña panteonera”, cada cosa tiene su momento y me hubiera gustado que su momento hubiera esperado solo un poco más para estar a mi lado en este triunfo, pero estoy segura de que siempre estará junto a mí.

María, bueno que te puedo decir, te robo tu ropa, me como tus chocolates, te maltrato física y verbalmente, pero sabes que te quiero muchísimo, gracias porque siempre fuiste mi hermana mayor, a la que esperaba con tantas ansias en la puerta de la cocina para que me diera mi taco de frijoles, por cuidarme y ayudarme, seguramente esa caída de cabeza cuando era pequeña, ayudó a llegar hasta acá, bueno también el hecho de que hacías mis maquetas mientras yo dormía temprano, esto también es tuyo, además de que eres un ejemplo de fortaleza, dedicación y amor a tu familia...

Caty gracias porque aunque eres más pequeña que yo, te toca siempre cuidar mi corazón, y mi integridad física, eres como la hermanita regañona que me conoce y sabe bien cómo me siento, eres mi mano derecha, “si hay que aguantar, aguantemos juntas”, sin ti no podría haber llegado hasta acá, te extraño, ahora la vida es más complicada... En verdad espero ser un buen ejemplo para ti, esa siempre ha sido mi motivación, además tú entrarías en todos los rubros de agradecimiento, familia, amigos, eres pequeña pero con un gran corazón indestructible... GRACIAS!!!,

A mis sobrinos Cachetón, Renata y Adrián, tu Cachetes siempre has sido como el hermanito pequeño que siempre quise tener, molestar, pegar y también apapachar, gracias por ser mi compañero de mercado y mi mejor compañero para “rockear”, Hermosa ver tu inteligencia, autonomía y

determinación, no deja de sorprenderme, eres toda una princesa, te quiero mucho; Adrián bueno tu eres un verdadero milagro, a tan temprana edad eres todo un ejemplo de fortaleza y determinación por vivir, el hecho de que seas el primer “niño normal” que conozco, te hace muy especial, sigue así como un torbellino que arrasa todas mis cosas; Adriana, Comadre, gracias por darme a estos lindos pequeños, por prestarme tu ropa y escucharme cuando necesito desahogarme.

*A los hermanos que escogí... pueden subir y bajar muchas personas al tren de nuestras vidas, pero algunas de ellas no solo comparten momentáneamente el asiento junto a nosotros, sino que comparten el viaje con todo lo que venga en el mismo...*

J. Lu, entre tú y yo no hay maldad, aunque muchas veces no nos entendamos, no caigas en mis berrinches, ni chantajes mortales, agradezco que estés en mi vida, apoyándome siempre en lo que esté en tus posibilidades, que mira que son amplias, desde un lindo nudo en mi blusa, arreglarme el maquillaje y dar formato a mi tesis... Martín sabes que aunque la distancia nos desaparezca por un buen tiempo, estamos juntos, porque siempre vas a ser el mejor de mis mejores amigos, no es fácil que dos personas quepan en un sillón de medio metro de ancho, sin nada de maldad, gracias por cuidarme cuando fue tu momento... Jessy Lu sabes que eres la única, no hay nadie más que tú, eres especial en mi vida, en serio no hay mejor compañera de “cubanos”, “camellito”, fiestas de fin de año, cualquier evento social tú nunca me has fallado, te quiero mucho mucho y por cierto gracias por mi cuarto en tu casa... Cocos, Milana, gracias amigos porque con ustedes la vida es más alegre y llevadera... Caballito, Vic, aunque son nuevos, en esto de mi vida, me agrada la forma en que nos llevamos, gracias por verme como a su hermana, Ballito, gracias porque me cuidas, te dejas pegar y sobre todo maltratar... Alex aunque seas bien chocoso, gracias por tu amistad, apoyo y porque no, gracias por ser mi cómplice en ciertos momentos, te quiero, pumbalex... Niño Gordo, Gordon, Jorge Raúl Pigtoria, bueno en realidad creo que tú y yo estamos más allá del

bien y del mal, gracias por ser mi amigo, gracias por apoyarme, por ser un buen tiempo mi compañero en: los partidos de futbol (aguante rebel..) de los Pumas de la Universidad Nacional Autónoma de México, donadas de sangre, desveladas, enfermedades, dolencias de corazón, apoyo moral en momentos difíciles, cuidar a mi familia, malos y muy buenos ratos, mal formaciones internas, momentos sensatos, en fin, es un honor ser tu amiga, también esto es en parte por ti, la presión, chantajes molestos directos a mi orgullo, por fin, estoy a unos pocos pasos para lograrlo, GRACIAS compañero... Fhercho, mano izquierda, eso porque soy diestra, con la izquierda como que soy medio "LENTA", después de tantas cosas y tanto tiempo que nos conocemos, llegue a la conclusión de que te quiero mucho aún y con tus defectos, y eso si que es querer, agradezco el hecho de que siempre estuviste al pendiente de mi, de mis necesidades, gracias por ser mi apoyo con los chavos, aunque ahora te he abandonado, pero valió la pena Fher, ya casi, por cierto me sigues debiendo algo chocolatoso... Ahora, Carito, Pareja del mal, gracias porque en los buenos tiempos de escuela, siempre me apoyaron, estuvieron en un momento muy difícil en mi vida, sino es que el más, gracias porque siempre están conmigo, aunque la distancia sea un gran obstáculo, las quiero muchísimo... Julia Antonia, a ti te agradezco, la orientación y motivación para llegar a este punto, la presión y el hecho de contactarme a la Lic. Elvia, creo que con eso hiciste el 50% de este trabajo, gracias... Marco gracias porque estoy aprendiendo a tu lado, por recordar un sentimiento que pensé ya no existía, te quiero mucho...

Jefe gracias porque siempre presionó, presionó, presionó y aún lo sigue haciendo, comprendo totalmente que es por mi bien y por eso lo valoro, gracias por brindarme su confianza y amistad, también porque aunque no lo merezca gozo del beneficio de estímulos por puntualidad... Lic. Irma, Lic. Gaby, gracias porque ustedes me introdujeron al ambiente laboral, me enseñaron no solo cuestiones de esa índole, también de la vida y gracias a su experiencia yo crecí, Jefita, gracias por su confianza y por el conocimiento que me transmitió, parte de lo que he aprendido en el trabajo ha sido por usted, gracias... Angie,

Conny, Jorgito Velasco, Lolita, Tocayo, Lulusita, compañeros de trabajo, gracias porque su presencia mitiga la monotonía de la burocracia...

Lic. Elvia y Lic. Martha, gracias por su apoyo, confianza y paciencia...

Monolito, Betito, Horacio, Jorge Vargas, Alex, Ale, Mau, Pollis, Bruno, Vale, Chelas, pequeños los quiero mucho, gracias por su perseverancia que me fortalece y me indica que vamos por buen camino, por el cambio que he visto en ustedes no importa el pequeño atraso en este proyecto, gracias porque hacen que valga la pena!!!

A la Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Derecho y todos mis maestros, Ernesto Gutiérrez y González (+), Cipriano Gómez Lara (+), Sánchez Alvarado, Luciano Silva, Paolo César Flores Mancilla, Franciso Huber Olea Contro, gracias porque con su ejemplo y dedicación, me enseñaron no sólo cuestiones de derecho, sino también cuestiones de integridad y calidad humana, este trabajo es una manera de retribuir todo lo que invierten y sacrifican por sus alumnos, es la manera de agradecer su loable labor...

# EL RECURSO DE REVISIÓN EN EL PROCEDIMIENTO INDIVIDUAL ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

INTRODUCCIÓN.....	I
-------------------	---

## CAPÍTULO 1

1. MARCO TEÓRICO.....	1
1.1 DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.....	1
1.2 RELACIÓN JURÍDICA LABORAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.....	5
1.3 TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.....	24
1.4 RESOLUCIONES.....	43

## CAPÍTULO 2

2. PROCEDIMIENTO INDIVIDUAL ANTE LAS SALAS DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.....	48
2.1 DEMANDA.....	51
2.2 EMPLAZAMIENTO.....	53
2.3 CONTESTACIÓN.....	55
2.4 CONCILIACIÓN.....	57
2.5 INCIDENTES.....	58
2.6 TÉRMINOS PROCESALES.....	61
2.7 AUDIENCIA DE PRUEBAS, ALEGATOS Y RESOLUCIÓN.....	62



### **CAPÍTULO 3**

<b>3. MEDIOS DE IMPUGNACIÓN.....</b>	<b>87</b>
3.1 RECURSO DE REVISIÓN.....	89
3.2 REGULARIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO.....	90
3.3 AMPARO INDIRECTO.....	96
3.4 AMPARO DIRECTO.....	98

### **CAPÍTULO 4**

<b>4. RECURSO DE REVISIÓN.....</b>	<b>104</b>
4.1 QUIEN RESUELVE.....	115
4.2 JURISPRUDENCIA.....	117
4.3 VENTAJAS.....	121
4.4 DESVENTAJAS.....	122

<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>126</b>
--------------------------	------------

<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>131</b>
--------------------------	------------

<b>ANEXO.....</b>	<b>136</b>
-------------------	------------

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo representa en una visión general del derecho procesal para los trabajadores al servicio del Estado, únicamente en el aspecto individual; pretende introducir al lector a la forma y términos en que se desarrollan las audiencias dentro de las Salas que integran el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Establece la función y competencia de las Áreas y Unidades Administrativas que integran el Órgano Colegiado encargado de dirimir los conflictos laborales de los trabajadores al servicio del Estado, ya que es importante su estructura y funcionamiento, para que no sea un ente ajeno al lector, así como a los litigantes que se encuentren interesados en la organización del Tribunal.

Se desarrollan las características principales de la demanda, contestación a la misma y los términos para realizar las actuaciones dentro del procedimiento; también se establecen las pruebas que pueden ofrecerse, así como algunas tesis de jurisprudencia que como juzgador el Tribunal utiliza para fundar y motivar sus determinaciones, tesis que pueden ser útiles durante el desarrollo del procedimiento.

Finalmente el tema principal del presente trabajo surge ante la necesidad de modernizar y agilizar el trámite en el procedimiento individual, ya que dentro del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje existe una excesiva carga de trabajo, desproporcional al número de Salas y personal que lo componen, situación que afecta tanto a los actores y demandados como a los propios trabajadores adscritos al mismo, ya que no se puede dar respuesta pronta y expedita a la impartición de justicia, derivado de que todas y cada una de las áreas que lo integran no realizan las funciones asignadas y no tanto por la famosa "burocracia", sino por la constante reestructuración de la Administración Pública y la obsoleta estructura del Tribunal, además del abuso de los medios de impugnación como el Recurso de Revisión que implica en varias ocasiones una práctica dilatoria del procedimiento.

Unknown 10/6/10 19:02

Con formato: Sangría: Primera línea: 0  
cm

El Recurso de Revisión es un medio de impugnación ordinario que permite a las partes presentar agravios ante un acuerdo dictado en la audiencia de pruebas, alegatos y resolución, es importante ya que el acuerdo es revisado por el Pleno y éste determina su procedencia o improcedencia, situación que ayuda teóricamente al procedimiento, teóricamente porque en la práctica su resolución es retardada, debido a que las partes abusan y lo interponen en varias ocasiones sin sentido.

De ahí la necesidad de buscar soluciones para que la situación que prevalece en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no transgreda más el principio Constitucional consagrado en el artículo 17, buscar que la justicia efectivamente sea pronta y expedita, por ello se propone que el Recurso de Revisión se interponga únicamente contra el acuerdo dictado en audiencias referente a la admisión de pruebas, en la que se establezcan, debidamente fundadas y motivadas las pruebas que se admiten, la forma y términos de su desahogo, así como los apercibimiento para las partes y los terceros que deban coadyuvar en el desahogo, ante tal situación las partes podrán hacer valer el medio de defensa establecido en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y una vez firme la admisión de pruebas el procedimiento continúe, evitando con ello el abuso de las partes y promoviendo la economía, sencillez y concentración procesal.

El método utilizado para llegar a demostrar tal punto es el deductivo, esto es que partiendo de conceptos generales llegaremos al particular que en el presente, es el Recurso de Revisión en el Procedimiento Individual ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

## 1. MARCO TEÓRICO

Este capítulo comprende los conceptos que servirán como base para el estudio del tema a desarrollar dentro del presente trabajo, tales como derecho, proceso, procedimiento, Derecho Procesal del Trabajo, Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, su competencia, funciones y estructura, siendo éste el Órgano competente para dirimir controversias de los Trabajadores al Servicio del Estado.

### 1.1 DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Para llegar al concepto de Derecho Procesal del Trabajo es necesario establecer primeramente ¿Qué es Derecho? “Palabra que viene del latín *directus*, lo derecho, lo recto, lo rívido. En términos generales se entiende por Derecho todo el conjunto de normas jurídicas dadas por el Poder Público y que rigen la conducta de los hombres en un lugar y tiempo determinados”<sup>1</sup>.

El Diccionario Jurídico Mexicano, refiere que “La palabra derecho proviene del latín *directum* el cual deriva de *dirigere* (enderezar, dirigir, encaminar) a su vez de *regere, rexi, rectum* (conducir, guiar, conducir rectamente, bien). La palabra latina que corresponde a “derecho” es *ius* de antigua raíz indoiránica”<sup>2</sup>

Las principales acepciones de Derecho, son objetivo, subjetivo, vigente y positivo; en el sentido objetivo, “...es un conjunto de normas, preceptos imperativo-atributivos, es decir reglas que imponen deberes y conceden facultades...”<sup>3</sup>, en el sentido subjetivo, el derecho es “...una función del objetivo, es la norma que permite o prohíbe; aquél, el permiso derivado de la norma...”<sup>4</sup>; “...Llamamos orden jurídico vigente al conjunto de normas imperativo-atributivas que en una cierta época y un país

---

<sup>1</sup> ALDAMA RAMÍREZ, Raúl, *Diccionario Jurídico Laboral*, Cárdenas Editor Distribuidor, México, 2002, p.103

<sup>2</sup> *Diccionario Jurídico Mexicano*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, séptima edición, Porrúa, UNAM, México, 1994, pp. 923-933

<sup>3</sup> GARCIA MAYNEZ, Eduardo, *Introducción al Estudio del Derecho*, Quincuagésima tercera edición, Porrúa, México, 2002, p. 36

<sup>4</sup> *Idem*

determinado la autoridad política declara obligatorias...”<sup>5</sup>; “...el derecho positivo, se refiere a la observancia de cualquier precepto que puede ser vigente o no vigente”.<sup>6</sup>

Una vez que ha quedado definido el concepto de derecho, así como algunas de sus acepciones, destacando para el presente trabajo el derecho objetivo, como el conjunto de normas impero-atributivas, así como la ventaja o beneficio que se le otorga a las personas para realizar o no ciertos actos, protegidos por el Estado. Ahora bien el proceso, es “un conjunto complejo de actos, del Estado como soberano, de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la relación sustancial. Actos todos que tienden a la aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo.”<sup>7</sup>

De la definición anterior, destacan los siguiente elementos: los actos del Estado son el ejercicio de jurisdicción, entendiéndose como una función soberana del Estado, realizada a través de una serie de actos encaminados a la solución de un litigio o controversia<sup>8</sup>; esto se traduce en una facultad del Estado para dirimir un litigio, mediante la aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido.

Los actos de las partes interesadas son aquellos encaminados a demostrar si por un lado le asiste el derecho a la actora o desvirtuar tal situación por parte de la demandada, podemos resumir lo anterior en los tres sentidos procesales de la acción, ya sea como sinónimo del derecho; como sinónimo de pretensión y de demanda y como sinónimo de facultad de provocar la actividad de la jurisdicción<sup>9</sup>, esto es el derecho que tiene el gobernado de echar andar la jurisdicción para que mediante la aplicación de una norma general, solucione un caso concreto controvertido; para el demandado el proceso implica una acción, entendiéndola como los actos tendientes a su defensa, demostrar que a la parte actora no le asiste la acción, ni el derecho que reclama, acreditando así sus excepciones.

---

<sup>5</sup> GARCIA MAYNEZ, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, Ibídem. p. 37

<sup>6</sup> Ibídem. p. 38

<sup>7</sup> GOMEZ LARA, Cipriano, Teoría General del Proceso, Décima Edición, Oxford, México 2004, p. 107.

<sup>8</sup> Ibídem. p. 97

<sup>9</sup> Ibídem. pp. 95-96.

Los actos de los terceros, dentro del procedimiento, están encaminados al auxilio del juzgador y de las partes, estos terceros son ajenos al litigio, ya que sólo son un instrumento que junto con la jurisdicción y la acción, permiten llegar al fin de la controversia, esto es la sentencia, como ejemplo de terceros se encuentran los Peritos, los Testigos, los actuarios entre otros.

Es oportuno definir lo que es el procedimiento, ya que muchas veces es confundido con el proceso, el procedimiento son las manifestaciones externas, es la forma en que se desenvuelve el proceso o una etapa de éste, entendiéndose que el procedimiento se encuentra en los autos de un expediente, en las actuaciones que lo integran, siendo las manifestaciones externas del desarrollo del proceso, para el maestro Alcalá – Zamora “el procedimiento se compone de la serie de actuaciones o diligencias sustanciadas o tramitadas según el orden y la forma prescritos en cada caso por el legislador y relacionadas o ligadas entre sí por la unidad del efecto jurídico final, que puede ser el de un proceso o el de una fase o fragmento suyo.”<sup>10</sup>

De lo anterior se desprende que el proceso son los actos de las partes, del Estado y de los terceros, tendientes a solucionar una controversia, aplicando una ley general a un caso concreto y el procedimiento es la forma que establece la ley para desarrollar el proceso, entendiéndose como los pasos a seguir para la solución de la litis.

Una vez establecidos los conceptos de derecho, proceso y procedimiento, podemos definir al Derecho Procesal como el “conjunto de normas jurídicas que regulan el proceso, por cuyo medio el Estado, ejercitando la función jurisdiccional, asegura, declara y realiza el derecho.”<sup>11</sup> dentro de esta definición encontramos las tres finalidades que tiene el proceso respecto del derecho sustantivo: esto es asegurarlo de manera provisional, a través de las medidas cautelares establecidas para cada procedimiento, declararlo a través de una sentencia, a fin de que las partes tengan

---

<sup>10</sup> ALCALÁ-ZAMORA Y CASTILLO, Niceto, Cuestiones de terminología procesal, UNAM, México, 1972, p. 137

<sup>11</sup> EDUARDO B., Carlos, Introducción al estudio del derecho procesal, EJE, Argentina, 1959, p. 29

certeza jurídica y realizar el derecho a través de la ejecución de la sentencia, ya sea condenatoria, absolutoria o mixta, con ello el Derecho Procesal otorga a las partes seguridad jurídica encaminada a la protección Jurisdiccional del Estado al derecho sustantivo.<sup>12</sup>

Finalmente, el propósito de este capítulo es definir el Derecho Procesal del Trabajo, por ello es importante establecer que es trabajo; entendiéndose como “una actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio, público o privado”<sup>13</sup>, de igual forma es menester precisar lo que significa laboral ya que también se utiliza para referirse a las relaciones obrero-patronales, definida “como tecnicismo moderno, se refiere a la rama jurídica que regula el conjunto de relaciones surgidas del contrato de trabajo, y de esta actividad profesional y subordinada, como fenómeno económico y social”<sup>14</sup>

Con los conceptos anteriores, se puede establecer una definición de Derecho Procesal del Trabajo como el conjunto de normas que regulan el medio por el cual se solucionan los conflictos derivados de una relación laboral, mediante la aplicación de una norma general; el maestro Trueba Urbina define al Derecho Procesal del Trabajo como “el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, interobreros o interpatronales”<sup>15</sup>.

Dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos en los artículos 115, fracción VIII, párrafo segundo, 116 fracción V y 123, comprende tres tipos de relaciones laborales:

1.- Las que se contienen en el apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su ley reglamentaria, Ley Federal del

---

<sup>12</sup> GOMEZ LARA, Cipriano, *Teoría General del Proceso*, *Op. cit.*

<sup>13</sup> DE PINA, Rafael, *Diccionario de Derecho*, Porrúa, México, 1999, p. 481.

<sup>14</sup> *Ibíd.*, pág. 347.

<sup>15</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo derecho Procesal del Trabajo*, Porrúa, México, 1980.

Trabajo, legislación aplicable a los conflictos entre los empleadores privados y sus trabajadores, conflictos entre el capital y el trabajo, también se aplica a los conflictos entre algunas empresas públicas, como organismos descentralizados tales como Petróleos Mexicanos (PEMEX) o la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

2.- Aquellas contenidas en el Apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su ley reglamentaria, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, normas aplicadas a los conflictos entre los Poderes de la Unión y los empleados públicos, también estas normas se aplican a los conflictos entre algunas empresas públicas, como Instituciones de Banca de Desarrollo (contenidas en la fracción XIII Bis del citado artículo) o determinados organismos descentralizados, como Nacional Financiera o el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado y sus trabajadores.

3.- Las que con base en lo previsto en el segundo párrafo de la fracción VIII del artículo 115 y fracción V del artículo 116 Constitucional, expidan los órganos legislativos de los Estados, esto con la finalidad de regular las relaciones de trabajado entre las autoridades estatales, las municipales y sus empleados públicos.

Ya que el tema principal de este trabajo es el Recurso de Revisión en el procedimiento individual ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, las normas y conflictos en los cuales se enfocará son los contemplados en el artículo 123 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, aquellas entre los Poderes de la Unión y los empleados públicos o empresas públicas con sus trabajadores, esto es sólo las relaciones laborales contempladas en el artículo 1 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

## **1.2 RELACIÓN JURÍDICA LABORAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO**



Para estudiar los conflictos individuales entre el Estado y sus trabajadores, es necesario establecer el significado de relación laboral, ya que con ella se generan derechos y obligaciones para las partes, se define como “la vinculación existente entre el trabajador y su empleador, sea éste persona real o jurídica, con exclusión de la existencia o no de un contrato de trabajo y vinculado a los elementos sociológicos rectores de la disciplina jurídica que regula la materia. Es una vinculación de carácter jurídico porque engendra derechos y obligaciones recíprocos, y de carácter personal, porque eleva a un primer plano el elemento humano como finalidad en sí, abandonando viejos conceptos de trabajo mercancía.”<sup>16</sup>

La relación laboral existe entre la persona que presta el servicio y otra que lo recibe, esto a través de una responsabilidad jurídica contraída recíprocamente, es la realización de las condiciones necesarias para que existan las mutuas obligaciones entre las partes; es un vínculo que genera derechos y obligaciones, con la finalidad de realizar una actividad humana, intelectual o material, siempre y cuando exista un servicio personal subordinado.<sup>17</sup>

Al precisar que las partes de una relación laboral, adquieren derechos y obligaciones, primeramente es necesario establecer quiénes son las partes sujetas a ésta, el artículo 2 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, determina que “la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias y los trabajadores de base a su servicio...”

Se traduce en un vínculo jurídico, que une por un lado al trabajador como prestador de servicio y al Estado en su carácter de patrón, surgiendo con ello derechos y obligaciones entre las partes, si el Titular patrón transgrede los derechos del trabajador o si el trabajador incumple con sus obligaciones, se genera la facultad para exigir el cumplimiento del derecho que se transgrede; los derechos y obligaciones que se generan en una relación de trabajo se encuentran establecidos en diferentes

---

<sup>16</sup> Enciclopedia jurídica Omeba, tomo XXIV, Libreros, Argentina, 1967.

<sup>17</sup> MELENDEZ GEORGE, León Magno, Derecho Burocrático. Incertidumbre jurídica, Porrúa, México, 2005, p. 4

normas, teniendo como base la Constitución Política de los Estados Unidos, ya que nadie puede imponer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas en la Carta Magna, también en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se encuentran los derechos y obligaciones para las partes.

La Relación de Trabajo implica:<sup>18</sup>

- a) Acuerdo de voluntades entre el Estado y sus trabajadores.
- b) Nombramiento hecho por autoridad competente.
- c) Aplicación del Estatuto al Servicio público.
- d) Los efectos de la Relación de Trabajo.

Los efectos de la relación son para las partes que la forman tanto para el trabajador como para el Estado.

Efectos para el trabajador.- Se pone a disposición del Estado y así este último utilice los servicios o prestaciones determinados en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y el nombramiento.

Efectos para el Estado.- Le permite al trabajador que desempeñe el empleo para que pueda obtener ventajas económicas inherentes al igual que tiene la facultad de exigirle el desempeño de las funciones a que está obligado ya que de no ser así, este incurrirá en responsabilidad.

Los efectos secundarios de la Relación de Trabajo son una serie de prestaciones que se hace acreedor el trabajador por el simple hecho de ingresar al servicio del Estado.

---

<sup>18</sup> ACOSTA ROMERO, Miguel, Derecho Burocrático Mexicano, Porrúa, México, 1995, p. 343

Dentro de los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, se encuentra el disfrutar un día de descanso por cada seis días de trabajo<sup>19</sup>; los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicios disfrutarán de dos períodos anuales de vacaciones, de diez días laborables cada uno; al pago del salario consignado en los Catálogos de Puesto del Gobierno Federal, derecho al aguinaldo entre otros más; también las Condiciones Generales de Trabajo para cada dependencia establecen derechos a favor de los trabajadores, variando con relación a las actividades, necesidades y presupuesto de cada una de las Dependencias del Gobierno Federal, como ejemplo encontramos los días económicos, bonos por puntualidad o premios.<sup>20</sup>

El trabajador dentro de la relación laboral tiene entre sus obligaciones desarrollar las actividades cívicas y deportivas que fueren compatibles con sus aptitudes, edad y condición de salud, cuando así lo disponga el titular de la dependencia respectiva, desempeñar sus labores con intensidad, cuidado y esmero apropiados, observar buenas costumbres dentro del servicio, las que le impongan las Condiciones Generales de Trabajo, completa discreción y reserva en los asuntos de su conocimiento, evitar poner en peligro su seguridad y la de sus compañeros, ser puntual, capacitación, entre otros.<sup>21</sup>

Los Titulares tienen diversas obligaciones que entre otras se encuentran: 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 que con anterioridad les hubieren prestado servicios y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón; cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes a que están obligados los patrones en general; reinstalar a los trabajadores en las plazas de las

---

<sup>19</sup> Situación que fue modificada por el acuerdo del Presidente Luis Echeverría, publicado en el Diario Oficial de la Federación con fecha 28 de diciembre de 1972, en el que se consigna en beneficio de los trabajadores al servicio del Estado que por cada 5 días de trabajo, disfrutarán de 2 días de descanso continuos de preferencia sábado y domingo, con goce de salario integro.

<sup>20</sup> Artículos 22, 30, 32, 40 y 42 Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

<sup>21</sup> Artículo 31 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

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; cubrir la indemnización por separación injustificada cuando los trabajadores hayan optado por ella y pagar en una sola exhibición los sueldos o salarios caídos, prima vacacional, prima dominical, aguinaldo y quinquenios en los términos del laudo definitivo; proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido; cubrir las aportaciones que fijen las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales comprendidos en los conceptos de atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, y en su caso, indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, por enfermedades no profesionales y maternidad, jubilación y pensión por invalidez, vejez o muerte, 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; establecimiento de centros para vacaciones y para recuperación, de guarderías infantiles y de tiendas económicas; 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.

También deben propiciar cualquier medida que permita a los trabajadores de su Dependencia, el arrendamiento o la compra de habitaciones baratas, 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 éstos, crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad o condominio, habitaciones cómodas e higiénicas; para construirlas, repararlas o mejorarlas o para el pago de pasivos adquiridos por dichos conceptos; 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; 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:

Para el desempeño de comisiones sindicales; cuando sean promovidos temporalmente al ejercicio de otras comisiones, en dependencia diferente a la de su adscripción; para desempeñar cargos de elección popular; a trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, por razones de carácter personal del trabajador.

Hacer las deducciones, en los salarios, que soliciten los sindicatos respectivos, siempre que se ajusten a los términos de esta ley; integrar los expedientes de los trabajadores y remitir los informes que se le soliciten para el trámite de las prestaciones sociales, dentro de los términos que señalen los ordenamientos respectivos.<sup>22</sup>

Los elementos de la relación jurídica laboral:

- Trabajador
- Estado, en su carácter de patrón.
- Nombramiento hecho por autoridad competente como lo señala el artículo 3 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

## TRABAJADOR

La parte que presta el servicio es el trabajador “del latín *tripaliare*. Es la persona física que obligue o preste servicios en las condiciones que disponga la ley, cualquiera que sean las modalidades de la prestación”<sup>23</sup>, en el caso particular el trabajador al Servicio del Estado es “la persona física que presta sus servicios en la realización de la

---

<sup>22</sup> Artículo 43 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

<sup>23</sup> ALDAMA RAMÍREZ, Raúl, Diccionario Jurídico Laboral, Op. cit. p 322.

función pública, de manera personal, bajo la subordinación del titular de una dependencia o de su representante y en virtud de nombramiento expedido por la autoridad competente”<sup>24</sup>.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado define en el artículo 3 al trabajador, como “toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales”.

En el Derecho Laboral para los Trabajadores al Servicio del Estado existen dos clasificaciones de trabajadores, los de confianza y de base.

- Trabajadores de confianza, el artículo 5 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, clasifica a estos trabajadores según el Órgano o Autoridad a la que presten sus servicios, esta clasificación se encuentra en las fracciones I y III del artículo invocado.

Serán trabajadores de confianza aquellos que integran la planta de la Presidencia de la República y aquéllos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente de la República y en el Poder Legislativo específicamente en la Cámara de Diputados, puestos como Secretario General, Secretarios de Servicios, Coordinadores, Contralor Interno, Directores Generales, Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento, Secretarios Particulares, Secretarías Privadas, Subcontralores, Auditores, Secretarios Técnicos, Asesores, Consultores, Investigadores, Secretarios de Enlace, Titulares de la Unidad o Centro de Estudios, Agentes de Resguardo Parlamentario, Agentes de Protección Civil, Supervisores de las áreas administrativas, técnicas y parlamentarias, y el personal del Servicio de Carrera; en la Auditoría Superior de la Federación: Auditor Superior, Auditores Especiales, Titulares de las Unidades, Directores Generales, Directores, Subdirectores, Jefes de

---

<sup>24</sup> Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, *Op. cit.* p. 3107.

Departamento, Auditores, Visitadores, Inspectores, Asesores y Secretarios Particulares, Vigilantes, Supervisores de las áreas administrativas y técnicas y finalmente en la Cámara de Senadores: Secretarios Generales, Tesorero, Coordinadores, Contralor Interno, Directores Generales, Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento, Secretarios Técnicos, Secretarios Particulares, Subcontralores, Auditores, Asesores, Consultores, Investigadores, Agentes de Resguardo Parlamentario, Agentes de Protección Civil, Supervisores de las áreas administrativas, técnicas y parlamentarias, Enlaces y Secretarías Privadas.

Dentro de la fracción II incisos h), i), j), k) y l), encontramos también trabajadores de confianza, clasificados así por los puestos en los que se desempeñan: Secretario, Sub-secretario, Oficial Mayor, Coordinador General y Director General en las dependencias del Gobierno Federal o sus equivalentes en las Entidades; personal adscrito presupuestalmente a las Secretarías particulares o Ayudantías, los Secretarios particulares de: Secretario, Sub-Secretario, Oficial Mayor y Director General de las dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las entidades, los Agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal, los Agentes de las Policías Judiciales y los miembros de las Policías Preventivas.

La fracción II del artículo 5 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, clasifica a los trabajadores de confianza según sus funciones dentro de la Dependencia, tales como dirección; inspección, vigilancia y fiscalización; manejo de fondos o valores; auditoría; control directo de adquisiciones; autorización de ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios, investigación científica, siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo, asesoría o consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servicios públicos superiores.

Para efectos de determinar si un trabajador es de confianza o de base, no sólo se debe atender a que el nombramiento así lo indique, sino a la naturaleza de las funciones que desempeña, razón por la cual es importante la anterior clasificación, ya

que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en Pleno, consultable en la página siete, del Tomo IX, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, correspondiente a la Novena Época, determinó:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SI TIENEN UN NOMBRAMIENTO DE BASE O DE CONFIANZA, ES NECESARIO ATENDER A LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES QUE DESARROLLAN Y NO A LA DENOMINACIÓN DE AQUÉL. De la fracción XIV del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que establece que “la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza”, se desprende que el Poder Revisor de la Constitución tuvo la clara intención de que el legislador ordinario precisara qué trabajadores al servicio del Estado, por la naturaleza de las funciones realizadas, serían considerados de confianza y, por ende, únicamente disfrutarían de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social y, por exclusión, cuáles serían de base; lo que implica, atendiendo a que todo cargo público conlleva una específica espera competencial, que la naturaleza de confianza de un servidor público está sujeta a la índole de las atribuciones desarrolladas por éste, lo que si bien generalmente debe ser congruente con la denominación del nombramiento otorgado, ocasionalmente, puede no serlo con motivo de que el patrón equiparado le confiara este último para desempeñar funciones que no son propias de un cargo de confianza. Por tanto, para respetar el referido precepto constitucional y la voluntad del legislador ordinario plasmada en los numerales que señalan qué cargos son de confianza, cuando sea necesario determinar si un trabajador al servicio del Estado es de confianza o de base, deberá atenderse a la naturaleza de las funciones que desempeña o realizó al ocupar el cargo, con independencia del nombramiento respectivo, ya que de considerarse exclusivamente la denominación de éste, se podría sujetar la voluntad soberana a lo determinado en el acto administrativo mediante el cual el patrón equiparado nombra a un servidor público, cuando es aquél quien debe someterse a la



majestad de la Constitución General de la República y a las leyes emanadas de ésta.

Por otro lado es importante mencionar que los trabajadores clasificados en la ley como de confianza o bien que sus funciones sean calificadas como tales, quedan excluidos del régimen establecido en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, como lo señala el artículo 8, no tienen estabilidad en el empleo y únicamente cuentan con protección al salario y beneficios de seguridad social, por disposición de la fracción XIV del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación reforzó este criterio mediante la Tesis P. LXXIII/97, de la Novena Época; Instancia Pleno, Fuente Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo V, mayo de 1997, página 176:

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. ESTÁN LIMITADOS SUS DERECHOS LABORALES EN TÉRMINOS DE LA FRACCIÓN XIV DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL. El artículo 123, apartado B, establece cuáles son los derechos de los dos tipos de trabajadores: a) de base y b) de confianza; configura, además, limitaciones a los derechos de los trabajadores de confianza, pues los derechos que otorgan las primeras fracciones de citado apartado, básicamente serán aplicables a los trabajadores de base, es decir regulan, en esencia, los derechos de este tipo de trabajadores y no los derechos de los de confianza, ya que claramente la fracción XIV de este mismo apartado los limita en cuanto a su aplicación íntegra, puesto que pueden disfrutar, los trabajadores de confianza, sólo de las medidas de protección al salario de seguridad social a que se refieren las fracciones correspondientes de este apartado B, pero no de los demás derechos otorgados a los trabajadores de base, como es la estabilidad o inamovilidad en el empleo, puesto que este derecho está expresamente consignado en la fracción IX de este apartado.

También quedan excluidos conforme al artículo 8 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los miembros del Ejército y Armada Nacional con excepción del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios.

Trabajador de base, es aquel que presta sus servicios en una empresa, centro de trabajo, en este caso para el Estado, puede ser de manera continua o permanente, son inamovibles y se trata de trabajadores sindicalizados, el artículo 6 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece que los trabajadores de nuevo ingreso, no serán inamovibles sino después de seis meses de prestar el servicio, sin nota desfavorable en su expediente, condicionando la estabilidad en el empleo, hasta en tanto cumplan seis meses en activo y cumpliendo cabalmente con sus obligaciones.<sup>25</sup>

## ESTADO PATRÓN

El segundo elemento de la relación laboral es la parte que contrata los servicios del trabajador, denominado patrón, “del latín *patronus*. Expresión con la que habitualmente se designa al empleador, en relación con sus obreros y empleados de la industria y el comercio”<sup>26</sup>, éste último puede ser de la iniciativa privada como una empresa o puede ser un ente público, como una Secretaría de Estado que necesita el factor humano para desarrollar las actividades propias de su creación.

El artículo 1 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece cuáles son las dependencias a las que se aplica el Derecho Procesal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que son los Poderes de la Unión, del Gobierno del

---

<sup>25</sup> Artículo 6 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

<sup>26</sup> ALDAMA RAMÍREZ, Raúl, Diccionario Jurídico Laboral Op. cit. p 235

Distrito Federal, del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno-Infantil Maximino Ávila Camacho y Hospital Infantil; así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos.

Situación que ha sido superada mediante la jurisprudencia con Clave de Publicación. P./J. 1/96, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: III, Febrero de 1996, Página: 52, Órgano emisor: Pleno, 9a. Época, cuyo texto es el siguiente:

ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DE CARACTER FEDERAL. SU INCLUSION EN EL ARTICULO 1o. DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ES INCONSTITUCIONAL.- El apartado B del artículo 123 constitucional establece las bases jurídicas que deben regir las relaciones de trabajo de las personas al servicio de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, otorgando facultades al Congreso de la Unión para expedir la legislación respectiva que, como es lógico, no debe contradecir aquellos fundamentos porque incurriría en inconstitucionalidad, como sucede con el artículo 1o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que sujeta al régimen laboral burocrático no sólo a los servidores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, sino también a los trabajadores de organismos descentralizados que aunque integran la administración pública federal descentralizada, no forman parte del Poder Ejecutivo Federal, cuyo ejercicio corresponde, conforme a lo establecido en los artículos 80, 89 y 90 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al presidente de la República, según atribuciones que desempeña directamente o por conducto de las dependencias de la administración pública centralizada, como son las Secretarías de Estado y los Departamentos Administrativos. Por tanto, las relaciones de los

organismos públicos descentralizados de carácter federal con sus servidores, no se rigen por las normas del apartado B del artículo 123 constitucional.

## NOMBRAMIENTO

Otro elemento de la relación jurídica laboral de los trabajadores al Servicio del Estado, es el nombramiento que es el “Acto en virtud del cual se confiere a persona o personas determinadas un cargo, función o empleo. Documento en que se hace constar dicho acto”<sup>27</sup>

El maestro Acosta Romero define al nombramiento como “el documento donde consta la designación de determinada persona, para desempeñar un cargo o empleo público y consecuentemente, formaliza la relación jurídica de trabajo con el titular de la entidad respectiva o dependencia”<sup>28</sup>

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en el artículo 15, establece los requisitos que los nombramientos deben contener:

- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, Estado civil y domicilio.
- Los servicios que deban prestarse, que se determinarán con la mayor precisión posible.
- El carácter del nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada.
- La duración de la jornada de trabajo.
- El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador.
- El lugar en que prestará sus servicios.

El nombramiento aceptado obliga a las partes a cumplir con los deberes inherentes a éste y las consecuencias que se generen conforme a la ley, al uso y a la

---

<sup>27</sup> DE PINA, Rafael, Diccionario de Derecho, Op. cit. p. 382

<sup>28</sup> ACOSTA ROMERO, Miguel, Derecho Burocrático Mexicano, Op. cit. p. 265

buena fe y en ningún caso el cambio de funcionarios de una dependencia podrá afectar los derechos de los trabajadores, esto conforme a lo establecido en los artículos 18 y 19 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Existen diversos tipos de nombramientos<sup>29</sup>

**Definitivos.-** Cuando son permanentes las labores que va a realizar el trabajador, estos nombramientos son otorgados libremente por los titulares de las dependencias, esto es, tratándose de plazas o puestos de última categoría o de nueva creación con motivo de las vacantes que ocurriesen. Los nombramientos definitivos se otorgarán por ascenso a los trabajadores que obtengan mejores calificaciones y por medio de escalafón respectivo.

**Interinos.-** Se otorgan éstos para ocupar plazas vacantes temporales que no excedan de seis meses. Éstos se originan con motivo de las licencias sin goce de sueldo que se les concede a los trabajadores por razones de carácter personal.

**Provisionales.-** Cuando se expide conforme al procedimiento escalafonario respectivo a un trabajador, y éste ocupa una vacante temporal mayor de seis meses.

**Por tiempo fijo.-** Son los que se expiden con fecha precisa de terminación de trabajos eventuales o de temporada.

**Por obra determinada.-** Son los otorgados para realizar tareas directamente ligadas a una obra determinada que por su naturaleza no es permanente, la duración será mientras se realice la obra materia de dicho nombramiento.

Mediante el nombramiento las partes se obligan a respetar y cumplir los derechos y obligaciones que éste impone; la ley prevé diversas situaciones en donde los efectos que conlleva el nombramiento puede ser suspendidos temporalmente, sin obligación

---

<sup>29</sup> Ibídem, pp. 267 y 268

para ninguna de las partes, esto debido a que el trabajador no puede prestar el servicio, sin que implique la terminación de la relación laboral.

El artículo 45 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala las siguientes causas de suspensión de los efectos del nombramiento:

I.- Que el trabajador contraiga alguna enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajan con él.

II.- La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria o el arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa, a menos que, tratándose de arresto el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, resuelva que debe tener lugar el cese del trabajador.

Los trabajadores que tengan encomendado manejo de fondos, valores o bienes, podrán ser suspendidos hasta por sesenta días por el titular de la dependencia respectiva, cuando apareciere alguna irregularidad en su gestión mientras se practica la investigación y se resuelve sobre su cese.

La suspensión de los efectos del nombramiento tiene diversos efectos:

- Que el trabajador no perciba salario, sin responsabilidad para el patrón.
- El trabajador continúa disfrutando de los beneficios de seguridad social.
- Siempre es temporal, ya que de lo contrario sería una terminación de los efectos del nombramiento.
- Inalterabilidad del nombramiento, esto es que la plaza que ocupa el trabajador estará reservada para su regreso, disfrutando los mismos términos y condiciones en los que se encontraba.

En la práctica la causa más común de la suspensión de los efectos de nombramiento son las licencias sin goce de sueldo, es el claro ejemplo de este supuesto, ya que el trabajador al solicitar su licencia no percibe salario, pero continua disfrutando de los beneficios de seguridad social y al momento de terminar su licencia, regresa al puesto que tenía con las mismas prestaciones.

Así como existen causas de suspensión de los efectos del nombramiento, la ley contempla diversas situaciones en donde el Titular de la dependencia en su carácter de patrón puede solicitar el cese de los efectos del nombramiento, sin responsabilidad para éste, el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece los siguientes:

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

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

III.- Por muerte del trabajador;

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

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

a) Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o 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, 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 órdenes 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 a las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva.

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

En los casos a que se refiere esta fracción, el Jefe superior de la oficina respectiva podrá ordenar la remoción del trabajador que diere motivo a la terminación



de los efectos de su nombramiento, a oficina distinta de aquella en que estuviere prestando sus servicios, dentro de la misma Entidad Federativa cuando esto sea posible, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

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

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

La ley y la jurisprudencia establecen como documento base de la acción en caso de un incidente de suspensión de laborales, el Acta Administrativa así como los documentos que se hayan agregado en dicha diligencia, la cual debe realizarse en términos del artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, esto es que el jefe superior de la oficina levante el acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del Sindicato respectivo, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto, una copia al trabajador y otra al representante sindical.

La jurisprudencia con número de registro 197,501, de la novena Época de la Segunda Sala; Fuente Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo VI, Octubre 997, Tesis 2a./J.45/97, pagina 331; señala que la única vía que tienen los titulares de las dependencias para demandar el cese es ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, debiendo acompañar el acta administrativa correspondiente:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL TITULAR DE LA DEPENDENCIA DEL EJECUTIVO, AL DEMANDAR EL CESE DE AQUELLOS ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE (ÚNICA VÍA QUE TIENE PARA OBTENER SU BAJA), DEBE ACOMPAÑAR COMO DOCUMENTO BASE DE LA ACCIÓN EL ACTA ADMINISTRATIVA, EN ACATAMIENTO A LA LEY DE LA MATERIA Y A LA JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE. Como de la interpretación de los artículos 123, apartado B, fracción IX, de la Constitución; 46, 46 bis y 127 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se infiere que el titular de la dependencia burocrática del Ejecutivo no puede, jurídicamente, cesar por sí y ante sí a los empleados de base a los que atribuya conductas que configuran alguna de las causales que establece la fracción V del mencionado artículo 46, sino que debe ejercitar una acción de cese mediante demanda que presente ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ha de estimarse necesario que acompaña a su demanda, como documento base de su acción, el acta administrativa que especifica el citado artículo 46 bis, y en acatamiento, además, a la tesis jurisprudencial 560 (compilación de 1995, Tomo Quinto), que se titular “TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ACTAS ADMINISTRATIVAS IMPRESCINDIBLES PARA EL CESE DE LOS.”

En conclusión para que un trabajador de base al servicio del Estado pueda ser cesado de sus labores, primeramente debe incurrir en las conductas señaladas como graves en el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, después el titular de la dependencia deberá levantar el Acta Administrativa correspondiente con todas y cada una de las formalidades establecidas en la ley; además debe demandar el cese ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje siendo ésta la Autoridad competente para autorizarlo; ya que si el titular no reúne los

requisitos del Acta administrativa o simplemente no la acompaña a la demanda o en su caso en vía de excepción, se tendrá como despido injustificado y estará obligado a reinstalar o a pagar indemnización constitucional (según sea el caso), pagar los salarios caídos y demás prestaciones a las que el trabajador tenga derecho, si el despido es justificado el trabajador no tendrá derecho al pago de salarios caídos.

Los efectos del cese del nombramiento son:

- Dejar sin efectos el nombramiento.
- Terminación de la relación laboral.
- Dejar de percibir el salario.

### **1.3 TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

Su fundamento legal se encuentra en el artículo 123, apartado B, fracción XII de la Constitución Federal, determinando que ante él serán sometidos los conflictos individuales, colectivos o intersindicales.

De acuerdo con el artículo 27 fracción XIV de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, le corresponde a la Secretaría de Gobernación conducir las relaciones del gobierno federal con dicho Tribunal, por lo que dentro del presupuesto de dicha Secretaria se establece el designado para el órgano jurisdiccional, también el artículo 123 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reitera dicha obligación, al señalar que los gastos que origine el funcionamiento del Tribunal serán cubiertos por el Estado, consignándose en el presupuesto de la Secretaria de Gobernación.

Entre los antecedentes de este Tribunal se encuentran:

“Respecto la integración colegiada o tripartita del Tribunal el antecedente remoto es el Decreto 59 de Salvador Alvarado del 17 de mayo de 1915, por el que se

establecen en el Estado de Yucatán el “Consejo de Conciliación y el Comité de Arbitraje” compuesto por dos representantes de los comerciantes, hacendados, industriales y patronos en general y dos más designados por los sindicatos y agrupaciones obreras; el Ejecutivo del Estado designaría un árbitro que ejercería las funciones de tercero en discordia”.<sup>30</sup>

“Acuerdo sobre organización y funcionamiento del Servicio Civil”, expedido el 12 de abril de 1934 por el Presidente de la República, General Abelardo L. Rodríguez, se establecieron, con funciones jurisdiccionales, las Comisiones del Servicio Civil de cada una de las entidades del Poder Ejecutivo que tenían como finalidad garantizar la inamovilidad de los servidores públicos, por lo que ante ellas debería acreditarse la causa fundada para la separación de los trabajadores de su empleo, siendo éste un antecedente a la estabilidad en el empleo para los trabajadores ya que debía existir un motivo para el cese de la relación laboral; dichas Comisiones estaban integradas por un presidente representando al titular administrativo, dos vocales designados por los decanos de la misma y dos más que representaban a los empleados públicos.

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 5 de diciembre de 1938, que en el Título Sexto se establecía un Tribunal de Arbitraje de carácter tripartito, determinando que debía estar integrado por un representante del gobierno federal designado de común acuerdo por los tres Poderes de la Unión, un representante de los trabajadores y un tercer árbitro nombrado entre los dos antes citados. Originalmente el Tribunal actuaba en segunda instancia, pues conocía en revisión, sobre los conflictos individuales tramitados en primera instancia, ante las Juntas Arbitrales que debían establecerse en cada unidad gubernamental. Conocía igualmente sobre los conflictos colectivos que surgieran entre las organizaciones de trabajadores burocráticos y el Estado, así como de las intersindicales que se suscitaran entre dichas organizaciones,

---

<sup>30</sup> REMOLINA ROQUEÑÍ, Felipe, El Derecho Burocrático en México, SEGOB, México, 2006, p. 9

llevaba igualmente registro de los sindicatos de trabajadores al servicio del Estado y la cancelación del mismo.<sup>31</sup>

Las organizaciones de trabajadores al servicio del Estado y el órgano colegiado, se encontraban obligados a sufragar los gastos que originaran para su funcionamiento, tanto las Juntas Arbitrales como el propio Tribunal de Arbitraje.

Posteriormente con las reformas al Estatuto de 1938, promovidas por el presidente Manuel Ávila Camacho el 17 de abril de 1941, se reconoce al Tribunal de Arbitraje como instancia única, para conocer sobre los conflictos individuales que se susciten entre los funcionarios de una unidad burocrática y sus trabajadores; de los intersindicales de cualquier unidad; de los colectivos entre el Estado y las organizaciones a su servicio y de los intersindicales entre las propias organizaciones sindicales de los trabajadores al Servicio del Estado.

El artículo 98 del Estatuto de 1941 establece, por primera vez, la obligación de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para sufragar los gastos del órgano jurisdiccional, consignándose la planilla laboral en su presupuesto.

La emisión de la “Ley de Secretarías y Departamentos de Estado”, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de diciembre de 1958, señala a la Secretaría de Gobernación la responsabilidad de conducir las relaciones del Gobierno Federal con el Tribunal de Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado, dicha responsabilidad se reiteró en la “Ley Orgánica de la Administración Pública Federal” que se encuentra vigente, bajo la nueva denominación del órgano jurisdiccional: Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; mediante reforma al segundo párrafo del artículo 123 de la Ley Federal de Conciliación y Arbitraje en 1984, dispuso que los gastos que originara el Tribunal se consignaran en el presupuesto de la Secretaría de Gobernación.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> [www.tfca.gob.mx](http://www.tfca.gob.mx)

<sup>32</sup> REMOLINA ROQUEÑI, Felipe, *El Derecho Burocrático en México*, Op. Cit. p. 252

El 5 de diciembre de 1960 se publicó la reforma que adiciona el Apartado “B” al Artículo 123 Constitucional, dividiéndolo en dos apartados, conservando el texto por cuanto hace al apartado A, adicionando el apartado B con 14 fracciones, la fracción XII establece que “los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje”<sup>33</sup>, estableciendo así su naturaleza constitucional.

Derivada de esta reforma, el 27 de diciembre de 1963 se promulgó la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, publicada en el Diario Oficial de la Federación de 28 de diciembre de 1963, Ley que actualmente rige las relaciones de trabajo entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas en el artículo 1 de dicha ley y los trabajadores de base a su servicio.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, “Es un órgano de impartición de justicia laboral competente para dar solución a los conflictos laborales individuales y colectivos que se suscitan entre las dependencias de la Administración Pública Federal, del Gobierno del Distrito Federal, sus trabajadores y sus organizaciones sindicales.”<sup>34</sup>

Es un Tribunal administrativo puesto que dirime las controversias entre el Estado y los particulares, que en este caso son los trabajadores al servicio del Estado, que actúan ante éste como particulares, no en calidad de agentes del poder público, es decir, no realizan función pública, las controversias que se dirimen son entre particulares y la Administración Pública.

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

---

<sup>33</sup> MARQUEZ RABAGO, Sergio, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos sus Reformas y Adiciones, Porrúa, México 2003, pp. 254-255.

<sup>34</sup> [www.tfca.gob.mx](http://www.tfca.gob.mx)

Mediante reforma publicada el 12 de enero de 1984, se estableció la organización del Tribunal en tres salas, con tres Magistrados cada una y un Pleno, al frente del cual se encontraba el décimo magistrado, siendo éste el Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y del Pleno; este magistrado es designado por el Presidente de la República.

Además de las Salas en que se compone el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en las capitales de las entidades federativas podrán funcionar Salas Auxiliares del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que el Pleno considere necesarias, integradas en igual forma que las Salas.

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.

El artículo 122 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en relación con el artículo 5 del Reglamento del Tribunal, especifica los órganos, unidades y coordinaciones con las que contará:

- El Pleno del Tribunal
- El Presidente del Tribunal
- Las Salas
- Los Presidentes de las Salas
- Los Magistrados Representantes
- La Secretaría General de Acuerdos
- Las Secretarías Generales Auxiliares
- Las Unidades Técnicas
- La Dirección General de Administración
- La Controlaría Interna
- La Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado
- La Unidad de Conciliadores
- La Coordinación de Actividades Procesales
- La Unidad de Actuarios
- La Unidad de Amparos
- La Unidad de Informática Jurídica
- La Unidad de Archivo
- El Boletín Laboral Burocrático.

## **COMPETENCIA Y ORGANIZACIÓN DE LOS DIVERSOS ÓRGANOS Y UNIDADES DEL TRIBUNAL**

**EL PLENO DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.-** Se integra por la totalidad de los Magistrados de las Salas y el Presidente del Tribunal, es



el órgano supremo y sus disposiciones son obligatorias, entre las facultades y actividades del Pleno se encuentran:<sup>35</sup>

- Expedir el Reglamento Interior y los manuales de organización del Tribunal
- Uniformar los criterios de carácter procesal de las diversas Salas, procurando evitar sustenten tesis contradictorias;
- Tramitar y resolver los asuntos que se refieran a conflictos de carácter colectivo como registros sindicales, conflictos intersindicales.
- Determinar, en función de las necesidades del servicio, la ampliación de número de Salas y de Salas Auxiliares que requiera la operación del Tribunal.
- Fijar el calendario de labores del Tribunal.

Para que el Pleno funcione requiere la presencia del Presidente del Tribunal y de la mayoría de los Magistrados; las sesiones del Pleno son ordinarias y extraordinarias, las primeras se celebran semanalmente los martes y las extraordinarias pueden celebrarse en cualquier momento que el Presidente las convoque; la orden del día se hará saber a los Magistrados con veinticuatro horas de anticipación, haciendo la función de citatorio.

**EL PRESIDENTE DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.-** Será nombrado por el Presidente de la República, su encargo dura seis años, es el representante del Tribunal, dirige su administración, preside las sesiones del Pleno y vigila que se cumplan las resoluciones del mismo; dentro de sus principales facultades y atribuciones se encuentran:<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup> Artículo 124-A de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y artículo 8 del Reglamento Interior del Tribunal

<sup>36</sup> Artículos 120 y 121 del Reglamento Interior del Tribunal y artículos 16 a 19 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

- Representar al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, otorgando poder legal a la persona que estime conveniente para este fin.
- Dirigir la administración del Tribunal, delegando facultades y atribuciones de carácter administrativo a la Dirección General de Administración del Tribunal.
- Presidir las sesiones del Pleno, convocar sesiones extraordinarias, realizar la orden del día para las mismas.
- Vigilar el orden, la disciplina de los trabajadores del Tribunal, el correcto funcionamiento de las Unidades Administrativas del Tribunal y las Salas; para lo cual puede imponer las medidas disciplinarias que estime convenientes.
- Asignar los expedientes de forma equitativa a las Salas y en su caso reasignarlos.
- Vigilar el cumplimiento de los laudos y las resoluciones dictadas por el Pleno y las Salas del Tribunal.
- Rendir informes relativos a los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictadas por el Pleno del Tribunal.
- Nombrar con el acuerdo del Pleno a los funcionarios del Tribunal, Secretario General de Acuerdos, Director General de Administración, Conciliadores, Directores Generales, Contralor interno, Directores de Área, Secretarios particulares, Secretarios Generales Auxiliares, Jefes de las Unidades Técnicas, Coordinador de actividades procesales, Proyectistas, Secretarios de Acuerdos y de Audiencias, Jefes de Departamento, entre otros.
- Proponer la creación de plazas.

Las faltas del Presidente serán cubiertas por el Secretario General de Acuerdos del Tribunal; gozará de emolumentos equivalentes a un Ministro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

**LAS SALAS.-** En principio el Tribunal se componía por tres,<sup>37</sup> situación que fue modificada mediante acuerdo plenario publicado con fecha 28 de octubre de 2005, en el Diario Oficial de la Federación el cual establece el funcionamiento de la Cuarta Sala del Tribunal:

ACUERDO DEL TRIBUNAL EN PLENO DEL 25 DE OCTUBRE DE 2005, RELATIVO AL FUNCIONAMIENTO DE LA CUARTA SALA DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.- Secretaría General de Acuerdos.

VISTO para proveer respecto al funcionamiento de la Cuarta Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

#### **R E S U L T A N D O :**

**PRIMERO.-** Que en cumplimiento a los acuerdos emitidos por el Pleno del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y en el Reglamento Interior de este Tribunal, se creó una Cuarta Sala para coadyuvar a la adecuada atención de los asuntos de este órgano colegiado.

**SEGUNDO.-** Que ya se llevaron a cabo las tareas para contar con el personal jurídico y administrativo y los recursos materiales necesarios para el adecuado desempeño de las actividades de la Cuarta Sala.

#### **C O N S I D E R A N D O :**

---

<sup>37</sup> Artículo 124 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y artículos 20 al 24 del Reglamento Interior del Tribunal.

**ÚNICO.-** Con fundamento en los artículos 118, 122 primer párrafo y 124 A fracción IV de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y 8 fracciones I y IV y 21 del Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y en atención a que ya se realizaron los trabajos administrativos para dotar a la Cuarta Sala del personal y de los recursos materiales suficientes para su adecuado desempeño, el Pleno considera pertinente que la Cuarta Sala inicie sus labores de atención al público el día tres de noviembre de dos mil cinco, a efecto de que lleve a cabo las funciones que señala el artículo 124 B de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En mérito de lo expuesto y fundado, es de resolverse y se:

### **R E S U E L V E:**

**PRIMERO.-** La Cuarta Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje iniciará sus labores de atención al público a partir del día tres de noviembre del dos mil cinco.

**SEGUNDO.-** Publíquese el presente Acuerdo en el Diario Oficial de la Federación y en el Boletín Laboral Burocrático.

La suscrita Secretaria General de Acuerdos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, Patricia E. Morales Pinto, CERTIFICA: Que en este acuerdo mediante el cual se provee respecto al funcionamiento de la Cuarta Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, fue emitido por el Tribunal en Pleno, en sesión ordinaria del veinticinco de octubre de dos mil cinco, por unanimidad de votos de los Señores Magistrados: Licenciado Alfredo Farid Barquet Rodríguez, José Arturo Luis Pueblita Pelisio, Fernando Tovar y de Teresa, Jorge Alberto Hernández Castellón, Eduardo Rafael Cardoso Valdés, Martha Segovia Cázares, Lorenzo Eduardo Cuevas Ayala, Manuel Felipe Remolina Roqueñí, Mario Emilio Garzón Chapa, José Juan Renato Estrada Zamora, Fernando Zertuche Muñoz, Víctor Mariel Soulé y Martín de Lamadrid

Benítez.- México, Distrito Federal, a los veintiséis días del mes de octubre de dos mil cinco.- Doy fe.- Conste.- Rúbrica

Cada sala está integrada por tres Magistrados, uno designado por el Gobierno Federal, otro designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y un Tercer Arbitro, nombrado por los otros dos primeros Magistrados y que funge como Magistrado Presidente de Sala; de igual forma en cada Sala habrá un Secretario General Auxiliar, un Jefe de la Unidad Técnica, el número de Secretarios de Acuerdos, de Audiencias y Proyectistas, así como el personal de apoyo administrativo que sea necesario para atender el volumen de asuntos.

A las Salas les corresponde conocer, tramitar y resolver los conflictos individuales que se susciten entre los trabajadores y las dependencias; esto es que los procedimientos de carácter individual se ventilan dentro de cada una de las Salas; por medio de los Secretarios de Acuerdos, Audiencias y finalmente resuelven por conducto de los Proyectistas.

**LOS PRESIDENTES DE LAS SALAS.-** Entre las funciones principales se encuentran:<sup>38</sup>

- Conocer, vigilar y tramitar los asuntos que hayan sido asignados, para ello debe tomar las medidas que considere necesarias para lograr la mayor sencillez y concentración procesal, promoviendo lo que legalmente proceda a fin de evitar la inactividad de los expedientes que tiene a su cargo.
- Dictar las medidas conducentes a fin de mantener el orden y la disciplina del personal dentro de la Sala; debiendo informar al Presidente del Tribunal de los actos u omisiones en que incurra el

---

<sup>38</sup> Artículo 120- B de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y 25 del Reglamento Interior.

personal a su cargo, que puedan ser causa de responsabilidad, así como las irregularidades que advierta.

- Debe vigilar que los Secretarios de acuerdos formulen los proyectos, resoluciones o laudos de acuerdo a las leyes, y debe citar oportunamente a los integrantes de la Sala para la elaboración de proyectos, resoluciones o laudos.

**LOS MAGISTRADOS REPRESENTANTES.-** Sus facultades son:<sup>39</sup>

- Proponer al Presidente del Tribunal o de cada Sala acciones administrativas tendientes a mejorar el funcionamiento.
- Proponer los asuntos que consideren relevantes en la orden del día, para que sean tratados en las sesiones y así votar libremente al respecto.
- Formular voto particular para los asuntos que no estén de acuerdo o que se encuentren inconformes con el sentido de la determinación.

**LA SECRETARIA GENERAL DE ACUERDOS.-** Entre las facultades y atribuciones son:<sup>40</sup>

- Vigilar el correcto desarrollo de los procedimientos jurisdiccionales de los asuntos de la competencia del pleno del Tribunal, esto es de los asuntos colectivos, asimismo debe dar cuenta diariamente al Presidente del Tribunal.
- Apoyar al personal jurídico en los procedimientos jurisdiccionales que se tramiten.
- Control y trámite de los asuntos de carácter colectivo o sindical competencia del Pleno del Tribunal.

---

<sup>39</sup> Artículo 26 del Reglamento Interior del Tribunal Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

<sup>40</sup> Artículo 27 del Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

- Integrar y registrar libro de los apoderados y representantes de los titulares de las dependencias que lo solicite y con ello acreditar la personalidad en los juicios colectivos e individuales.
- Con el objeto de uniformar los criterios de carácter jurídico dentro del Tribunal, debe recopilar en forma permanente las tesis, ejecutorias, precedentes del Tribunal y toda información relativa a la competencia, información que estará a disposición del Pleno y de las Salas para su consulta.
- Tiene fe pública en las actuaciones y diligencias en que intervengan.
- Expedir las certificaciones sobre constancias que obren en los expedientes de la competencia del Pleno.
- Presentar al Presidente del Tribunal las propuestas que tengan por objeto el mejor desempeño de las laborales del área a su cargo, asimismo debe presentar mensualmente los informes de los resultados logrados y del funcionamiento de su área.
- Notificar por estrados y a través el Boletín los acuerdos, resoluciones, calendarios de labores, así como los días de suspensión y los periodos vacacionales que ordene el Pleno y el Presidente del Tribunal, debiendo gestionar su publicación en el Boletín, así como en el Diario Oficial de la Federación de aquellos avisos, acuerdos, resoluciones y documentos que ordene el Pleno y el Presidente.
- Recibir en custodia los documentos que amparen valores relacionados con los juicios seguidos ante el Tribunal, autorizando con su firma los endosos respectivos.
- Coordinar con la Unidad de Amparos los proyectos, resoluciones, así como los informes previos y justificados respecto de los juicios de amparo interpuestos en contra de las resoluciones del Pleno y del Presidente del Tribunal debiendo realizarlas en los términos legales.

**LAS SECRETARIAS GENERALES AUXILIARES.-** Les corresponde:<sup>41</sup>

- Recibir los expedientes asignados a la Sala respectiva, así como las promociones para cada uno.
- Dar cuenta diariamente al Presidente de la Sala de los asuntos que reciban, en asuntos de término deberán de informar inmediatamente.
- Cuidar el correcto desarrollo de los asuntos que se tramiten en la Sala, supervisando el trabajo de los Secretarios de Audiencias y de Acuerdos y demás personal de apoyo administrativo.
- Resolver las cuestiones, conflictos que se susciten en las audiencias que se celebren en la Sala.
- Coadyuvar con la Secretaría General de Acuerdos del Tribunal en lo referente a la compilación jurídica con el objeto de unificar criterios.
- Dar fe de las actuaciones y diligencias en que intervengan y que correspondan a la Sala.
- Expedir certificaciones sobre constancias que obren en los expedientes que correspondan a la Sala.
- Presentar propuestas al Presidente de la Sala que tiendan a mejorar el desempeño de las labores, de igual forma debe presentar de manera mensual el informe de actividades de los asuntos que se tramitan.
- Autorizar con su firma la correspondencia oficial de la Sala, que no esté reservada al Presidente.

**JEFE DE LA UNIDAD TECNICA.-** Entre sus funciones se encuentran:<sup>42</sup>

- Apoyar al Presidente de la Sala, así como al Secretario General Auxiliar para que los asuntos que se ventilen dentro de la Sala se resuelvan con la mayor celeridad, concentración y sencillez del

---

<sup>41</sup> Artículo 29 del Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

<sup>42</sup> Artículo 30 del Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.



proceso; debiendo para ello proponer todas las medidas técnico jurídicas tendientes.

- Coordinar las actividades propias del área de Projectistas, respecto de los juicios asignados a la Sala, supervisando que los proyectos relativos se elaboren en los términos legales.
- Coordinar con la Unidad de Amparos los proyectos, resoluciones, así como los informes previos y justificados respecto de los juicios de amparo interpuestos en contra de las resoluciones de la Sala, cuidando que se elaboren en los términos legales correspondientes.
- Seleccionar las ejecutorias y jurisprudencias en materia de amparo que sean de utilidad para el Tribunal.
- Elaborar el informe mensual de actividades de la Sala.

**DIRECCION GENERAL DE ADMINISTRACIÓN.-** Es la encargada de adoptar medidas técnico-administrativas tendientes a optimizar la organización y funcionamiento del Tribunal, así como la determinación, aplicación de normas y procedimientos para la administración de los recursos humanos, materiales y financieros con los que cuenta el Tribunal, debiendo elaborar el presupuesto y el Programa Operativo Anual, entre otras atribuciones tiene:<sup>43</sup>

- Debe cumplir las instrucciones y comisiones que le encomiende el Pleno o el Presidente del Tribunal.
- Actualizar el escalafón de los trabajadores.
- Tramitar los nombramientos de los servidores públicos, las autorizaciones de los diversos movimientos del personal, resoluciones sobre los casos de terminación de los efectos de nombramiento.
- Llevar a cabo los sistemas de estímulos y recompensas.

---

<sup>43</sup> Artículos 31 y 32 del Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

- Participar en la elaboración y ejecución de los programas de capacitación y adiestramiento para la productividad del personal y de seguridad e higiene.
- Cumplir con la normatividad vigente en materia de programación, presupuestación y evaluación.
- Informar al Presidente del Tribunal mensualmente de las actividades realizadas y de los resultados obtenidos de acuerdo con los programas previamente establecidos.

**CONTRALORIA INTERNA.-** Es la Unidad administrativa encargada de recibir las quejas y denuncias administrativas que se presenten contra los servidores públicos del Tribunal identificarlas e investigarlas, haciendo las indagaciones necesarias y formular opinión ante el Presidente, para que éste la someta a la consideración del Pleno del Tribunal, al igual que las demás Unidades debe informar mensualmente al Presidente del Tribunal del resultado de las actividades de su área.<sup>44</sup>

**PROCURADURIA DE LA DEFENSA DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.-** Las facultades y atribuciones del Procurador de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado que entre otras se encuentran:<sup>45</sup>

- Representar oficialmente a la Procuraduría.
- Designar a los Procuradores Auxiliares que estime conveniente para cumplir con las funciones encomendadas.
- Proponer al Presidente del Tribunal las medidas administrativas tendientes a dar congruencia, eficacia y celeridad a la acción encomendada, esto es representar a los trabajadores al Servicio del Estado.
- Rendir informe mensual al Presidente del Tribunal de las labores desempeñadas.

---

<sup>44</sup> Artículos 33 y 34 del Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

<sup>45</sup> Artículo 35 del Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

- Cuidar que el personal a su cargo como Procuradores Auxiliares y el personal administrativo de apoyo, cumplan con lo dispuesto en el Reglamento, así como de las disposiciones de observancia general y particular dictadas por el Pleno y el Presidente del Tribunal.
- Dictar las medidas correspondientes para el buen funcionamiento de la Unidad.
- Integrar, custodiar y controlar los libros de registro de los asuntos, índices y demás que sean necesarios para el mejor funcionamiento de la Unidad.

**UNIDAD DE CONCILIADORES.-** Entre sus funciones se encuentran:<sup>46</sup>

- Proponer las medidas jurídicas y administrativas para el mejor funcionamiento de la Unidad de Funcionarios Conciliadores.
- Rendir un informe mensual al Presidente del Tribunal y a los Presidentes de la Sala, acerca del Estado que guardan los asuntos que le fueron encomendados.
- Distribuir en la forma conveniente y adecuada los asuntos en que deba intervenir cada conciliador.
- Cuidar el orden de su área y el cumplimiento de los reglamentos y disposiciones legales.
- Entender en forma eficiente los asuntos encomendados.

**ACTUARIOS.-** Unidad encargada de realizar diversas diligencias como emplazamientos, notificaciones, desahogo de pruebas de inspección o medios de perfeccionamiento como los cotejos, el Jefe de la Unidad es el encargado de coordinar, dirigir, orientar y controlar el desempeño de las funciones de los Actuarios a su cargo, de igual forma debe rendir de manera mensual el informe respectivo de actividades para el Presidente del Tribunal.<sup>47</sup>

---

<sup>46</sup> Artículo 36 del Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

<sup>47</sup> Artículo 38 del Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje

**UNIDAD DE AMPAROS.-** Cada Sala cuenta con una Mesa para tratar los amparos que se interpongan ante las resoluciones dictadas por cada una, las funciones y atribuciones para el Jefe de esta Unidad:<sup>48</sup>

- Es el encargado de coordinar, dirigir, orientar y controlar el desempeño de los Secretarios encargados de las mesas de amparos.
- Coordinar con el Secretario General de Acuerdos los proyectos, resoluciones, así como los informes previos y justificados respecto de los juicios de amparo interpuestos en contra de las resoluciones del Pleno y del Presidente del Tribunal, vigilando que sean cumplimentados en términos legales, de igual forma debe hacer de manera inmediata del conocimiento de las autoridades señaladas como responsables las resoluciones que les correspondan, para el efecto de que en forma oportuna cumplimenten.
- Seleccionar las ejecutorias y jurisprudencias en materia de Amparos, que sea de utilidad para las resoluciones que emita el Tribunal.
- Llevar un control estadístico de los Amparos interpuestos y del sentido de las resoluciones recaídas, informando mensualmente sus actividades al Presidente del Tribunal, Presidentes de Sala y Secretario General de Acuerdos; igualmente debe llevar un libro de registro de los juicios de amparo interpuestos en contra de las resoluciones del Tribunal.

**ARCHIVO.-** Las actividades para el Jefe de esta Unidad son:<sup>49</sup>

- Llevar la organización, control y supervisión de su área.
- Cuidar la formación de expedientes.

---

<sup>48</sup> Artículo 39 del Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje

<sup>49</sup> Artículo 40 del Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

- Controlar y guardar bajo su responsabilidad los expedientes y demás documentos como sobres cerrados, expedientes personales, cuadernos de prueba que conforman el archivo del Tribunal.
- Organizar, controlar y supervisar la Oficialía de Partes del Tribunal, que es la encargada de recibir todas las promociones, es oportuno mencionar que dentro del Tribunal es una Oficialía de Partes común.
- Informar mensualmente al Presidente del Tribunal el resultado de las actividades realizadas en su área.

**UNIDAD DE INFORMATICA JURÍDICA.-** Sus atribuciones y facultades:<sup>50</sup> son:

- Aplicar los programas de la técnica Informática en los procedimientos laborales burocráticos.
- Vigilar la adecuada aplicación de métodos y técnicas para el aprovechamiento óptimo y la conservación de los equipos de cómputo y los programas y sistemas que se implanten en el Tribunal.
- Cuidar que se cumplan oportunamente los programas de mantenimiento preventivo y correctivo.
- Vigilar que exista certeza y confiabilidad en los informes y estadísticas que se generen por el área a su cargo.
- Proponer los requerimientos de capacitación necesarios para el personal a su cargo y asesorar las diversas áreas del Tribunal en el manejo y utilización de los sistemas y equipos de cómputo.
- Mantener actualizados los sistemas y programas que se implanten en el Tribunal.
- Rendir informe mensualmente al Presidente del Tribunal de las labores de su área.
- Resguardar toda la información propia de las actividades que realiza el Tribunal.

---

<sup>50</sup> Artículo 41 del Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

**BOLETÍN LABORAL.-** Las funciones de esta Unidad son:<sup>51</sup>

- Publicar diariamente el Boletín Laboral Burocrático, siendo coordinado por el Presidente del Tribunal.
- Deberá contener los acuerdos y las resoluciones del Presidente del Tribunal, del Pleno y de las Salas, de igual forma criterios, disposiciones, avisos, circulares e información que estime conveniente, a criterio de la Presidencia, del Pleno y Presidencia de Sala.
- La publicación en el Boletín de las notificaciones que no tengan el carácter de “personal”, se hará sin perjuicio de que las mismas se sigan efectuando por los estrados del Tribunal y surtirán sus efectos a las partes, en términos de los dispositivos legales que regulen el tipo de publicaciones y deberán contener la fecha del acuerdo o resolución, número de expediente, identificación de las partes respectivas, rubrica del Secretario General de Acuerdos, o de los Secretarios Generales Auxiliares de Sala en su caso y demás datos relativos.

El Tribunal Federal de Conciliación Arbitraje necesita de todas y cada una de estas Unidades para su buen funcionamiento, si alguna de estas tiene fallas se refleja en las demás debido a que se encuentran íntimamente vinculadas, un ejemplo lo encontramos en la Unidad de Actuarios u Oficialía de Partes por ser comunes, ya que si los actuarios no desahogan las pruebas, no notifican o no realizan de una manera correcta su labor, afecta en gran parte los procedimientos del Tribunal ya sea colectivo o individual.

#### **1.4. RESOLUCIONES**

En términos generales el concepto de resolución viene del latín *resolutio*, de repetición y *solvere* desatar, soltar. Acción o efecto de resolver o resolverse. Solución

---

<sup>51</sup> Artículos 42, 43 y 44 del Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje

de problema, conflicto o litigio. Decisión, actitud, firmeza, energía, valor, arrojo, arresto. Expedición, actitud, diligencia celosa. Medida para un caso. Fallo, auto, providencia de una autoridad gubernativa o judicial. Precisión. Acto o declaración o voluntad que deja sin efecto una relación jurídica. Termino, extinción, destrucción, análisis de un compuesto para su examen reflexivo, atrevimiento, osadía, cambio de una cosa reducida luego a otra<sup>52</sup>.

Resolución Judicial es el “acto procesal de un juez o Tribunal destinado a atender las necesidades del desarrollo del proceso o a su decisión”<sup>53</sup>.

Las principales características de las resoluciones:<sup>54</sup>

- a) Son actos de jurisdicción.
- b) Mediante ellos el órgano declara su voluntad y ordena o prohíbe algo.
- c) Son actos unilaterales aunque se llevan a cabo por Tribunales colegiados.
- d) Mediante las resoluciones se tramita el proceso, se resuelve el litigio, se pone fin o se suspende el juicio.

Las resoluciones se clasifican por su naturaleza jurídica en:

- Acuerdos.- Si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio.
- Autos incidentales o resoluciones interlocutorias.- Son aquellas que resuelven dentro o fuera de juicio un incidente.
- Laudos.- Deciden sobre el fondo del conflicto.

---

<sup>52</sup> ALDAMA RAMÍREZ, Raúl, Diccionario jurídico laboral, *Op. cit.* p. 293

<sup>53</sup> DE PINA, Rafael, Diccionario de Derecho, *Op. cit.* p. 442

<sup>54</sup> TENA SUCK Rafael, Derecho Procesal del Trabajo, Trillas, segunda edición, México 1986, pp.138-139

Por los efectos que producen se clasifican en:

- Declaratorias.- Clasifican el derecho o la situación jurídica controvertida.
- De condena.- Señalan la conducta a seguir por el demandado, con motivo del fallo.
- Constitutivas.- Fijan nuevas situaciones jurídicas respecto de una anterior, como la sentencia colectiva, titularidad de contratos colectivos, el patrón sustituto.
- Criterios de resolución.- El Pleno del Tribunal tiene la obligación de uniformar criterios entre las Salas y Salas Auxiliares.

Ahora bien las resoluciones laborales emitidas por los Tribunales del trabajo, contempladas en el artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo son:

- Acuerdos.- si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión del negocio.
- Autos Incidentales o Resoluciones Interlocutorias.- cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente.
- Laudos.- cuando decidan sobre el fondo del conflicto.



El desarrollo de los temas dentro de este capítulo resultó importante, al constituir la base del presente trabajo, ya que es necesario determinar y establecer los conceptos fundamentales, como las definiciones de Derecho, de trabajo, de proceso y procedimiento para saber, comprender la naturaleza jurídica y relevancia del tema, es una visión panorámica, para que en los siguientes capítulos se profundice sobre los diversos aspectos que comprende el Procedimiento Individual ante las Salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por ello fue necesario establecer y delimitar los derechos y obligaciones que surgen de la Relación Jurídica Laboral, así como las partes dentro de ella, dado que son el trabajador y el Titular de la Dependencia en su carácter de patrón los que intervienen directamente en el Procedimiento Individual, ejerciendo como acción el incumplimiento de las obligaciones que tienen recíprocamente.

Haciendo notar la importancia del Nombramiento como elemento de dicha relación laboral y la estabilidad en el empleo que tienen los trabajadores de base, quienes no pueden ser removidos sino mediante causa justa para su cese, establecidas en el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, mediante Acta Administrativa con los requisitos legales establecidos; de lo contrario el cese sería injustificado.

El estudio del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje sirve para entender su organización y funcionamiento, esto es, establecer las Unidades Administrativas que lo integran y el funcionamiento de cada una de ellas, para saber a cuál de ellas dirigirnos en algún caso concreto, de igual forma su análisis permite entender la íntima relación que guardan unas con otras para el desarrollo de las funciones del Tribunal, en particular para agilizar el trámite en el procedimiento tanto individual como colectivo, ya que si una de estas Áreas entorpece o se encuentra rezagada, las demás no pueden continuar con el procedimiento, con la salvedad de que algunas se encuentran más ligadas entre sí, tal es el caso de la Unidad de Actuarios ya que si ésta no cumple cabal

con sus funciones, las demás áreas detienen el procedimiento, no puede avanzar y la carga de trabajo aumenta.

Finalmente la relevancia de clasificar las resoluciones en general y aquellas dictadas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, radica en que dentro del procedimiento individual existe la figura materia del presente trabajo, contemplado en el artículo 128 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y dicho recurso como lo veremos más adelante es resuelto mediante Acuerdo Plenario; de ahí que se establezca que los acuerdos resuelven cuestiones de trámite.

## **2.- PROCEDIMIENTO INDIVIDUAL ANTE LAS SALAS DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado regula de manera general el procedimiento individual ante las Salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; estableciendo los requisitos de la demanda, los términos para la contestación, de igual forma determina que las audiencias estarán a cargo de los Secretarios de Audiencias quienes resolverán las cuestiones que se susciten dentro de las mismas y sus resoluciones pueden ser impugnadas o revisadas a petición de parte.

Los principios que rigen el procedimiento se encuentran establecidos en los artículos 685 y 873 de la Ley Federal del Trabajo, esto debido a que el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece las leyes supletorias en su aplicación, entendiéndose como “aquéllas que por expresa disposición suya, o por precepto de un texto especial, rige las materias no reguladas o no previstas por éste”<sup>1</sup> y estas son la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad.

Al no prever la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado los principios que rigen el procedimiento ante el Tribunal Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se entiende que son los previstos en la Ley Federal del Trabajo, de ahí que se señale que es la Ley supletoria, ya que en el aspecto procesal es la principal.

Los principios procesales son “aquellos que orientan el procedimiento para lograr que el mismo pueda desarrollarse adecuadamente de acuerdo con la naturaleza de la controversia planteada”<sup>2</sup>; los principios que rigen el proceso laboral son:

---

<sup>1</sup> ALDAMA RAMÍREZ, Raúl, *Diccionario jurídico laboral*, Op. cit. p. 197

<sup>2</sup> DE PINA, Rafael, *Diccionario de Derecho*, Op. cit. p. 254

1. Publicidad.- “Tiene por meta garantizar que el negocio será resuelto en forma limpia y honesta con la mayor equidad y legalidad posible”.<sup>3</sup>

“La Autoridad debe permitir en el desarrollo de las audiencias la presencia del público interesado, más no intervenir u obstaculizar el procedimiento, de igual forma las partes interesadas puedan consultar en cualquier momento el contenido de los autos, escritos y el resultado de las audiencias”<sup>4</sup>.

2. Gratuidad.- Derivado de la garantía individual establecida en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, estableciendo que la administración de justicia será gratuita, quedando prohibidas las costas judiciales, de igual forma la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en el artículo 144, establece que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no podrá condenar al pago de costas, entendiéndose que el procedimiento es gratuito.

“Consiste en la obligación del Estado en proporcionar al gobernado todos los elementos necesarios para resolver los conflictos en forma pacífica y sin costo alguno para las partes”<sup>5</sup>

3. Inmediatez.- Se refiere a que el juzgador tendrá que estar en contacto directo, en relación próxima, cercana a las partes y deberá presidir, de ser posible, todas las audiencias a fin de que conozca del negocio personalmente, en forma inmediata para así dictar una sentencia justa, es por ello que la legislación aplicable faculta al Secretario de audiencias para hacer libremente las preguntas que juzguen oportunas, ya sea a los testigos, a los Peritos, esto debido a que el “derecho procesal del trabajo es

---

<sup>3</sup> TENA SUCK Rafael, Derecho Procesal del Trabajo. *Op. cit.* p. 23

<sup>4</sup> ALDAMA RAMÍREZ, Raúl, Diccionario jurídico laboral, *Op. cit.* p. 254

<sup>5</sup> *ibidem* p. 253

profundamente dinámico y humano por la naturaleza misma de los intereses en juego”<sup>6</sup>

“Implica que las autoridades encargadas de la administración de justicia, en la búsqueda de la verdad material tienen la obligación de estar en constante contacto personal con las partes y poseen la facultad de presenciar personalmente el desarrollo de las audiencias y en esa forma compenetrarse de todas las incidencias que se susciten durante el proceso”<sup>7</sup>

4. Oralidad.- Esto es que el procedimiento se desarrolla verbalmente, las partes comparecen de manera personal a exponer sus derechos.

“Es el principio que presupone la presencia física de las partes en los diversos actos que integran el proceso, esto es que se requiere la comparecencia de las partes en forma personal o por medio de representante a todas y cada una de las audiencias que componen el juicio”.<sup>8</sup>

5. Instancia de parte.- Significa que el Tribunal no puede actuar por sí mismo, sino que requiere de la petición de los particulares, reduciéndose en la práctica a la presentación de la demanda, ya que a partir de que el asunto radica ante el Tribunal, éste es quien tiene la obligación de continuar con el procedimiento.

6. Economía y concentración.- Surge del artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, expresando que la impartición de justicia tiene que ser pronta y expedita, de ahí la obligación del Tribunal de ser breve en la tramitación de los asuntos, debiendo realizar todas las

---

<sup>6</sup> TENA SUCK Rafael, Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit. p. 24

<sup>7</sup> ALDAMA RAMÍREZ, Raúl, Diccionario jurídico laboral. Op. cit. p. 253

<sup>8</sup> Idem

acciones que sean posibles para que la solución del conflicto sea lo más pronto.

7. Suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador.- Este principio impone el deber jurídico a las autoridades jurisdiccionales laborales de subsanar las deficiencias de la demanda del trabajador, en otras palabras, dicho Órgano Colegiado debe de apoyar a los trabajadores en el correcto ejercicio de sus pretensiones, teniendo siempre como base los hechos planteados por éstos en su capítulo respectivo de demanda. Ahora bien, es de recordar que, tratándose de la Ley Federal del Trabajo, este tiene cuatro manifestaciones, las cuales se dan en distintas etapas procesales: 1) completar prestaciones, 2.- Corrección a cargo del trabajador, 3) corregir la demanda en la etapa de demanda y excepciones, y 4) en la caducidad. Sin embargo, en el proceso laboral burocrático no se desarrolla de igual manera al proceso laboral común, por lo que este principio solamente se podría aplicar en el auto de radicación de demanda, ya sea que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje *motu proprio* lo haga, o bien como ocurre en la práctica, que le señale al trabajador cuales son las deficiencias de su demanda, para que en el término de tres días hábiles las corrija, de no hacerlo, la parte agraviada al momento de que se dicte el laudo contrario a sus intereses, puede impugnarlo por medio del amparo haciendo valer dicha omisión, y el Tribunal Colegiado de Circuito ordenará que se reponga el procedimiento dejando sin efectos el laudo y todo lo actuado, hasta la demanda en donde el Tribunal deberá dar vista para aclarar el escrito respectivo, debiéndose desarrollar el procedimiento de nueva cuenta.

## **2.1. DEMANDA**

Es el “acto procesal - verbal o escrito – ordinariamente inicial del proceso en el que se plantea al juez una cuestión (o varias no incompatibles entre sí) para que la

resuelva, previos los trámites legales establecidos, dictando la sentencia que proceda, según lo alegado o probado”.<sup>9</sup>

Con la demanda inicia el proceso laboral, en el caso concreto el proceso individual puede ser de dos tipos:

a) El procedimiento de cese en donde la parte actora será el Titular de la Dependencia quien solicita el cese de los efectos del nombramiento para un trabajador.

b) El que inicia el trabajador, en donde éste es el actor quien reclama el cumplimiento de la relación laboral o la indemnización y demás prestaciones que considere tiene derecho.

El artículo 126 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que no se requiere forma o solemnidad especial en las promociones y comparecencias de las partes, incluso señala el artículo 127 del ordenamiento legal citado, que la demanda podrá ser presentada por escrito o verbalmente por medio de comparecencia, a pesar de ello el artículo 129 puntualiza los requisitos esenciales que debe contener la demanda y son:

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

---

<sup>9</sup> DE PINA, Rafael, Diccionario de Derecho, *Op. cit.* p. 221

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

Es importante mencionar que cuando la demanda sea interpuesta por el Titular de la Dependencia, deberá acompañar como documento base de la acción el Acta Administrativa, en términos de la jurisprudencia ya mencionada en el presente trabajo, intitulada TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL TITULAR DE LA DEPENDENCIA DEL EJECUTIVO, AL DEMANDAR EL CESE DE AQUELLOS ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE (ÚNICA VÍA QUE TIENE PARA OBTENER SU BAJA), DEBE ACOMPAÑAR COMO DOCUMENTO BASE DE LA ACCIÓN EL ACTA ADMINISTRATIVA, EN ACATAMIENTO A LA LEY DE LA MATERIA Y A LA JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE, ya que de lo contrario se tendrá como un despido injustificado o simplemente se negará el cese de los efectos del nombramiento.

La presentación de la demanda interrumpe la prescripción de la acción o acciones.

Cuando la demanda no cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 129 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el Tribunal debe dar vista a la parte actora, para que aclare su demanda, por ejemplo cuando no acompañan pruebas o las prestaciones reclamadas son vagas o imprecisas.

Para las personas que radican fuera del domicilio del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es necesario que señalen domicilio para oír y recibir notificaciones en el domicilio del Tribunal, en caso contrario las notificaciones aún de carácter personal se realizarán por los estrados, en términos del artículo 739 de la Ley Federal del Trabajo

## **2.2. EMPLAZAMIENTO**



“Acto procesal destinado a hacer saber al demandado la existencia de la demanda y la posibilidad legal que tiene de contestarla”.<sup>10</sup>

El emplazamiento debe realizarse mediante notificación personal en términos del artículo 142 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Para efectos de establecer la legalidad de un emplazamiento la Tesis I 1º.T.J/20, Gaceta número 29, pág. 63, Semanario Judicial de la Federación, tomo V, Segunda Parte-2, pág. 683, señala lo siguiente:

EMPLAZAMIENTO, REQUISITOS PARA LA LEGALIDAD DEL. El actuario al realizar la primera notificación debe cumplir con lo previsto en el artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo reformada; debiendo cerciorarse de que la persona que va a emplazar, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local señalado en autos y asentar los medios de convicción que tuvo a la vista y que lo llevaron a dicho cercioramiento, y si no procede así su actuación es ilegal.

La primera notificación debe realizarse conforme lo establecido en el artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo, entendiéndose que en la mayoría de los casos la primera notificación es el emplazamiento

Las reglas establecidas en la ley son:

I.- El actuario debe cerciorarse que la persona que debe ser notificada habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local señalado en autos para hacer la notificación.

---

<sup>10</sup> Ibídem p. 263

II.- Si está presente el interesado o su representante, el actuario notificará, la resolución entregando copia de la misma, si se trata de persona moral, el actuario se asegurará de que la persona con quien entiende la diligencia es representante legal de aquélla.

III.- Si no está presente el interesado o su representante, se le dejará citatorio para que lo espere al día siguiente, a una hora determinada.

IV.- Si no obstante el citatorio, no está presente el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre en la casa o local, y si estuvieren éstos cerrados, se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada.

V.- Si en la casa o local designado para hacer la notificación se negare el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la diligencia, a recibir la notificación, ésta se hará por instructivo que se fijará en la puerta de la misma, adjuntando una copia de la resolución.

El actuario deberá asentar razón en autos, señalando con claridad los elementos de convicción en que se apoye; como puede ser la media filiación de la persona con quien entendió la diligencia para el caso de no querer identificarse.

### **2.3. CONTESTACIÓN**

“La contestación a la demanda es la respuesta oral o por escrito que el demandado al comparecer en la etapa de demanda y excepciones, da a las pretensiones del actor”.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> ALDAMA RAMÍREZ, Raúl, Diccionario jurídico laboral. *Op. cit.* p. 7

Una vez que se haya notificado la demanda el Titular deberá contestarla en un plazo no mayor a cinco días (si el demandado es el trabajador, deberá contestarla en un plazo no mayor a nueve días); el promovente deberá acompañar los documentos que acredite la personalidad de quien promueve en representación del Titular demandado, que puede ser Oficio de designación de apoderados en términos del artículo 134 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado o el Testimonio Notarial correspondiente en términos del artículo 692 fracción II de la Ley Federal del Trabajo; cuando se trate de representante del trabajador éste podrá acreditar su personalidad con simple carta poder.

El demandado dará contestación a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore cuando no sean propios, pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes, para aquellos que no se pronuncie o evada se tendrán por admitidos, también opondrá las excepciones y defensas que considere convenientes, deberá ofrecer las pruebas correspondientes y expresar los puntos petitorios.

La Tesis de la Séptima Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: 77, sexta parte, página 22, es aplicable para saber las formalidades de la contestación de demanda, transcribiéndose a continuación.-

**CONTESTACIÓN A LA DEMANDA LABORAL. FORMALIDADES.** El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo establece que en los procesos de trabajo no se exige forma determinada en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones y que las partes deben precisar los puntos petitorios e indicar sus fundamentos; consecuentemente, la mención de los hechos en forma numérica no es un requisito establecido en la Ley Federal del Trabajo y evidentemente sólo tiene como finalidad hacer más comprensible la lectura de los escritos, dividiendo los hechos en diversos párrafos, por lo tanto, la contestación que se dé a la demanda haciéndose referencia a todos y cada uno de los hechos del escrito inicial, negándose o afirmándolos o

refiriéndolos como se crea que tuvieron lugar, cumple con los requisitos establecidos en la fracción V del artículo 753 de la Ley Federal del Trabajo, aún cuando no se especifique el número con el que está identificado cada uno de ellos; en tal virtud, no procede tener por ciertos los hechos identificados con un número determinado, por no haberse hecho referencia a este número cuando se contestó la demanda, si se hizo referencia al hecho contenido en el párrafo correspondiente.

## 2.4. CONCILIACIÓN

“Es el acuerdo celebrado entre quienes se encuentran ante un conflicto de intereses, con el objeto de evitar un juicio o poner rápido fin a uno ya iniciado. La conciliación en su proyección jurídica laboral, es la actuación de un tercero dirigida a facilitar el acuerdo entre las partes”.<sup>12</sup>

“La conciliación es la práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral para que ayude a las partes en una controversia a allanar sus diferencias y llegar a una transición amistosa o a una solución adoptada de común acuerdo. Es un proceso de discusión racional sistemática, con ayuda de un conciliador, de todos los puntos de desacuerdo que oponen a las partes en un litigio”.<sup>13</sup>

La Conciliación dentro del Procedimiento Individual en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no es obligatoria; como en el apartado A, ya que el artículo 127 Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en la fracción III no señala que sea una etapa dentro del procedimiento ya que establece “Fijados los términos de la controversia y reunidas las pruebas que se hubiesen presentado con la demanda y la contestación, el Tribunal citará a una audiencia que se celebrará dentro de los quince días siguientes de recibida la contestación, en la que se desahogaran pruebas, se escucharán los alegatos de las partes y se dictarán los puntos resolutive del laudo, que se engrosará dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la

---

<sup>12</sup> DE PINA, Rafael, *Diccionario de Derecho*, Op. cit. p. 178

<sup>13</sup> *Derecho Procesal del Trabajo*, TFCA, México, 1997, p. 166

celebración de la audiencia, salvo cuando a juicio del Tribunal se requiera la práctica de otras diligencias para mejor proveer, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo y una vez desahogadas se dictará el laudo dentro de quince días.”

De lo anterior se advierte que las partes no se encuentran obligadas a pasar por la etapa conciliatoria, pero si pueden conciliar en cualquier momento hasta antes de que se dicte el laudo respectivo.

Es oportuno destacar que la Conciliación si es obligatoria dentro del procedimiento colectivo dentro del Tribunal como lo establece el artículo 125 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; de igual forma señala que una vez celebrado un convenio entre las partes, el Tribunal al sancionarlo, lo eleva a la categoría de laudo y los suscriptores se obligan a pasar por éste como sentencia ejecutoriada, esto es que deben cumplimentar el convenio en todas sus cláusulas en los mismos términos y condiciones pactados.

## 2.5. INCIDENTES

“Del latín *incidere*, que significa sobrevivir, interrumpir, producirse. Procesalmente, los incidentes son procedimientos que tienden a resolver controversias de carácter adjetivo relacionadas inmediata y directamente con el asunto principal”<sup>14</sup>

Algunas veces las partes o los órganos jurisdiccionales se apartan de las normas procesales aplicables al juicio que se ventila; surge entonces la posibilidad de que se planteen cuestiones adjetivas cuya resolución servirá para llevar el proceso a su fin normal, mediante incidentes. Otros problemas relacionados con un proceso surgen durante su preparación o desarrollo y se recurre al trámite incidental.

---

<sup>14</sup> ALDAMA RAMÍREZ, Raúl, Diccionario jurídico laboral. Op. cit. p. 164

Por otra parte, como el proceso no termina con la sentencia sino que la actividad jurisdiccional se extiende hasta satisfacer jurídicamente a la parte que obtuvo sentencia favorable, los incidentes son posibles aún en ejecución de sentencia con la idea de aplicar correctamente las normas procesales, en el Derecho laboral para los trabajadores al servicio del Estado, el ejemplo claro se observa en los incidentes de liquidación.

La formulación de un incidente puede paralizar el juicio en lo principal o no paralizarlo.

En el primer caso se trata de incidentes de previo y especial pronunciamiento que obligan a suspender el juicio en lo sustancial, mientras se tramitan y resuelven por sentencia que no afecta el fondo del negocio, como los incidentes de falta de personalidad, de nulidad de actuaciones, debiendo primero resolverlos para así continuar con el procedimiento.

En los incidentes que no tienen ese carácter se verifica el trámite, pero la resolución se deja para la sentencia definitiva que debe estudiar y resolver los problemas incidentalmente planteados.

Si se trata de incidentes en ejecución de sentencia, la interlocutoria debe pronunciarse al final del trámite.<sup>15</sup>

Dentro del procedimiento individual del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el artículo 141 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece que “los incidentes que se susciten con motivo de la personalidad de las partes o de sus representantes, de la competencia del Tribunal, del interés de tercero, de la nulidad de actuaciones u otros motivos, serán resueltos de plano”.

---

<sup>15</sup> Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, *Op. cit.* pp. 1665 y 1666

Del texto anterior se desprende que todos los incidentes planteados dentro del procedimiento en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, son de previo y especial pronunciamiento, esto es que deben resolverse en cuanto se interponen para continuar con el procedimiento, de lo contrario se paraliza hasta su resolución.

La excepción se encuentra en el Incidente de Liquidación, ya que éste se tramita después de que se dicte la resolución definitiva que en derecho corresponda, traduciéndose en la planilla de liquidación mediante la cual se calculan las prestaciones económicas adeudadas materia de condena en el laudo.

Los incidentes más frecuentes dentro del Procedimiento Individual ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje son:

- Acumulación
- Falta de personalidad
- Incompetencia
- Liquidación
- Nulidad de Actuaciones
- Tachas a los testigos

En la práctica cuando se interpone un incidente de Nulidad de Actuaciones dentro del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, sobre actuaciones diversas a una notificación realizada de manera incorrecta, estos incidentes se declaran infundados en términos de la jurisprudencia intitulada

“INCIDENTE DE NULIDAD SU PROCEDENCIA. Por medio del incidente previsto en el artículo 762 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, se puede combatir única y exclusivamente alguna notificación que no se hubiere hecho en forma correcta, pero no se puede atacar por medio del mismo, determinada actuación emitida o pronunciada por una junta de conciliación y Arbitraje durante la tramitación del juicio, puesto que ello implicaría considerar que ésta tenga facultades para revocar o modificar sus propias

determinaciones, lo cual prohíbe terminantemente el artículo 848 de la Ley de la Materia”.

Dicha tesis es aplicable debido a que las resoluciones del Tribunal son inapelables en términos del artículo 146 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, con relación al 848 de la Ley Federal del Trabajo.

## 2.6. TÉRMINOS PROCESALES

“Es el período, tiempo o fecha que se tiene para cumplir un deber o en el cual surge una obligación...”<sup>16</sup>

“Es un acontecimiento futuro de realización cierta, del cual depende la eficacia o la resolución de derechos y obligaciones”<sup>17</sup>

Supletoriamente se utilizan dentro del procedimiento individual ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, los términos procesales establecidos en la Ley Federal del Trabajo<sup>18</sup>, siendo éstos de manera genérica, en los que dispone que los plazos comenzarán a correr al día siguiente en que surta efectos la notificación y se contará en ellos el día del vencimiento; señalando que no correrán términos en días inhábiles, salvo disposición en contrario; los meses se contarán de treinta días naturales y los días hábiles de veinticuatro horas; señala que para el caso de que el domicilio del notificado se encuentre fuera de la residencia del lugar de la Autoridad laboral, el plazo se podrá ampliar en razón a la distancia, determinando que una vez transcurridos se tiene por perdido el derecho que debieron ejercitar, sin necesidad de acusar rebeldía (preclusión pérdida de una facultad procesal, por haberse llegado a los límites fijados por la Ley para el ejercicio de la misma); fijando un plazo supletorio de tres días hábiles cuando no se hubiese señalado uno específicamente.

---

<sup>16</sup> MARTINEZ MORALES, Rafael, Diccionario Jurídico General, Tomo 3, IURE Editores, Tercera reimpresión, México, 2009, p. 1175

<sup>17</sup> GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto, Derecho de las Obligaciones, Séptima edición, Porrúa, México, 2003, p. 975

<sup>18</sup> Artículos 733 a 738 de la Ley Federal del Trabajo



La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en el artículo 140, regula la Caducidad, estableciendo que “se tendrá por desistida de la acción y de la demanda intentada, a toda persona que no haga promoción alguna en el término de tres meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. El Tribunal, de oficio o a petición de parte, una vez transcurrido este término, declarará la caducidad.

No operará la caducidad aún cuando el término transcurra, por el desahogo de diligencias que deban practicarse fuera del local del Tribunal o por estar pendientes de recibirse informes o copias certificadas que hayan sido solicitadas”

Este artículo expresamente establece un término procesal para la promoción de la parte interesada, cuando dependa de ella la continuación del procedimiento, no así cuando sea responsabilidad del Tribunal impulsarlo; también se aprecia que la caducidad puede ser a petición de parte o de oficio.

## **2.7. AUDIENCIA DE PRUEBAS, ALEGATOS Y RESOLUCIÓN**

Una vez admitida y contestada la demanda, se notificará por los estrados del Tribunal la fecha y hora para la celebración de la audiencia de pruebas alegatos y resolución, en dicha audiencia la parte actora ratificará la demanda, objetará las pruebas del demandado y el demandado ratificará su respectivo escrito y en su caso objetará las pruebas de la parte actora, señaló que “en su caso” debido a que el demandado regularmente objeta las pruebas en el escrito de contestación de demanda.

Después se procede a la admisión de las pruebas ofrecidas por las partes, debiendo admitirse únicamente aquellas que han sido ofrecidas dentro de la demanda o en la contestación de demanda, lo anterior en términos de los artículos 129, 132 y 133 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, haciendo notar que en varias ocasiones las partes ofrecen pruebas fuera del término siguiendo el procedimiento del apartado A, siendo ésta una diferencia entre ambos, lo anterior se

refuerza mediante la Jurisprudencia con número de registro 210136, Localización: Octava Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, 82, Octubre de 1994, Página: 38, Tesis: I.9o.T. J/8, misma que se transcribe:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, PRUEBAS, MOMENTO PROCESAL OPORTUNO PARA OFRECERLAS EN LOS JUICIOS RELATIVOS A LOS.- El momento procesal oportuno para ofrecer pruebas en un juicio laboral, suscitado entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus Trabajadores, es cuando se presenta el escrito de demanda o su contestación. Por tanto, si las pruebas que pueden ofrecerse directamente y antes de que se haya corrido traslado de la demanda, se presentan al celebrarse la audiencia de pruebas, alegatos y resolución; es correcto su desechamiento, por no ajustarse a lo previsto en los artículos 127 bis y 129 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; a menos que se dirijan a demostrar las objeciones de las pruebas del demandado o su efectividad, según sea el caso, pero siempre y cuando esos actos se realicen previamente a la celebración de la audiencia aludida; o bien, que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por objeto probar las tachas de un testigo, en cuyas hipótesis, las pruebas pueden ofrecerse en la misma audiencia, según se deriva del precepto 133, del citado ordenamiento.

Robusteciendo lo anterior la jurisprudencia con número de registro 209627, Localización: Octava Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, 84, Diciembre de 1994 Página: 40, Tesis: I.6o.T. J/34.-

TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, OFRECIMIENTO DE PRUEBAS ANTE EL.- La disposición del artículo 133 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en el sentido de que en la audiencia sólo se aceptarán las pruebas "ofrecidas previamente", debe analizarse en relación con los diversos artículos 129 fracción V y 130 de la propia ley para así concluir, interpretando

armónicamente dichos preceptos, que en la audiencia sólo se aceptarán las pruebas ofrecidas en la demanda y en la contestación.

Las únicas pruebas que pueden admitirse después de fijada la litis, son la confesional, las relacionadas con las tachas de los testigos o aquellas que versen sobre hechos supervinientes, en términos del artículo 133 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

## PRUEBA

Se entiende como prueba “la obtención del cercioramiento del juzgador acerca de los hechos discutidos y discutibles, cuyo esclarecimiento resulte necesario para la resolución del conflicto sometido a proceso. En este sentido la prueba es la verificación o confirmación de las afirmaciones de hecho expresada por las partes. También se suele denominar pruebas a los medios, instrumentos y conductas humanas, con los cuales se pretende lograr la verificación de las afirmaciones de hecho”.<sup>19</sup>

Las pruebas que pueden ofrecer las partes son:

- I. Confesional;
- II. Documental;
- III. Testimonial;
- IV. Pericial;
- V. Inspección;
- VI. Presuncional;
- VII. Instrumental de actuaciones; y
- VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia

---

<sup>19</sup> ALDAMA RAMÍREZ Raúl, Diccionario Jurídico Laboral, *Op. cit.* pp. 262 y 263

A continuación se detallan algunos aspectos relevantes sobre las mismas:

## CONFESIONAL<sup>20</sup>

Confesión.- Del latín *confessio*. Acto jurídico consistente en el reconocimiento expreso o tácito, que hace una de las partes de hechos que le son propios, relativos a las cuestiones controvertidas y que le perjudican.<sup>21</sup>

Mediante este medio de prueba cada parte puede citar a la contraria, a efecto de que absuelva posiciones respecto de los hechos controvertidos, las posiciones pueden formularse de manera verbal o escrita, no deben ser insidiosas, ni contener más de dos hechos, además de que deben estar relacionadas directamente con los hechos controvertidos, de lo contrario serían inútiles.

El absolvente deberá afirmar o negar categóricamente, de lo contrario será declarado confeso ficto, de igual forma sino comparece al desahogo de dicha prueba.

Cuando la confesional sea ofrecida a cargo del Titular puede ser desahogada vía oficio o por conducto de apoderado legal, en este último caso, debe de contar con facultades expresas para absolver posiciones, acreditándolo con Oficio de Designación o Testimonio Notarial.

Si su desahogo es vía oficio, el Titular deberá responderlo personalmente, firmando de puño y letra tal documento, ya que de lo contrario se tendrá por confeso ficto, la relevancia de esta modalidad consiste en que será personalmente el Titula de la dependencia quien absuelva las posiciones; lo anterior en términos de la Tesis con número de registro 178164, Localización: Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XXI, Junio de 2005, Página: 836, Tesis: I.13o.T.112 L, cuyo texto es el siguiente:

---

<sup>20</sup> Artículos 786 a 794 de la Ley Federal del Trabajo

<sup>21</sup> ALDAMA RAMÍREZ Raúl, Diccionario Jurídico Laboral, Op. cit. p. 71

PRUEBA CONFESIONAL EN EL JUICIO LABORAL BUROCRÁTICO. LOS APODERADOS O REPRESENTANTES DE LOS TITULARES DE UNA DEPENDENCIA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NO PUEDEN DESAHOGARLA POR MEDIO DE INFORME.- De la interpretación auténtica del artículo 127 del Código Federal de Procedimientos Civiles, aplicado supletoriamente a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se tiene que las autoridades, las corporaciones oficiales y los establecimientos que formen parte de la administración pública absolverán posiciones por medio de oficio, para que en vía de informe contesten las preguntas que les formule su contraparte dentro del término que señale el Tribunal; de tal suerte que en el supuesto de que en un juicio laboral burocrático en el que el titular de una dependencia sea demandado y su contraparte ofrezca la confesional a su cargo, únicamente éste, de manera personal puede desahogar el pliego de posiciones por medio de escrito, pues se trata de una prerrogativa que le concede la ley en exclusiva, por lo que en el supuesto de que dicho titular designe apoderados o representantes para que en su nombre comparezcan a juicio, no pueden desahogar aquella confesional vía informe, ya que por el carácter de litigantes que se les confiere deben acudir personalmente al Tribunal a absolver posiciones a nombre de su representado.

Con lo anterior se aprecia que si se ordena el desahogo de la prueba confesional vía oficio a cargo del Titular de la dependencia, es éste quien deberá absolver y firmar el pliego de posiciones que se remita, ya que de lo contrario será declarado confeso ficto de las posiciones que hayan sido previamente calificadas de legales.

Si en la fecha señalada para el desahogo de la prueba, no comparece el oferente y en autos no se encuentra el pliego de posiciones respectivo, o cuando la persona que deba absolver posiciones reside fuera de la Jurisdicción del Tribunal y el oferente omitió acompañar al escrito de demanda o contestación el pliego de posiciones al ser su desahogo vía exhorto, se decretará la deserción de la prueba por falta de elementos para su desahogo en términos del artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo.

En varias ocasiones el trabajador actor, señala domicilio para oír y recibir notificaciones dentro de la Jurisdicción del Tribunal, puntualizando que radica fuera del Distrito Federal, o directamente establece que para el caso de ofrecer la prueba confesional a su cargo, deberá desahogarse vía exhorto, en tal situación el oferente deberá de acompañar el pliego de posiciones, de lo contrario se decretará la deserción, lo anterior conforme a la jurisprudencia con número de registro 187934, Localización: Novena Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XV, Enero de 2002, Página: 97, Tesis: 2a./J. 77/2001, que a la letra versa.

PRUEBA CONFESIONAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. DEBE PREPARARSE Y DESAHOGARSE POR EXHORTO, CUANDO EL ABSOLVENTE PARA HECHOS PROPIOS RADICA FUERA DEL LUGAR DE RESIDENCIA DE LA JUNTA, CON INDEPENDENCIA DE QUE HAYA SEÑALADO PARA OÍR NOTIFICACIONES EL DOMICILIO DE ÉSTA.- Si el absolvente para hechos propios tiene su residencia fuera del lugar donde se encuentre la Junta, es indudable que la confesional debe prepararse y desahogarse por exhorto, por lo que el oferente debe presentar el pliego de posiciones para que, previamente calificado, en sobre cerrado y sellado, se acompañe al exhorto que se libre a la Junta respectiva, en términos del artículo 791 de la Ley Federal del Trabajo. Lo anterior con independencia de que el referido absolvente haya comparecido a juicio mediante apoderado y señalado domicilio para oír notificaciones en el lugar donde se encuentre dicha autoridad, pues, aun así, sigue rigiendo el supuesto del citado precepto legal.

La Ley Federal del Trabajo prevé en el artículo 787, que se pueden citar a absolver posiciones a aquellas personas que ejercen funciones de dirección, administración, gerentes dentro de la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos, como Titulares de las dependencias, Secretarios particulares, Oficial Mayor, pueden absolver posiciones mediante oficio en términos del artículo 127 del Código Federal del Procedimientos

Civiles, si el oferente conoce tal calidad de Alto funcionario o de ofrecerla en esos términos, es decir mediante oficio, deberá exhibir desde el escrito de demanda o contestación, el sobre cerrado con el pliego de posiciones respectivo, de lo contrario será desechada por falta de elementos para su desahogo en términos del artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando el absolvente para hechos propios ya no labore para el Titular previa comprobación del hecho, esto es que el Actuario señale que ya no labora en el lugar o que el Titular exhiba documentación fehaciente e idónea para acreditar tal hecho, como la renuncia, se realizará el cambio de naturaleza de la prueba de confesional para hechos propios a testimonial, y con ello cambian los apercibimientos dictados para el absolvente en uno se tendrá por confeso ficto de las posiciones previamente calificadas de legales y en otro será presentado por la Fuerza Pública, debiendo el Titular proporcionar el último domicilio que tenga registrado de la persona a cargo se ofreció la prueba.

Es oportuno destacar que la prueba confesional se puede ofrecer en cualquier momento dentro del procedimiento en términos del artículo 133 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, hasta antes de que sean vertidos los alegatos.

## DOCUMENTAL<sup>22</sup>

Documento.- “Del latín *documentum*, enseñanza, lección. Instrumento; objeto normalmente escrito, en cuyo texto se consigna o representa alguna cosa apta para esclarecer un hecho o se deja constancia de una manifestación de voluntad que produce efectos jurídicos”<sup>23</sup>

La Ley Federal de los Trabajadores en los artículos 784 y 804 establece la carga de la prueba para el Titular demandado cuando se trate de acreditar

---

<sup>22</sup> Artículos 795 a 812 de la Ley Federal del Trabajo

<sup>23</sup> ALDAMA RAMÍREZ Raúl, Diccionario Jurídico Laboral, Op. cit. p. 113

- Fecha de ingreso del trabajador;
- Antigüedad del trabajador;
- Faltas de asistencia del trabajador;
- Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- El contrato de trabajo;
- Duración de la jornada de trabajo;
- Pagos de días de descanso y obligatorios;
- Disfrute y pago de las vacaciones;
- Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- Monto y pago del salario;
- Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
- Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.
- Contratos individuales de trabajo que se celebren,
- Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;
- Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;
- Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas

De lo anterior se desprende que el Titular se encuentra obligado a exhibir y conservar las documentales que tengan por objeto acreditar los extremos señalados, exceptuando aquellas prestaciones no contempladas dentro del apartado B, como la participación de utilidades, contrato individual que puede ser equiparado al Nombramiento, Contrato Colectivo que puede ser equiparado a las Condiciones Generales de Trabajo; en caso de que sean requeridos por el Tribunal o se haya ofrecido como prueba por la contraparte, si el Titular no lo exhibe se tendrán por presuntivamente ciertos los hechos.



El artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo establece la temporalidad para que el Titular conserve dichas documentales, la única excepción se encuentra al momento de que la acción principal sea la rectificación de la pensión jubilatoria del trabajador, como el caso de los empleados del Sistema Banrural en términos de la Contradicción de Tesis número 2a./J. 127/2002, 48/2002 emitida por la Segunda Sala, entre las sustentadas por el Cuarto y Décimo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito, 11 de octubre de 2002, Tesis de jurisprudencia 127/2002, aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del trece de noviembre de dos mil dos, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XVI, Diciembre de 2002, página 245, que a la letra dice:

PENSIÓN JUBILATORIA. CUANDO EL TRABAJADOR DEMANDA SU RECTIFICACIÓN, CORRESPONDE AL PATRÓN LA CARGA DE PROBAR EL MONTO DEL SALARIO BASE, AUNQUE HAYA TRANSCURRIDO EL TIEMPO EN QUE ESTÁ OBLIGADO LEGALMENTE A CONSERVAR Y EXHIBIR LOS DOCUMENTOS QUE SEÑALA EL ARTÍCULO 804 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. El artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo establece que la Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos y, para tal efecto, requerirá al patrón para que exhiba los documentos que tiene la obligación legal de conservar, bajo el apercibimiento de que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador y que, en todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia, entre otros hechos, sobre el monto y pago de salarios. Por su parte, el artículo 804 del mismo ordenamiento establece que el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio determinados documentos, con algunos de los cuales se puede comprobar el monto y pago del salario, y, en su última parte, especifica que el patrón debe conservar dichos documentos durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral. Aunque ambos preceptos están relacionados entre sí, no cabe admitir que pasado el tiempo establecido en la última parte del artículo 804, quede sin eficacia el principio procesal establecido en el diverso 784, básico en derecho laboral, de que corresponde al patrón, en todo caso, la carga de probar el monto y pago del salario, en

virtud de que estos extremos puede acreditarlos no sólo con los documentos aludidos, sino con cualquiera de los elementos probatorios que relaciona el artículo 776 de la mencionada Ley. Por tanto, cuando el trabajador, en su carácter de jubilado, demanda la rectificación de su pensión y alega que no es acorde con el monto de su último salario, corresponde al patrón la carga de probar éste, aunque haya transcurrido el tiempo que el artículo 804 obliga a conservar los documentos que señala, máxime si se toma en consideración que si bien entre patrón y jubilado ya no existe la relación laboral, siguen relacionados jurídicamente por el nexo propio de la jubilación, de modo que aun cuando aquél ya no tenga obligación de conservar los documentos relativos al salario, resulta de su interés y beneficio hacerlo para poder acreditar, en todo momento, que realizó el cómputo de la pensión conforme a derecho.

La ley establece la distinción entre los documentos públicos que son los expedidos por un funcionario investido de fe pública, o los que expidan en ejercicio de sus funciones, haciendo prueba plena en juicio.

Los documentos públicos son “aquellos otorgados o autorizados, con las solemnidades requeridas por la ley, por notario, secretario judicial u otro funcionario público competente, para acreditar algún hecho, la manifestación de una o varias voluntades y la fecha en que se producen”.<sup>24</sup>

Los documentos privados son todos aquellos que no reúnen los requisitos establecidos en el artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo.

El documento privado es “aquel redactado por las partes interesadas, con testigos o sin ellos, pero sin intervención de notario o funcionario público que le dé fe o autoridad”.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> *Ibidem* p. 115

<sup>25</sup> *Ibidem* p. 114

La parte oferente deberá exhibir los documentos privados que tenga en su poder, si éstos son objetados en cuanto autenticidad de contenido y firma, se deberá ofrecer la ratificación a cargo del suscriptor, dicha ratificación debe ofrecerse por la parte que exhibió la documental desde el escrito de demanda, o en vía de objeción.

Es oportuno destacar que la ratificación de contenido y firma solamente puede ser sobre un documento original, nunca sobre una copia, ya que el suscriptor debe tener la certeza y apreciación de la firma, así como del contenido del documento.

De forma alternativa y para el supuesto de que el ratificante niegue la firma, se ofrece la prueba Pericial.

Cuando una parte ofrezca una documental en copia, para su perfeccionamiento debe ofrecerse el cotejo o compulsas con su original, debiendo señalar el domicilio en el cual se localicen las documentales, de lo contrario se decretará la deserción del medio de perfeccionamiento por falta de elementos para su desahogo.

Si los documentos objeto de cotejo se encuentran fuera de la jurisdicción del Tribunal, dicho desahogo deberá realizarse mediante exhorto.

Para el caso de que el oferente no proporcione medio de perfeccionamiento para las documentales exhibidas, dichas pruebas serán desahogadas por su propia y especial naturaleza, siendo valoradas al momento de dictarse la resolución que en derecho corresponda.

También se puede ofrecer como prueba documental los informes o copias que rinda una Autoridad distinta al demandado, por lo que deberá acompañarse el domicilio en donde puede ser requerido, lo que se pretende solicitar, de lo contrario se decretará la deserción.

Finalmente la ley señala respecto de los documentos procedentes del extranjero, que deberán presentarse con su traducción y debidamente legalizados por las Autoridades consulares y diplomáticas competentes.

## TESTIMONIAL<sup>26</sup>

La palabra testimonial es un adjetivo que deriva del vocablo latino *testimonialis* y significa que hace fe y verdadero testimonio. A su vez, la expresión testimonio es un término que significa tanto el documento en que se da fe de un hecho, como la declaración rendida por un testigo. La prueba testimonial alude a aquel medio crediticio por el que se pretende acreditar a través de declaraciones rendidas por testigos.<sup>27</sup>

Testigo.- Del latín *testificus*. Atributo o calidad de una persona que presencia un hecho y adquiere directo conocimiento de él.<sup>28</sup>

Deben ofrecerse máximo tres testigos por cada hecho controvertido, el oferente debe indicar el nombre y domicilio de cada uno, para el caso de no poder presentarlos debe señalar la causa o motivo que lo impiden, en este supuesto el apercibimiento para el testigo es de no presentarse en la fecha y hora indicados, será presentado por conducto de la Fuerza Pública en términos del artículo 814 y 819 de la Ley Federal del Trabajo.

También puede ser que el oferente por economía procesal se compromete a presentarlos en la fecha y hora que el Tribunal señale, cuando esto ocurre el apercibimiento no es para los testigos, sino para el oferente que de no presentarlos se decretará la deserción por falta de elementos para su desahogo lo anterior en términos de los artículos 780 y 815 fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

---

<sup>26</sup> Artículos 813 a 820 de la Ley Federal del Trabajo

<sup>27</sup> ALDAMA RAMÍREZ Raúl, *Diccionario Jurídico Laboral*, Op. cit. p. 269

<sup>28</sup> *Ibidem* p. 321

La ley prevé el supuesto de que los testigos radiquen fuera de la jurisdicción del Tribunal, cuando es el caso el oferente debe acompañar a la demanda o contestación el interrogatorio respectivo a efecto de que se de vista a la contraparte y realice las repreguntas correspondientes, en caso de no acompañar las preguntas respectivas se decretará la deserción de la prueba por falta de elementos para su desahogo en términos del artículo 780 y 813 fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

Las preguntas para los testigos deben formularse directamente, tener relación directa con el asunto de que se trata y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la contestación; Juan B. Climent Beltrán explica: “a) Aquellas preguntas que no tengan relación con la litis o resulten inútiles o intrascendentes, serán desechadas por la Junta, aplicando los principios sobre admisión de pruebas a que se refiere el artículo 779 de la Ley Federal del Trabajo; b) También se desecharán las que se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, porque además de ser inútiles, pueden reiterarse capciosamente para hacerlo incurrir en contradicción; c) Asimismo se desecharán las que lleven implícita la contestación, ya que se trata de que el testigo aporte sus declaraciones su propia versión de los hechos y no se limite a consolidar la versión preparada por el oferente. Con ello, se apunta, una vez más, la diferencia de la testimonial con la confesional, ya que en ésta las preguntas tienen carácter afirmativo.”<sup>29</sup>

Después de que el testigo responda las preguntas formuladas por el oferente de la prueba, deberá contestar en su caso las repreguntas que formule la contraparte, se entiende como repregunta, “la segunda o posterior pregunta que se formula al testigo ministrado por la parte contraria, sobre la materia o hecho a que acaba de responder con el objeto de desvirtuar su dicho o hacerlo caer en contradicción”.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> CLIMENT BELTRÁN, Juan B, Ley Federal del Trabajo comentarios y jurisprudencia, vigésima novena edición, Esfinge, México, 2007, p. 513

<sup>30</sup> ALDAMA RAMÍREZ, Raúl, Diccionario Jurídico Laboral, *Op. cit.*, p. 289

Para el caso de que el testigo no hable el idioma español rendirá su declaración por medio de intérprete que será nombrado por el Tribunal, si el testigo lo requiere su declaración se asentará en su propio idioma por él o por el intérprete.

Al terminar el desahogo de la prueba se procede a las objeciones o tachas a los testigos, que pueden formularse oralmente o por escrito, lo anterior a efecto de que el Tribunal pueda apreciarlas posteriormente.

Cuando se trate de un solo testigo (testigo singular), puede formar convicción si; fue el único que se percato de los hechos, la declaración no se encuentra en oposición con otras pruebas que obren en autos y concurren en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad.

#### DE LA PERICIAL<sup>31</sup>

“Perito es el que, poseyendo especiales conocimientos teóricos o prácticos, informa, bajo juramento, al juzgador sobre puntos litigiosos en cuanto se relacionan con su especial saber o experiencia”.<sup>32</sup>

“En la prueba pericial, se acude al asesoramiento de personas tenedoras de conocimientos en una rama de la ciencia, de la técnica o del arte, para que se permita el ejercicio de la función jurisdiccional con el previo entendimiento de datos que han aclarado los peritos cuando ha sido necesaria su intervención”.<sup>33</sup>

Esta prueba versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte. El Perito debe tener conocimiento sobre la materia correspondiente; si la profesión o el arte estuvieren reglamentados, deberán acreditar estar autorizados conforme a la Ley.

---

<sup>31</sup> Artículos 821 a 827 de la Ley Federal del Trabajo

<sup>32</sup> ALDAMA RAMÍREZ, Raúl, Diccionario Jurídico Laboral, *Op. cit.*, p. 267

<sup>33</sup> ALDAMA RAMÍREZ Raúl, Diccionario Jurídico Laboral, *Op. cit.* p. 266

La prueba debe ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario para el Perito y una copia para las partes.

La ley prevé el supuesto en que el trabajador al ser la parte débil dentro del procedimiento, no tiene capacidad económica para designar un Perito, cuando no hiciera nombramiento expreso, si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen o cuando la parte actora expresamente así lo solicite, el Tribunal deberá nombrarle Perito.

Para el desahogo de la prueba el Perito designado debe aceptar y protestar el cargo conferido, una vez aceptado debe rendir el dictamen y ratificarlo en audiencia o en la Secretaria General Auxiliar correspondiente.

Si así se requiere del Perito debe comparecer en audiencia a efecto de que las partes lo interroguen libremente o la Autoridad por medio del Secretario de audiencias, cuando lo estime conveniente.

En caso de existir discrepancia en los dictámenes, la Junta designará un Perito tercero siendo éste el que tiene la última palabra respecto a la valoración materia de prueba.

## INSPECCIÓN<sup>34</sup>

“La palabra inspección proviene del latín *inspectio, inspectionis* es la acción y efecto de inspeccionar. A su vez inspeccionar es examinar, reconocer atentamente una cosa.

---

<sup>34</sup> Artículos 827 a 830 de la Ley Federal del Trabajo

La inspección es el examen que hace el juez por sí mismo, y en ocasiones con asistencia de los interesados y de peritos o testigos de un lugar o de una cosa, para hacer constar en acta o diligencia los resultados de sus observaciones”.<sup>35</sup>

Los requisitos indispensables para el ofrecimiento de la prueba de inspección son:

- Objeto materia de la misma
- Lugar donde deba practicarse
- Periodo que abarcará
- Objetos y documentos que deben ser examinados
- Extremos en sentido afirmativo
- Fijar los hechos o cuestiones que se pretende acreditar con la misma

En caso de no cumplir con los requisitos establecidos por la ley, se decretará la deserción de la prueba por falta de elementos para su desahogo en términos de los artículos 780 y 827 de la Ley Federal del Trabajo.

Es importante mencionar que los extremos para acreditar con dicha probanza deben estar formulados en sentido afirmativo, ya que el Actuario comisionado únicamente asentará para cada uno, si o no según sea el caso, de lo contrario se estaría realizando en forma de pesquisa, esto es indagar más allá de lo ordenado por la Autoridad, situación prohibida por la Ley, atentando en contra de la seguridad y certeza jurídica consagrados en los artículos 14 y 16 de la Constitución Política.

Una vez admitida la prueba el Tribunal señalará fecha y hora para su desahogo; haciendo notar que en la mayoría de los casos, los documentos materia de inspección se encuentran en poder del Titular demandado, ya que es éste quien se encuentra

---

<sup>35</sup> ALDAMA RAMÍREZ Raúl, Diccionario Jurídico Laboral, Op. cit. p. 263



obligado a exhibir y conservar la documentación señalada en los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo, apercibiéndolo que para el caso de no mostrarlos se tendrán por presuntivamente ciertos los hechos que la parte actora pretende acreditar, cuando ésta se el trabajador, de aquí la importancia de establecer claramente lo que se pretende acreditar con las pruebas; cuando quién ofrece la inspección es el demandado, se apercibirá con la deserción de la misma, por falta de elementos para su desahogo, en términos del artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo.

Para el caso de que los objetos materia de la inspección se encuentren en poder de un tercero ajeno, se deberá apercibir en términos del artículo 148 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que en caso de no exhibirlos será sancionado con \$1,000.00 M.N. de multa.

En el desahogo de la prueba el actuario deberá ceñirse estrictamente a lo ordenado por el Tribunal, esto es a los documentos señalados, por el periodo señalado y en el lugar indicado, no puede ir más allá, deberá requerir que los objetos se le pongan a la vista, debiendo levantar acta circunstanciada, que firmarán las partes que intervengan y glosarla al expediente.

Al desahogo pueden comparecer las partes libremente, personalmente o por conducto de apoderado, pueden formular las objeciones y observaciones que estimen pertinentes.

Es importante establecer el periodo materia de la misma tomando en consideración que el Titular se encuentra obligado a conservar la documentación que señala el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo por el periodo comprendido de un año anterior y otro posterior a la terminación de la relación de trabajo, esto para el supuesto, de que la relación de trabajo haya concluido; si el accionante aún labora en la Dependencia, el periodo no es relevante, ya que al subsistir la relación de trabajo el Titular debe conservar la documentación, retomando el supuesto señalado con

anterioridad para el caso de que se solicite la renivelación de pensión el periodo no importa, en términos de la jurisprudencia previamente invocada.

## PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA E INSTRUMENTAL PÚBLICA DE ACTUACIONES<sup>36</sup>

Presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido, la presunción legal existe cuando la ley la establece expresamente; la humana existe cuando de un hecho debidamente comprobado se deduce otro como consecuencia.

La presuncional en su doble aspecto admite prueba en contrario; el oferente debe indicar en qué consiste y lo que pretende acreditar con ella.

La instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, siendo obligación de la junta tomarla en cuenta.

En la práctica ambas pruebas se ofrecen por lo general sin ninguna especificación, únicamente se mencionan; el Tribunal las admite debido a que el artículo 126 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado determina que no se requiere forma o solemnidad en la actuación de las partes, además de que se encuentra obligado a observar las actuaciones dentro del expediente a efecto de dictar la resolución definitiva conforme a derecho.

## ALEGATOS

Una vez desahogadas las pruebas ofrecidas por las partes, formularan los alegatos correspondientes, definidos como “las argumentaciones que expresa cada parte con la intención de provocar convicción en la Junta en el sentido de que las

---

<sup>36</sup> Artículos 830 a 834 y 835 a 836 de la Ley Federal del Trabajo respectivamente

pruebas desahogadas han demostrado la veracidad de sus afirmaciones en el proceso y la aplicabilidad de los fundamentos de derecho invocados”.<sup>37</sup>

Si alguna de las partes no compareciera se tendrá por perdido su derecho para formularlos posteriormente en términos del artículo 738 de la Ley Federal del Trabajo.

Debido a las cargas de trabajo dentro del Tribunal, en la práctica en varias ocasiones se da vista a las partes para que en el término de tres días hábiles exhiban los alegatos correspondientes mediante promoción, esto debido a que los litigantes al hacer uso de la voz, realizan las manifestaciones correspondientes y prolongan en exceso la audiencia.

La Ley Federal del Trabajo, en el artículo 882, prevé para el caso de que la litis se limite a un punto de derecho, se otorgará un término para que exhiban las partes sus alegatos, sin requerirse el desahogo de prueba alguna.

Finalmente desahogadas las pruebas, vertidos los alegatos, se turnan los autos a la Unidad correspondiente a efecto de que se dicte la resolución definitiva que en derecho proceda.

#### PRUEBAS PARA MEJOR PROVEER

La ley de los Trabajadores al Servicio del Estado establece la figura de “pruebas para mejor proveer” en el artículo 138, señalando que los Magistrados representantes podrán solicitar mayor información para mejor proveer, en cuyo caso el Tribunal acordará la práctica de las diligencias necesarias, estas deben realizarse antes de pronunciarse el laudo.

---

<sup>37</sup> ALDAMA RAMÍREZ Raúl, Diccionario Jurídico Laboral, *Op. cit.* p. 21.

Esta facultad conferida a los Magistrados del Tribunal, para solicitar mayor información y ordenar diversas diligencias, es de carácter discrecional, potestativo; de manera que si los Magistrados no hacen uso de dicha facultad, no implica violación a las garantías individuales de las partes, por lo que no se traduce en una obligación de hacerlo en todos los casos; también es oportuno mencionar que las pruebas para mejor proveer no pueden constituir aquellas que las partes ofrecieron en el periodo correspondiente en forma defectuosa y que se le hayan desechado, porque ello equivaldría a subsanar omisiones o defectos en que incurrieron las contendientes, lo que convertiría a los representantes en coadyuvantes de las partes, situación que si violentaría la garantía de seguridad jurídica de la contraria.

## LAUDO

“Laudo.- Es una sentencia arbitral. No se trata de una recomendación sino una resolución, un fallo. El laudo siempre es emitido por un tercero, ya sea individuo o grupo colegiado.

Normalmente para que pueda existir un laudo o un árbitro, se requiere una cláusula o compromiso entre las partes para dar fin al conflicto. En el caso del derecho laboral no es así, el arbitraje no se deriva de un compromiso o voluntad de las partes, sino de la propia ley. Es por ello que es posible aplicar sanciones, tanto procesales como en algún caso económicas, sino comparece al juicio. Como existe un arbitraje obligatorio y un árbitro previamente constituido, que en el caso de los trabajadores del Estado es el Tribunal Federal de Arbitraje, como se desprende del artículo 124 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la resolución final que dicte resolviendo el conflicto tiene el carácter de Laudo, pero es obligatorio para las partes, que deben cumplirlo en términos del artículo 146 del ordenamiento legal invocado.

El Tribunal tiene imperio suficiente para hacer cumplir los laudos y pueden devenir en “cosa juzgada” en el momento en que no habiendo sido impugnados mediante juicio constitucional de amparo, ya que no existe recurso ordinario o por

haberse confirmado la resolución por la justifica federal, quedan firmes y deben ejecutarse.”<sup>38</sup>

El laudo debe contener diversos conceptos importantes, requisitos sin los cuales es imperfecto y puede ser nulificado por la vía de amparo. Estos aspectos se encuentran señalados en la Ley Federal del Trabajo que se aplica supletoriamente en los artículos 840 a 843 estableciendo:

El laudo contendrá:

- I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;
- II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;
- III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;
- IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;
- V. Extracto de los alegatos;
- VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y
- VII. Los puntos resolutivos.

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

Deberá ser claro, preciso y congruente con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente, cuando se trata de prestaciones económicas se determinará el salario que sirva de base a la condena, cuantificándose

---

<sup>38</sup> CANTON MOLLER, Miguel, Derecho del Trabajo Burocrático, segunda edición, PAC, S.A. de C.V., México 1991, pp. 258

el importe de la prestación, se señalarán las medidas de arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Solo por excepción podrá ordenarse que se abra el incidente de liquidación.

A mayor abundamiento la tesis de Jurisprudencia con número de registro 188,579, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, tomo XIV, Octubre de 2001, página 964, intitulada LAUDOS. SU REDACCIÓN, señala: “Si la autoridad responsable omite hacer un extracto de la demanda, de su contestación, así como de los alegatos expuestos por las partes, tal omisión no es suficiente para considerar que por ello la resolutora conculcó las garantías individuales de la quejosa, lo que es acorde con una correcta interpretación del artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo, que señala la forma en que deben redactarse los laudos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que en dicho precepto no se contienen formalidades esenciales del procedimiento que en caso de no cumplirse coloquen a las partes en estado de indefensión, de tal suerte que la infracción de las reglas comprendidas en el dispositivo de referencia, no es suficiente para considerar que el laudo sea ilegal y violatorio de los artículos 14 y 16 constituciones, si se estudia y define la cuestión esencial planteada en la controversia”

Jurisprudencia que reafirma la naturaleza del Derecho Laboral, en el sentido de que no es necesario cumplir ciertos formalismos o solemnidades para que sea válida la actuación de las partes o del Tribunal, conforme lo establece el artículo 126 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El cumplimiento del laudo, en este caso por tratarse de Estado-Patrón, no permite que se practique embargos o aseguramiento, ya que afecta directamente al Erario Federal, debido a que las dependencias forman parte de la Administración Pública Federal, siendo Organismos desconcentrados y dependen económicamente del Presupuesto de Egresos.

El artículo 150 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece que el Tribunal tiene la obligación de proveer la eficaz e inmediata ejecución de los laudos, pero la Ley sólo permite como medida de apremio en el artículo 148, las multas hasta por un máximo de UN MIL PESOS, que en la práctica resulta una medida inoperante, ya que el hecho de que sea cobrada por la Tesorería y que se deba informar de los detalles del pago, en nada beneficia al trabajador, debido a que el Titular sigue sin cumplir, la ejecución de laudo puede durar varios años hasta ordenar el Archivo definitivo del expediente.

Ante la reiterada negativa de cumplimentar los laudos, se han instaurado diferentes medidas de apremio para requerir el debido cumplimiento, dichas medidas han sido establecidas por los Tribunales Colegiados de Circuito, en las siguientes tesis, ambas publicadas en el Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXVI, Agosto de 2007, la primera de ellas en la página 1679 con número de registro 171,727 y la segunda en la página 1886, con número de registro 171,575, que a la letra se transcriben:

LAUDOS DICTADOS POR EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. SI SE AGOTAN LAS MEDIDAS DE APREMIO Y LA DEPENDENCIA DEMANDADA NO DA CUMPLIMIENTO, DEBE DARSE VISTA AL MINISTERIO PÚBLICO DE LA FEDERACIÓN POR LA POSIBLE COMISIÓN DEL DELITO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 183 DEL CÓDIGO PENAL FEDERAL, POR SER UNA CUESTIÓN DE ORDEN PÚBLICO. Del artículo 150, en relación con los numerales 148 y 149 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se advierte que el único medio de apremio y la dependencia demandada no da cumplimiento al laudo, la Sala del citado Tribunal debe observar lo dispuesto en el aludido numeral 150, que la obliga a proveer la eficaz e inmediata ejecución de los laudos, dictando para ello todas las medidas necesarias en la forma y términos que a su juicio sean procedentes, ya que de no hacerlo el fallo carecería de eficacia legal y su cumplimiento quedaría a la voluntad de alguna de las partes, contraponiéndose al espíritu del artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria, que establece que el laudo debe

cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la en que surta efectos la notificación. Consecuentemente, ante el incumplimiento del laudo y el agotamiento de las medidas de apremio, aquélla, de conformidad con los numerales 183 del Código Penal Federal, que señala: “Cuando la ley autorice el empleo del apremio para hacer efectivas las determinaciones de la autoridad, sólo se consumará el delito de desobediencia cuando se hubieren agotado los medios de apremio.”, y 117 del Código Federal de Procedimientos Penales, debe dar vista al Ministerio Público de la Federación por la posible comisión del referido delito, por ser una cuestión de orden público.

TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. ANTE LA CONTUMACIA DE LA DEPENDENCIA DEMANDADA DE CUMPLIR CON EL LAUDO, PUEDE REQUERIR EL AUXILIO DE LAS AUTORIDADES CIVILES Y MILITARES A FIN DE LOGRAR SU CUMPLIMIENTO, DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 147 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. El artículo 148 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado prevé que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para hacer cumplir sus determinaciones, podrá imponer multas hasta de mil pesos. Por otra parte, el diverso numeral 150 de la citada legislación señala la obligación de indicado Tribunal de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos, dictando para ello todas las medidas necesarias en la forma y términos que a su juicio sean procedentes. Finalmente, el ordinal 147 del invocado ordenamiento señala la obligación de las autoridades civiles y militares de prestar auxilio al aludido Tribunal para hacer respetar sus resoluciones. En esa tesitura, ante la contumacia de la dependencia demandada de cumplir con el laudo, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando lo estime necesario, puede hacer uso de la facultad que le concede el referido artículo 147, y requerir la intervención de las autoridades civiles y militares a fin de lograr su cumplimiento.



El estudio de los temas desarrollados dentro del presente capítulo fue de gran importancia ya que el Recurso de Revisión solo procede contra de la audiencia de pruebas, alegatos y resolución, por lo cual es importante estudiar los elementos y requisitos que debe contener la demanda y contestación a la misma, como etapa previa a la audiencia señalada, de igual forma es importante aclarar y establecer los incidentes que dentro del procedimiento pueden suscitarse ya que los mismos revisten un carácter de previo y especial pronunciamiento, debiendo ser resueltos para poder avanzar con la audiencia, incidentes que resuelve el Pleno de cada Sala por conducto de los Secretarios de acuerdos, situación que se refleja en la carga de trabajo acumulada para esta área en cada una de las salas.

Los términos procesales su estudio es relevante ya que de ellos depende la procedencia de la pretensión, cada una de las promociones o peticiones que realicen las partes dentro del procedimiento deben ser presentadas en tiempo, ya que de lo contrario puede que si existe un apercibimiento se haga efectivo y se tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo, se declare la deserción de pruebas e incluso la improcedencia del Recurso de Revisión e incluso por no tener interpuesta la demanda en alguno de los casos.

Finalmente respecto de la audiencia de pruebas, alegatos y resolución resulta trascendente su estudio ya que es sobre la cual se interpone y promueve el Recurso de Revisión como medio de impugnación, cuando las partes resientan una violación procesal en el desahogo de las pruebas o cualquier acuerdo dictado en audiencia que les pare perjuicio, por ello es importante el estudio de las pruebas que se pueden ofrecer y las particularidades en su desahogo, una vez desahogadas todas y cada una de ellas se abre el periodo de alegatos y finalmente se turnan los autos a la unidad correspondiente para que dicte el laudo que en derecho corresponda.

### 3.- MEDIOS DE IMPUGNACIÓN

“Se entiende por medio el camino que se toma, o la técnica o instrumentos para la producción de un resultado”.<sup>1</sup>

Los medios de impugnación configuran los instrumentos jurídicos consagrados por las leyes procesales para corregir, modificar, revocar o anular los actos y las resoluciones judiciales, cuando tienen de deficiencias, errores, ilegalidad o injusticia.<sup>2</sup>

Se clasifican en tres sectores: remedios procesales, recursos y procesos impugnativos.

- a) Remedios procesales.- los medios que pretenden la corrección de los actos y resoluciones judiciales ante el mismo juez que los ha dictado, pero tomando en consideración que en algunos supuestos resulta difícil trazar una frontera claramente delimitada entre dichos remedios y algunos recursos procesales podemos señalar la aclaración de sentencia, la revocación y la excitativa de justicia.

Por cuanto hace a la aclaración de sentencia se promueve a través de la parte afectada, en la cual, presentada dentro de un breve plazo, generalmente tres días, debe señalar con toda claridad la contradicción, ambigüedad u oscuridad del fallo, cuyo sentido no puede variarse, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 847 de la Ley Federal del Trabajo y diversas disposiciones en distintas materias.

La llamada revocación, estimada como la impugnación que la parte afectada puede planear ante el mismo juez o Tribunal que dictó la

---

<sup>1</sup> ALDAMA RAMÍREZ, Raúl, *Diccionario Jurídico Laboral*, Op. cit., p. 209

<sup>2</sup> *Diccionario Jurídico Mexicano*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Op. cit. pp. 2105 - 2108

resolución procedimental cuando ésta no puede ser combatida a través de un recurso, con el propósito de lograr su modificación o sustitución.

La excitativa de justicia únicamente se encuentra en materia fiscal federal, ocurre cuando una de las partes en un proceso que se tramite ante una de las salas regionales del Tribunal Fiscal de la Federación pueden presentar la citada excitativa ante la sala superior del propio Tribunal cuando los Magistrados instructores no elaboren los proyectos respectivos dentro de los plazos señalados por la legislación aplicable.

- b) El sector más importante de los medios de impugnación está constituido por los recursos, es decir, por los instrumentos que se pueden interponer dentro del mismo procedimiento, pero ante un órgano judicial superior, por violaciones cometidas tanto en el propio procedimiento como en las resoluciones judiciales respectivas. Para lograr una sistematización de una materia excesivamente compleja los recursos procesales se dividen en tres categorías: ordinarios, extraordinarios y excepcionales.

Ordinario.- El que posee prácticamente carácter universal es el de apelación, a través del cual, a petición de la parte agraviada por una resolución judicial, el Tribunal de segundo grado, generalmente colegiado, examina todo el material del proceso, tanto fáctico como jurídico, así como las violaciones del procedimiento y de fondo, y como resultado de esta revisión, confirma, modifica o revoca la resolución impugnada, sustituyéndose al juez de primera instancia, o bien, ordena la reposición del procedimiento, cuando existen motivos graves de nulidad del mismo. Los procesos fiscal, administrativo y laboral son de un solo grado, salvo algunas modalidades.

Extraordinarios.- Sólo pueden interponerse por los motivos específicamente regulados por las leyes procesales, y además únicamente implican el examen de la legalidad del procedimiento o de las resoluciones judiciales impugnadas, o sea, que comprende las cuestiones jurídicas, en virtud de que por regla general, la apreciación de los hechos se conserva en la esfera del Tribunal que pronunció el fallo combatido.

Excepcionales.- Se interponen contra las resoluciones judiciales que han adquirido la autoridad de cosa juzgada y en numerosas legislaciones reciben el nombre genérico de revisión.

- c) Procesos impugnativos, son aquellos en los cuales se combaten actos o resoluciones de autoridad a través de un proceso autónomo, en el cual se inicia una relación jurídico procesal diversa. En nuestro ordenamiento procesal podemos señalar como tales al juicio seguido ante los Tribunales administrativos, particularmente el Tribunal de lo Contencioso Administrativo del D.F. y otros similares, así como al juicio de amparo de doble instancia, que debe considerarse como un verdadero proceso, ya que en ambos supuestos existe una separación entre el procedimiento administrativo o legislativo en el cual se creó el acto o se dictó la resolución a las disposiciones impugnadas, y el proceso judicial a través del cual se combaten.

## **2.1. RECURSO DE REVISIÓN**

Se encuentra regulado en el artículo 128 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, estableciendo el término para su promoción y procedencia.

Este Recurso procede contra los acuerdos dictados en audiencia, su promoción es a petición de parte, esto es que la parte afectada debe interponerlo dentro de las

veinticuatro horas siguientes, el término empieza a correr a partir de la hora en que concluye la audiencia, debido a que es en este momento en el cual se consuma el acto. Entendiéndose del texto del artículo invocado que las cuestiones que surjan dentro de la audiencia serán resueltas por el Secretario General de Acuerdos del Tribunal o los Secretarios Generales, en ese mismo momento.

Cuando una de las partes no comparece a la audiencia se debe notificar mediante los estrados del Tribunal en términos del artículo 142 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, corriendo el término a partir de su notificación, por lo que deberá interponer el Recurso dentro de las veinticuatro horas siguientes, lo anterior a fin de no dejar en Estado de indefensión a la parte incompareciente, ya que si lo acordado en audiencia le para perjuicio tiene éste, un medio de defensa a efecto de que el acto sea revisado, durante el presente trabajo se desarrollarán aspectos particulares sobre este medio de impugnación.

## **2.2. REGULARIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO**

Se encuentra regulada en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 686, se aplica supletoriamente en el procedimiento laboral de los trabajadores al servicio del Estado, puede ser de oficio o a petición de parte, para el caso de que exista alguna irregularidad u omisión en la sustanciación del procedimiento, sin que implique revocar las resoluciones emitidas por la Autoridad laboral.

Este medio de impugnación procede contra las cuestiones de trámite y los pronunciamientos jurisdiccionales de la Autoridad, que constituyen las resoluciones que no pueden revocarse, esta figura fue materia de ponencia en la V Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje, algunos aspectos importantes son:<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Memoria. V Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje. Hermosillo, junio 1980, Edición de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, p. 127

“Las resoluciones judiciales genéricamente son de dos tipos, las de trámite y las definitivas. El precepto legal que nos ocupa y se refiere a las primeras; consecuentemente para regularizar el procedimiento debemos entender que las juntas tienen como finalidad encontrar la verdad sin omitir actuación procesal alguna por descuido o error humano...

Es innegable que las Juntas no pueden revocar sus propias resoluciones pues provocarían la inseguridad jurídica y serían fuente de retraso en el avance del procedimiento. Entiéndase que la revocación es a petición de parte y la regularización del procedimiento es un acto de oficio que realiza la Junta, para corregir los errores procesales susceptibles de entorpecer el avance del procedimiento.

La regularización del procedimiento corrige cualquier error procesal que provoque la deformación de la verdad que se plasme con la resolución de los conflictos laborales a través del laudo, sin implicar revocación de resoluciones anteriores”

De lo anterior se advierte que la Regularización del Procedimiento versa únicamente contra resoluciones de trámite, esto es, algún error u omisión procesal como aquellos de tipo mecanográfico, lo anterior con una doble finalidad no entorpecer el avance del procedimiento, apoyando con ello la celeridad procesal consagrada en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo y la segunda a fin de que el laudo sea dictado a verdad sabida en términos del artículo 137 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Al ser procedente contra asuntos de trámite, las resoluciones del Tribunal conservan el principio establecido en el artículo 146 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en donde consagra que las determinaciones del Tribunal serán inapelables.

A mayor abundamiento se transcriben diversas tesis acerca de este remedio procesal.

Tesis con número de registro 224,615, Octava época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación VI, Segunda Parte-1, Julio a Diciembre de 1990, página 228. Cuyo texto es el siguiente:

PROCEDIMIENTO, REGULARIZACION DEL. POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. El artículo 686 de la Ley Federal del Trabajo señala que las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la substanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento; por ende, si la autoridad está facultada para enmendar la actuación procesal, es evidente que no revoca sus determinaciones y tampoco causa agravio alguno al tener por no interpuesta como demanda laboral el escrito que carece de firma, cuando en actuaciones procesales anteriores ya le había tribuido ese carácter, dado que al no existir reclamación laboral en donde conste la voluntad de ejercitar las acciones pertinentes, se hace insostenible un juicio que debe ser iniciado a instancia de parte, y por tanto, la corrección a tal irregularidad que tuvo por admitida la demanda está permitida por la Ley Federal del Trabajo que le permite a la Junta subsanar infracciones al proceso.

Reforzando el criterio anterior la tesis con número de registro 201,508, Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta IV, Septiembre de 1996, Tesis XXI.2o.8 L, página 710, establece que:

REGULARIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN MATERIA LABORAL. ACUERDOS DE MERO TRÁMITE. SON LOS UNICOS QUE PUEDEN REVOCAR LAS JUNTAS. De acuerdo con lo establecido en el artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo, las Juntas no pueden revocar sus propias determinaciones. La excepción a esa disposición, encuadra respecto a los acuerdos de mero trámite, que son aquellos que no deciden una determinada situación procesal de las partes en el juicio laboral. Debe reputarse que a ellos son a los que se refiere el legislador en el segundo párrafo del artículo 686 de la Ley Federal del Trabajo, que específicamente señala que las Juntas están facultadas para revocar sus propias determinaciones, cuando adviertan,

en la substanciación del procedimiento, una irregularidad u omisión que se pueda corregir, revocando la resolución anteriormente emitida. No puede considerarse de mero trámite, y por tanto revocarse, el acuerdo que ordena notificar la demanda laboral a los terceros interesados, quienes son señalados como verdaderos patronos.

## AMPARO

Constituye la última instancia impugnativa de la mayor parte de los procedimientos judiciales, administrativos y aún los de carácter legislativo, por lo que tutela todo el orden jurídico nacional contra las violaciones realizadas por cualquier autoridad, siempre que esas infracciones se traduzcan en una afectación actual, personal y directa a los derechos de una persona jurídica, sea individual o colectiva.<sup>4</sup>

El objeto del Juicio de Amparo es proteger la Constitución y garantías individuales, ya que es un instrumento reparador de agravios, su fin primario es proteger al individuo de los perjuicios que en su esfera jurídica pueda ocasionarle la actuación inconstitucional de los órganos del Estado o de quienes actúan como si lo fueran.<sup>5</sup>

El Maestro Alfonso Noriega Cantú lo define como “un sistema de defensa de la Constitución y de las garantías individuales, de tipo jurisdiccional, por vía de acción, que se tramita en forma de juicio ante el Poder Judicial Federal y que tiene como materia las leyes o actos de la autoridad que violen las garantías individuales, o impliquen una invasión de la soberanía de la Federación en la de los Estados o viceversa y que tiene como efectos la nulidad del acto reclamado y la reposición del quejoso en el goce de la garantía violada, con efectos retroactivos al momento de la violación”<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> ALDAMA RAMÍREZ, Raúl, Diccionario Jurídico Laboral, *Op. cit.*, p. 157

<sup>5</sup> GUDIÑO PELAYO, José de Jesús, Introducción al amparo mexicano, segunda reimpresión, Noriega editores, México, 2003, p. 69.

<sup>6</sup> NORIEGA CANTÚ, Alfonso, Lecciones de amparo, tercera edición, tomo I, Porrúa, México 1991, p. 58.



El Amparo es un proceso jurisdiccional, debido a su origen, consagrado en los artículos 103 y 107 de la Constitución y en su respectiva Ley Reglamentaria “Ley de Amparo”, proceso que posee características propias.

Retomando que el proceso jurisdiccional es el conjunto de actos regulados por normas jurídicas que determinan los órganos del Estado, las partes, formalidades, términos y procedimientos, mediante los cuales el Estado realiza la función jurisdiccional, esto es que las normas jurídicas establecen cómo se desarrolla un determinado proceso jurisdiccional, en el caso concreto del Juicio de amparo se establece lo siguiente:

Normas que lo establecen y regulan son:

- a) Constitución, particularmente en los artículos 103 y 107.
- b) Ley Reglamentaria de los artículos constitucionales ya citados, “Ley de Amparo”
- c) Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

Los órganos del Estado son:

- Juez de Distrito
- Tribunal Colegiado de Circuito
- Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (cuando ejerce la facultad de atracción establecida en el artículo 107 fracciones V y VI)

Las Partes

El artículo 5 de la Ley respectiva señala que son partes en el juicio de garantías:

- El agraviado o agraviados.- Es la parte que pretende que el acto reclamado se anule o la ley no se aplique, es la afectada por el acto de

Autoridad, también se le denomina como quejoso; es la persona física o moral que se reputa agraviado por el acto o ley con motivo del cual solicita el amparo.<sup>7</sup>

- La Autoridad o autoridades responsables.- Es aquella que, debida o indebidamente, sea señalada como responsable por el quejoso; el artículo 11 de la Ley de Amparo la define como: “aquella que dicta, promulga, publica, ordena, ejecuta o trata de ejecutar la ley o el acto reclamado”.
- El Tercero o terceros perjudicados.- Es la parte que pretende que el acto reclamado subsista, esto es que se niegue el amparo o que se sobresea el juicio.
- El Ministerio Público.- No es parte contendiente dentro del Amparo, sino parte reguladora, legalmente puede optar por intervenir o abstenerse de hacerlo, cuando estime que el caso carece de interés público, en términos del artículo 107 fracción XV de la Constitución.

Entre las características del juicio de amparo se encuentran:

- Carácter eminentemente individualista.- Solo procede a instancia de parte agraviada y su finalidad se agota en la protección del individuo, esto conforme a la fracción I del artículo 107 de la Constitución que dispone: “El juicio de amparo se seguirá siempre a instancia de parte agraviada”, de igual forma el primer párrafo de la fracción II de dicho precepto establece que: “La sentencia será siempre tal, que sólo se ocupe de individuos particulares, limitándose a ampararlos y

---

<sup>7</sup>GUDIÑO PELAYO, José de Jesús, Introducción al amparo mexicano, Op. Cit. p. 181

protegerlos en el caso especial sobre el que verse la queja, sin hacer una declaración general respecto de la ley o acto que lo motivare”

- Formula Otero, carácter relativo del amparo.- La Autoridad de cosa juzgada en el amparo tiene el mismo alcance que en materia civil o mercantil. Sólo afecta a quienes son partes en el juicio, lo que no sucedería si la sentencia de amparo tuviera efectos *erga omnes*.

La decisión judicial sólo tiene fuerza obligatoria para las partes en el juicio y para quienes sean llamados a éste siempre que la sentencia que se dicte les cause perjuicios, en relación con las cuestiones debatidas en el caso concreto.<sup>8</sup>

- Medio extraordinario de defensa.- Por regla general sólo procede cuando ya se han agotado todos los medios ordinarios de impugnación, a esto se le conoce como “principio de definitividad”, el cual tiene diversas excepciones establecidas en los artículos 107 de la Constitución y 73 de la Ley de Amparo.<sup>9</sup>

### **2.3. AMPARO INDIRECTO**

La competencia le corresponde al Juez de Distrito sólo excepcionalmente al superior jerárquico del Tribunal que haya cometido la violación en términos de los artículos 107 fracción XII de la Constitución y 37 de la Ley de Amparo.

La materia de éste son todos los actos de autoridad a que se refiere el artículo 114 de la Ley de Amparo, que a grandes rasgos son los siguientes:

---

<sup>8</sup> *Ibidem* pp. 95-97

<sup>9</sup> *Ibidem* p. 119

- I.- Contra leyes federales o locales, tratados internacionales, reglamentos expedidos por el Presidente de la República, reglamentos de leyes locales expedidos por los gobernadores de los Estados, u otros reglamentos, decretos o acuerdos de observancia general, que por su sola entrada en vigor o con motivo del primer acto de aplicación, causen perjuicios al quejoso.
  
- II.- Contra actos que no provengan de Tribunales judiciales, administrativos o del trabajo. En estos casos, cuando el acto reclamado emane de un procedimiento seguido en forma de juicio, el amparo sólo podrá promoverse contra la resolución definitiva por violaciones cometidas en la misma resolución o durante el procedimiento, si por virtud de estas últimas hubiere quedado sin defensa el quejoso o privado de los derechos que la ley de la materia le conceda, a no ser que el amparo sea promovido por persona extraña a la controversia.
  
- III.- Contra actos de Tribunales judiciales, administrativos o del trabajo ejecutados fuera de juicio o después de concluido. Si se trata de actos de ejecución de sentencia, sólo podrá promoverse el amparo contra la última resolución dictada en el procedimiento respectivo, pudiendo reclamarse en la misma demanda las demás violaciones cometidas durante ese procedimiento, que hubieren dejado sin defensa al quejoso.
  
- IV.- Contra actos en el juicio que tengan sobre las personas o las cosas una ejecución que sea de imposible reparación;
  
- V.- Contra actos ejecutados dentro o fuera de juicio, que afecten a personas extrañas a él, cuando la ley no establezca a favor del afectado algún recurso ordinario o medio de defensa que pueda tener

por efecto modificarlos o revocarlos, siempre que no se trate del juicio de tercería;

VII.- Contra las resoluciones del Ministerio Público que confirmen el no ejercicio o el desistimiento de la acción penal, en los términos de lo dispuesto por el párrafo cuarto del artículo 21 Constitucional.

La sentencia que concede el amparo tiene por objeto restituir al agraviado en el goce de sus derechos infringidos, restableciendo las cosas al Estado anterior, esto cuando el acto reclamado sea de carácter positivo; cuando sea negativo, el efecto será obligar a la autoridad responsable a que actúe en el sentido de cumplir con lo que el derecho violado exija, en términos del artículo 80 de la Ley de Amparo.

Dicha sentencia debe ser cumplida por las autoridades de las cuales emanó el acto o provenga la omisión dentro de un plazo razonable, y si no lo hace, el juez de amparo tiene la facultad de requerir directamente a la responsable o a sus superiores jerárquicos para que cumplan, para el caso de que no cumplan, se turna el expediente a la Suprema Corte de Justicia para que destituya a la autoridad remisa y la consigne con un juez federal, o bien solicite a los órganos competentes, cuando dicha autoridad tenga inmunidad constitucional, para que inicie el procedimiento de responsabilidad.<sup>10</sup>

#### **2.4. AMPARO DIRECTO**

Es competencia del Tribunal Colegiado de Circuito, procede contra dos tipos de actos: sentencias definitivas o laudos y resoluciones que pongan fin al juicio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley de Amparo que versa: "...se entenderán por sentencias definitivas las que decidan el juicio en lo principal, y respecto de las cuales las leyes comunes no concedan ningún recurso ordinario por virtud del cual puedan ser modificadas o revocadas.

---

<sup>10</sup> ALDAMA RAMÍREZ, Raúl, Diccionario Jurídico Laboral, Op. Cit., pp. 157-160

También se considerarán como sentencias definitivas las dictadas en primera instancia en asuntos judiciales del orden civil, cuando los interesados hubieren renunciado expresamente la interposición de los recursos ordinarios que procedan, si las leyes comunes permiten la renuncia de referencia.

...se entenderán por resoluciones que ponen fin al juicio, aquéllas que sin decidir el juicio en lo principal, lo dan por concluido, y respecto de las cuales las leyes comunes no concedan ningún recurso ordinario por virtud del cual puedan ser modificadas o revocadas.”

Para entender el significado de “decidir el juicio en lo principal” la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha determinado, que debe entenderse como “establecer el derecho en cuanto a la acción y a la excepción”, es decir, resolver la litis planteada.

Con relación al sentido de “Sentencia Definitiva” existen diversas tesis que a continuación se transcriben; la primera es la tesis de jurisprudencia 340, visible a fojas 1024 del volumen correspondiente a la Cuarta Parte, Tercera Sala, del Apéndice de 1975 al Semanario Judicial de la Federación, que señala:

**SENTENCIA DEFINITIVA.** Debe entenderse por tal, para los efectos del amparo directo, la que define una controversia en lo principal, estableciendo el derecho en cuanto a la acción y a la excepción que hayan motivado la litis contestatio, siempre que, respecto de ella, no proceda ningún recurso ordinario por el cual pueda ser modificada o reformada.

Tesis que ha sido aclarada y complementada en la ejecutoria pronunciada en el juicio de amparo directo número 6618/62, visible a fojas 1027 del referido Apéndice, la que es del tenor siguiente:

SENTENCIA DEFINITIVA, QUE DEBE ENTENDERSE POR, PARA LOS EFECTOS DEL AMPARO DIRECTO. El artículo 46 de la Ley de Amparo estatuye que “se entenderá por sentencias definitivas las que decidan el juicio en lo principal, y respecto de las cuales las leyes comunes no concedan ningún recurso ordinario por virtud del cual puedan ser modificadas o revocadas”. Este Alto Tribunal, interpretando esta expresión de la Ley de Amparo ha sentado las tesis jurisprudenciales número 995 y 1003, que respectivamente dicen: “sentencia definitiva. Debe entenderse por tal, para los efectos del amparo directo, la que define una controversia en lo principal, estableciendo el derecho en cuanto a la acción y la excepción que hayan motivado la litis contestatio, siempre que, respecto ella, no procede ningún recurso ordinario por el cual pueda ser modificada o reformada”. “Sentencia de segunda instancia. Aun cuando tengan efectos definitivos, no tienen carácter de sentencias definitivas, si no resuelven la cuestión principal, y, por tanto, amparo que contra ellas se pida deban conocer los jueces de Distrito”. Visto, pues, a la luz de esta jurisprudencia el artículo 46 de la Ley de Amparo, puede afirmarse que se expresión “decidan el juicio en lo principal”, debe entenderse que quiere decir, que para los efectos de amparo directo, sólo se consideran sentencias definitivas, las que versando sobre la materia misma del juicio, resuelvan la controversia principal, estableciendo que haya motivado la litis y condene o absuelvan, según proceda, en forma que la materia misma del juicio quede ya definitivamente juzgada por la autoridad común. (cuarta parte, sexta época. Vol LXXIII, pág 54. A.d. 6618/62)

Contra la sentencia definitiva y las resoluciones que ponen fin al juicio pueden hacerse valer dos tipos de violaciones en términos de los artículos 158, 159 y 160 de la Ley de Amparo:

- 1) Las violaciones que se cometen en la misma sentencia o laudo (indebida valoración de pruebas, inaplicabilidad de los preceptos en que se funda, incongruencia interna o externa de la sentencia) o en la resolución que pone fin al juicio.

- 2) Las violaciones cometidas durante el procedimiento, cuando se afecten las defensas del quejoso y trasciendan al resultado del fallo)

## TÉRMINOS<sup>11</sup>

El término para la interposición de la demanda de amparo será de quince días. Dicho término se contará desde el día siguiente al que haya surtido efectos, conforme a la ley del acto, al de la notificación al quejoso de la resolución o acuerdo que reclame; al que haya tenido conocimiento de ellos o de su ejecución, o al que se hubiese ostentado sabedor de los mismos.

Existen varias excepciones a esta regla:

- Los casos en que a partir de la vigencia de una ley, ésta sea reclamable en la vía de amparo, pues entonces el término para la interposición de la demanda será de treinta días.
- Aquellos actos que importen de privación de la vida, ataques a la libertad personal, deportación, destierro, aquellos relacionados con el artículo 22 de la Constitución, el amparo se puede interponer en cualquier tiempo.
- Cuando el acto de autoridad consista en acuerdo de la Secretaria de relaciones Exteriores favorable a la extradición de alguna persona reclamada por un Estado extranjero, el término para interponer el amparo será siempre de 15 días.
- Cuando se trate de sentencias definitivas o laudos y resoluciones que pongan fin al juicio, en los que el agraviado no haya sido citado

---

<sup>11</sup> Regulados en los artículos 21 a 24 de la Ley de Amparo



legalmente para el juicio, dicho agraviado tendrá el término de noventa días para la interposición de la demanda, si residiera fuera del lugar del juicio, pero dentro de la República, y de ciento ochenta días, si residiere fuera de ella; contando en ambos casos, desde el siguiente al que tuviere conocimiento de la sentencia; pero si el interesado volviere al lugar en que se haya seguido dicho juicio quedará sujeto al término a que se refiere el artículo anterior.

No se tendrán por ausentes, para los efectos de este artículo, los que tengan mandatarios que los representen en el lugar del juicio; los que hubiesen señalado casa para oír notificaciones en él, o en cualquiera forma se hubiesen manifestado sabedores del procedimiento que haya motivado el acto reclamado.

Los términos comenzarán a correr desde el día siguiente al que surta sus efectos la notificación y se incluirá en ellos el día de su vencimiento, contándose por días naturales, excluyendo los inhábiles.

Tratándose del Recurso de Revisión los términos correrán para cada parte desde el día siguiente a aquel en que para ella haya surtido sus efectos la notificación respectiva.

Los términos deben entenderse sin perjuicio de ampliarse por razón de la distancia, teniéndose en cuenta la facilidad o dificultad de las comunicaciones; sin que, en ningún caso, la ampliación pueda exceder de un día por cada cuarenta kilómetros.

En particular dentro del procedimiento individual ventilado ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el amparo se puede interponer contra acuerdos o resoluciones que recaen a incidentes, recursos de revisión o regularización del procedimiento, en términos generales contra acuerdos plenarios, deberá promoverse amparo indirecto ante el Juez de Distrito.

Si el acto reclamado se trata del laudo o resolución que pone fin al procedimiento deberá promoverse amparo directo, ante el propio Tribunal, en su carácter de Autoridad responsable, quien deberá remitir la demanda en que se interpone al Tribunal Colegiado correspondiente.<sup>12</sup>

La relevancia de este capítulo radica en que el Recurso de Revisión es un medio de impugnación con que cuentan las partes dentro del procedimiento laboral ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para atacar un acuerdo dictado en audiencia, también resulta importante el estudio de los demás medios de impugnación, ya que ante el Acuerdo Plenario que resuelve un Recurso de Revisión las partes aún tienen el Juicio de Amparo Indirecto, para hacerlo valer en caso de considerar que la violación impugnada mediante el Recurso de Revisión continúe o se haya confirmado en el Acuerdo Plenario.

La Regularización del Procedimiento, procede contra errores u omisiones que la Autoridad haya cometido dentro del procedimiento y únicamente contra aquellas que sean de mero trámite, ello a fin de conservar la certeza jurídica de las partes y respetar que las determinaciones del Tribunal son inapelables.

Respecto la importancia del amparo indirecto y el directo, es el medio de impugnación por excelencia dentro del Sistema jurídico mexicano, constituyendo el último recurso que tiene el perjudicado para hacer valer sus garantías individuales.

---

<sup>12</sup> BOLAÑOS LINARES, Rigel, Derecho Laboral Burocrático, Porrúa, México, 2003, pp.121-122

#### 4.- RECURSO DE REVISIÓN

Dentro del texto original de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la figura del Recurso de Revisión no existía, ya que originalmente el texto del artículo 128 determinaba: “Las actuaciones se efectuarán con la asistencia de los Magistrados que integran el Tribunal y serán válidos con la concurrencia de dos de ellos. Sus resoluciones se dictarán por mayoría de votos”.<sup>1</sup>

El Recurso de Revisión en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado surge en la Reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de enero de 1984, cuyo texto y exposición de motivos se transcriben:

Cc. Secretarios de la Cámara de Senadores del H. Congreso de la Unión

Presentes.

La adecuada procuración y administración de justicia y la descentralización de la vida nacional, son objetivos eminentes del Ejecutivo Federal a mi cargo, Merced al desarrollo de los medios que hacen viable la justicia entre los mexicanos, se habrá de satisfacer el fin esencial de elevar la vida institucional y política del país.

Además, es necesario reconocer que los trabajadores al servicio del Estado constituyen un sector de la población sobre el que recae la responsabilidad, grande, de asegurar el funcionamiento responsable y diligente de las instituciones que, con el concurso del pueblo mexicano, dan sustento a nuestra democracia.

Para que ese contingente de mexicanos, que día a día participan en la tarea de servir a sus conciudadanos, vea asegurados de una manera inequívoca sus derechos laborales, se hace imprescindible revisar la integración y funcionamiento

---

<sup>1</sup> REMOLINA ROQUEÑI, Felipe, *El Derecho Burocrático en México*, Op. Cit., p. 292

del órgano jurisdiccional que conoce de los asuntos laborales de los trabajadores al servicio del Estado.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje deberá cumplir, en lo sucesivo, un papel de primordial importancia porque armoniza la relación de los servidores del Estado, al resolver conforme a derecho y siguiendo principios de equidad, los problemas laborales que se suscitan en el seno de la Administración Pública Federal.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tiene como antecedente las comisiones del Servicio Civil que, por acuerdo del Presidente de la República, fueron establecidas en cada entidad el 12 de abril de 1934. Posteriormente con el estatuto de los trabajadores al servicio del Estado, promulgado durante el periodo del Presidente Lázaro Cárdenas, se crearon como autoridades laborales las Juntas de Arbitraje en cada Estado de la República y el Tribunal de Arbitraje como autoridad en segunda instancia. Poco después, el 4 de abril de 1941, el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión suprimió las Juntas de Arbitraje y dejó, como única autoridad al Tribunal de Arbitraje.

Después de la trascendental reforma de 1960 que elevó los derechos de los trabajadores al servicio del Estado al carácter de norma constitucional, el 28 de diciembre de 1963, fue promulgada la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del artículo 123 constitucional. Se configuró así al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje como autoridad laboral en la materia. De esta manera, se dio respuesta a una vieja aspiración de un sector importante de los trabajadores de nuestro país.

Si bien es cierto que en sus inicios el Tribunal cumplió con sus objetivos, en la actualidad, el crecimiento de la Administración Pública Federal hace necesaria su adecuación, a fin de dar respuesta a las necesidades del momento actual.

En efecto, como resultado de la expansión de la Administración Pública Federal surge una gran complejidad en las relaciones de tipo laboral entre el Estado y sus trabajadores, por lo que se proponen reformas y adiciones a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para modificar la actual estructura del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, haciéndolo más acorde a las necesidades presentes y procurando, ante todo, la impartición de justicia de una manera eficaz y expedita.

Así, en lugar de la estructura actual, según la cual el Tribunal está integrado por sólo tres Magistrados, para conocer los problemas laborales que pudieran presentarse entre la totalidad de los trabajadores del Estado, se propone el establecimiento de tres Salas integradas cada una por un representante del Gobierno Federal, un representante de la Federación de Sindicatos de trabajadores al Servicio de Estado y un Magistrado tercer árbitro, que nombrarán los dos representantes antes citados y que fungirá como Presidente de Sala.

Asimismo, con el objeto de descentralizar la actuación del Tribunal, se establece la posibilidad de que en las capitales de las entidades federativas funcionen Salas Auxiliares integradas en igual forma que las Salas. Estas Salas Auxiliares acercarán la justicia al lugar donde laboren los trabajadores del Estado, ahorrándoles así la obligación de trasladarse a la ciudad de México en busca de la justicia que, en todos los casos, les debe ser más accesible. Si la justicia demorada es justicia denegada, la justicia distante puede ser justicia inexistente. Este problema se debe y se quiere resolver.

Una parte fundamental en el Proyecto, es la relativa al establecimiento de la procuración de Justicia, al introducir la figura de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador y establecer que los conflictos laborales se pueden solucionar en la fase conciliatoria.

El Estado debe poner a disposición de sus trabajadores los instrumentos que hagan viable el acceso a la justicia. Los órganos de la justicia laboral deben contar, por ende, con mecanismos adecuados para garantizar a los trabajadores que sus intereses estarán satisfactoriamente representados y que, a su elección, pueden utilizar los que de manera gratuita les ofrece el propio Estado o los que con toda libertad escojan.

De esa manera el trabajador al servicio del Estado contará con mayores elementos para su defensa, pues la citada Procuraduría asesorará y representará a los trabajadores y sus sindicatos, si así lo deciden en cada caso. Además, con la inclusión de la fase conciliatoria se podrá evitar, en muchas ocasiones, llegar hasta el laudo para la solución de los conflictos, con el consiguiente ahorro de tiempo.

Para darle una mayor funcionalidad al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en la presente iniciativa se plantea la modalidad de que pueda funcionar en Pleno y en Salas, con la cual se le dará una mayor celeridad al trámite y resolución de los conflictos laborales del Gobierno Federal y de sus trabajadores.

Se ha cuidado definir, con exactitud, la competencia del Pleno y de las Salas Auxiliares. Al Pleno corresponde básicamente expedir el Reglamento Interior del Tribunal, determinar la ampliación de número de las Salas y Salas Auxiliares y uniformar los criterios de carácter procesal de las diversas Salas. A las Salas conocer, tramitar y resolver los conflictos individuales que se susciten entre los Titulares de las Dependencias o Entidades y sus trabajadores; asimismo a las Salas Auxiliares compete conocer de la misma materia cuando ésta se dé en las Entidades Federativas de su jurisdicción, y darles trámite a los conflictos hasta agotar el procedimiento, sin emitir laudo.

Es preciso aclarar que estas modificaciones no sólo no afectan los intereses de los trabajadores en la que toca a la representación que les corresponde, sino

que éstos se ven fortalecidos en virtud de que la integración, tanto de las Salas como de las Salas Auxiliares, será similar a las actualmente previstas para el Tribunal, es decir, un representante del Gobierno Federal, un representante de los trabajadores y un tercer árbitro nombrado por ambos.

La iniciativa contempla también la regulación de las facultades y obligaciones de los presidentes del Tribunal y de las Salas, con lo que se obtiene una mayor claridad y funcionalidad en las responsabilidades del Tribunal.

Al Presidente del Tribunal le incumbe, entre otras cosas, vigilar que se cumplan con los laudos dictados por el Pleno, al cual debe presidir en sus sesiones, asignar los expedientes a cada una de las Salas, rendir los informes relativos a los amparos que se interpongan en contra los laudos y resoluciones dictadas por el Pleno y dirigir la administración del mismo.

Por su parte, a los Presidentes de las Salas les corresponde fundamentalmente, cuidar el orden y funcionamiento de las Salas, vigilando que se cumplan sus laudos.

Por último, es preciso acentuar que de aprobarse la iniciativa de reformas y adiciones propuestas se obtendrá en primer término la modernización de un Tribunal que, dadas las condiciones actuales de la Administración Pública, había dejado de tener la funcionalidad deseada y necesaria para satisfacer los principios de Justicia Social, que son meta primordial de nuestro sistema democrático. Además y como consecuencia de esa modernización, se dará un gran impulso a la descentralización administrativa que es esencial para lograr el desarrollo integral del país.

Por lo anteriormente expuesto, y con fundamento en la fracción I del artículo 71 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; por el digno conducto de ustedes me permito someter a la elevada consideración del H. Congreso de la Unión la siguiente:

Iniciativa de reformas y adiciones a la ley federal de los trabajadores al servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 constitucional.

Artículo Primero. Se reforman los Artículos 119, 120 y 124 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, para quedar como sigue...

...

Artículo Segundo. Se reforman y adicionan los artículos 118, 121, 122, 123 y 128 de la misma Ley, para que queden como sigue...

...

Artículo 128. Las audiencias, según corresponda, estarán a cargo de los Secretarios de Audiencias, del Pleno o de las Salas y Salas Auxiliares. El Secretario General de Acuerdos del Tribunal o los Secretarios Generales Auxiliares de las Salas y Salas Auxiliares, resolverán todas las cuestiones que en ellas se susciten. A petición de parte, estas resoluciones serán revisadas dentro de las veinticuatro horas siguientes, por el Pleno o por las Salas respectivas.

Para el funcionamiento del Pleno se requerirá la presencia del Presidente del Tribunal y de la Mayoría de los Magistrados que lo integran. Los acuerdos del Pleno se tomarán por mayoría de votos de los Magistrados presentes. Para el funcionamiento de las Salas y Salas Auxiliares, bastará la presencia del Presidente de la misma, pero los tres Magistrados que la integran deberán conocer necesariamente de las resoluciones siguientes:

- I. Las que versen sobre personalidad,
- II. Las que versen sobre competencia,
- III. Las que versen sobre admisión de pruebas,
- IV. Las que versen sobre nulidad de actuaciones,



- V. El laudo en el caso de las Salas y,
- VI. Las que versen sobre el desistimiento de la acción de los trabajadores, en los términos del artículo 140 de esta Ley.

...

## TRANSITORIOS

Primero. Las reformas y adiciones a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que establece este Decreto, entrará en vigor noventa días después de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. Todos los asuntos pendientes se resolverán conforme a lo establecido por el presente Decreto.

Tercero. La modificación a la estructura del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no afectará al personal a su servicio, en cuanto a su calidad de trabajadores de base y a sus percepciones.

Cuarto. El Pleno del Tribunal deberá expedir su Reglamento Interior dentro de quince días a partir de su integración conforme a lo dispuesto en el presente Decreto.

...

Esta Reforma significó varios cambios dentro del funcionamiento y estructura del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje:

- a) Modificación estructural: El Tribunal creció, ya que se dispuso que se integrara cuando menos con tres Salas, que el número de Salas puede incrementarse cuando el volumen de trabajo

aumente o por otras circunstancias, se previó además que en las capitales de las entidades federativas puedan establecerse mediante acuerdo del Pleno del Tribunal, Salas Auxiliares que estarán integradas en igual forma que las Salas centrales; la reforma estableció que las Salas cuenten con un Secretario General Auxiliar, los Secretarios de Acuerdos, Actuarios y personal administrativo necesario para atender los asuntos de su competencia. Es de destacar la creación de la Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado que se integra con un Procurador y los Procuradores Auxiliares necesarios para atender los asuntos y defensa de los intereses de los trabajadores burocráticos, representación que debe darse de forma gratuita cuando lo soliciten, determinó que el nombramiento del Procurador y de los Procuradores Auxiliares, lo efectúa el Magistrado Presidente con el acuerdo del Pleno y de los Funcionarios Conciliadores directamente.

También se ordenó el establecimiento de funcionarios conciliadores, para prestar el servicio público de conciliación en los asuntos de su competencia y dan fe de los convenios en que intervienen y que celebran las partes.

- b) Competencia: Independiente de resolver los conflictos individuales y colectivos de los trabajadores es competente para efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo, de los Reglamentos de Escalafón, de los Reglamentos de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y de los Estatutos de los Sindicatos, integrando con esto actividades Administrativas.
- c) Requisitos: Para los cargos de Presidente de Tribunal, Presidentes de Salas y Salas Auxiliares y los Magistrados

designados por el Gobierno Federal deben poseer título profesional de Licenciado en Derecho, expedido cinco años anteriores a su designación y tres años de experiencia acreditable en materia laboral; los representantes de los trabajadores debían haber servido al Estado como empleados de base por un período no menor de cinco años. Asimismo establece los puestos que necesitan el título profesional como Secretario General de Acuerdos, los Secretarios Generales Auxiliares, Secretarios de Acuerdos y el Jefe de Actuarios, estableciendo que los Secretarios de Acuerdos, los Actuarios y personal administrativo se les reconoce como trabajadores de base.

d) Dentro de las facultades y obligaciones que nacen de la reforma de 1984 son:

- Al Pleno del Tribunal le corresponde expedir el Reglamento Interior y los manuales de organización, uniformar los criterios de carácter procesal de las Salas y determinar la ampliación de número de Salas y de Salas Auxiliares.
- Al Presidente del Tribunal ejercer la representación y dirigir la administración del órgano colegiado, presidir las sesiones del Pleno, asignar los expedientes a cada una de las Salas, entre otras, dichas obligaciones son las que se encuentran vigentes.
- A los Presidentes de las Salas cuidar el orden y disciplina del personal de la Sala, vigilar que se cumplan los laudos dictados, sugerir las medidas convenientes para corregirlas y tramitar la correspondencia relacionada con los asuntos de la misma.

- A los Presidentes de las Salas Auxiliares cuidar el orden y disciplina, remitir al Tribunal que se hayan tramitado hasta agotar el procedimiento, sin emitir laudo, dentro de los diez días siguientes a que se cierre la instrucción, para que el Presidente del Tribunal turne a la Sala correspondientes para dictarlo.
  
- e) Procesales. Se crea la figura del Recurso de Revisión dentro del primer párrafo del artículo 128, ya que originalmente en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, establecía que “Las actuaciones se efectuarán con la asistencia de los Magistrados que integran al Tribunal y serán válidos con la concurrencia de dos de ellos. Sus resoluciones se dictarán por mayoría de votos”.

En términos generales esta reforma estableció la estructura actual del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, determinando la posible creación de Salas Auxiliares dentro de las Entidades Federativas, así como la ampliación del número de Salas, tal y como se estableció en el 2005 con la creación de la Cuarta Sala; lo anterior con el objetivo de procurar adecuadamente la Justicia para los trabajadores al servicio de las dependencias del Gobierno Federal y local en el Distrito Federal; a nivel nacional buscó la descentralización con la posibilidad de establecer Salas Auxiliares, para acercar la justicia a los trabajadores de los Estados y ahorrar con ello el traslado, logrando así Justicia accesible.

La exposición de motivos señala que fue a razón del crecimiento de la Administración Pública por lo que era necesario adecuar y preparar al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje ante dichos cambios ya que su función es resolver conforme a derecho y principios de equidad los conflictos que surjan en la

Administración Pública en su carácter de patrón y los trabajadores a su servicio, de igual forma buscó lograr armonizar las relaciones de trabajo; cambios que acontecen continuamente, ya que al crearse nuevas Dependencias y Unidades Administrativas, el número de trabajadores aumenta; por otro lado la constante desaparición o modificación de dependencias dentro de la Administración Pública genera en algunos casos ceses de los trabajadores sin que se respeten los derechos adquiridos o el cese se realice sin las formalidades legales establecidas.

Esta reforma promovió la modernización del Tribunal, y con ello su funcionalidad, satisfaciendo los principios de justicia social, situación que a la fecha ha perdido sentido, ya que la meta primordial del sistema democrático que se había planteado en 1984, ahora resulta lejana debido a la saturación de trabajo en las diversas Áreas y Unidades del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; ahora la intención del legislador en el sentido de que el procedimiento sea ágil y la impartición de justicia se ajuste al principio Constitucional del artículo 17; al señalar que la “Justicia demorada es justicia denegada”, situación que en el año de la reforma era aplicable, toda vez que ingresaron 2,869 expedientes y 17,596 promociones, por lo que la carga de trabajo era aceptable y directamente proporcional con el personal y las instalaciones del Tribunal, en contraste para el año 2008 ingresaron 5,980 expedientes y 79,007 promociones, advirtiéndose un aumento desproporcional ya que los expedientes aumentaron al doble y las promociones se multiplicaron; como se aprecia de la solicitud de información, expedida por la Unidad de Enlace, por medio del Oficio número UE/087/09 de fecha 17 de agosto de 2009<sup>2</sup>, situación que no es proporcional al personal, ni al número de Salas que integran el Tribunal, a pesar de la creación de la Cuarta Sala.

En consecuencia del incremento en el número de expedientes y promociones, los Secretarios de acuerdos, se encuentran como todas las Áreas del Tribunal, estancados en el trabajo y apurados en lo urgente, ya que no es

---

<sup>2</sup> ANEXO 1

posible dar respuesta pronta y expedida a cada una de las promociones o al trámite de los expedientes; siendo la prioridad aquéllos que se encuentran en procedimiento, es decir los que tienen fecha programada para la reanudación de la audiencia y dentro de éstos la prioridad son los que tienen fecha cercana, debido a que en el área de audiencias la saturación en las agendas es impresionante, por lo que estos espacios no deben desaprovecharse, ya que en el mejor de los casos, un expediente tiene audiencia cada cuatro meses.

Dentro de las promociones que ingresan al Tribunal día a día hay gran variedad, no todas son Recursos de Revisión, también presentan cambio de domicilio, copias, beneficiarios, Incidentes, incluyendo el de liquidación, regularización del procedimiento, requerimientos para el debido cumplimiento del laudo, entre otras, de esta amplia gama de promociones, la que interesa dentro del presente trabajo son los Recursos de Revisión, que como ha quedado definido en el capítulo anterior, se promueve contra los acuerdos dictados en las audiencias, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la hora en que concluyó, por lo que al día siguiente o ese mismo día las partes ingresan su promoción y el expediente es turnado al secretario de acuerdos respectivo, con el objeto de que resuelva el Recurso de Revisión interpuesto, por lo que tomando en consideración que la fecha señalada en autos para la reanudación de la audiencia de pruebas, alegatos y resolución, es dentro de cuatro meses, es ese tiempo el que el expediente se encuentra inactivo procesalmente, traduciéndose en que lo ordenado no es cumplimentado, ni desahogado, situación que dilata y entorpece el procedimiento, atentando contra las ventajas y beneficios plantados por el legislador en la reforma que instituyó el medio de impugnación y más aún contra los principios del procedimiento establecidos en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo anterior, aquellos expedientes que se encuentran en distinta etapa procesal, son resueltos hasta después de que se regulariza el rezago para los que

tienen audiencia próxima, por lo que la carga de trabajo también impide darles el trámite y seguimiento de manera ágil y expedita.

#### **4.1 QUIEN RESUELVE EL RECURSO DE REVISIÓN**

La Reforma del 1984 estableció los asuntos que debe conocer el Pleno de cada sala, esto es los tres Magistrados que la integran deben firmar los acuerdos plenarios que versen sobre personalidad, competencia, admisión de pruebas, nulidad de actuaciones, laudo y desistimiento de acción de los trabajadores.

Ahora bien respecto la admisión de pruebas, esta es la única de las mencionadas que se desarrolla dentro de la audiencia de pruebas, alegatos y resolución, esto es que emana de un acuerdo dictado en audiencia, es el momento procesal en que la Autoridad determina conforme a las reglas establecidas en los artículos 129 fracción V y 132 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, con relación a los artículos 779 y 780 de la Ley Federal del Trabajo, cuales son las pruebas conducentes que tienen relación directa con la litis y que hayan sido acompañadas con los elementos necesarios para su desahogo, de igual forma en la admisión de pruebas la Autoridad establece la forma y términos en que serán desahogadas, así como los apercibimientos para cada una de las partes y en su caso para los terceros.

El artículo 128 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado determina que las audiencias serán revisadas por el Pleno o por las Salas respectivas, esto es que el Recurso de Revisión debe ser resuelto mediante acuerdo plenario (dicho acuerdo debe contener las firmas de los tres Magistrados), es elaborado por el Secretario de acuerdos asignado conforme a la estructura y funcionamiento de cada Sala, de ahí que el Pleno de cada una debe conocer de la admisión de pruebas, ya que al ser un acuerdo emitido en audiencia, las partes pueden combatirlo por el Recurso de Revisión.

El acuerdo Plenario que resuelve el Recurso de Revisión, contiene:

**Resultandos.-** “Fundamento de hecho. Resumen de lo actuado en juicio”<sup>3</sup>  
Se establece el agravio hecho valer por el promovente, determinando las circunstancias que estime como violatorias, las actuaciones del Secretario de audiencias que le causen perjuicio.

**Considerandos.-** “Parte de la sentencia relativa a una serie de razonamientos jurídicos y fundamentos que basan la decisión del juzgador.”<sup>4</sup> Se dan los argumentos lógicos jurídicos por parte de la Autoridad que resuelvan los planteamientos promovidos, debiendo ser debidamente fundados y motivados para evitar nulidades o agravios, debe dar respuesta a todos y cada uno de los perjuicio hechos valer por el promovente, a fin de evitar transgresiones a las garantías individuales de las partes.

**Resolutivos.-** Son los puntos finales, sintetiza los considerandos, es un resumen y contienen la determinación en concreto, lo que la Autoridad resolvió de manera sucinta.

El Recurso de Revisión al ser resuelto mediante acuerdo plenario, es inapelable en términos del artículo 146 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, únicamente puede ser impugnado mediante amparo, también es oportuno mencionar, si el recurso se encuentra promovido fuera de tiempo, no es necesario entrar al estudio del fondo, ya que de inmediato se determina improcedente y lo acordado en audiencia queda firme.

Después de elaborado el proyecto de acuerdo, pasa a revisión al Pleno en donde los Magistrados integrantes discuten, aprueban y firman dicho acuerdo, en caso contrario se hacen las aclaraciones y correcciones pertinentes para que sea

---

<sup>3</sup> MARTÍNEZ, MORALES Rafael, Diccionario Jurídico General, Tomo 3, tercera reimpresión, IURE editores, México, 2009, p.1045.

<sup>4</sup> MARTÍNEZ, MORALES Rafael, Diccionario Jurídico General, Tomo 1, ibídem, p.243.



aprobado, una vez firmado se debe notificar por los estrados del Tribunal o personalmente si contiene algún apercibimiento para las partes, en términos del artículo 142 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

## 4.2 JURISPRUDENCIA

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido las siguientes:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. RECURSO DE REVISIÓN PREVISTO POR EL ARTÍCULO 128 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO; DEBE AGOTARSE PREVIAMENTE AL EJERCICIO DE LA ACCIÓN CONSTITUCIONAL.- El artículo 128 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece el recurso de revisión en contra de las resoluciones dictadas en las audiencias por los secretarios que en tal disposición se enumeran, y dichas resoluciones son impugnables dentro de las veinticuatro horas siguientes al Pleno o las Salas respectivas; de ahí que si alguna de esas resoluciones se refieren a la admisión de pruebas y no es atacada a través de este medio ordinario de defensa, los conceptos de violación que se hagan valer en el juicio de amparo directo respecto a esa violación procesal, deben estimarse inoperantes por no haberse agotado el principio de definitividad que rige en el juicio constitucional.<sup>5</sup>

Esta Jurisprudencia determina y reitera el Principio de Definitividad del Juicio de Amparo, estableciendo que es necesario interponer el Recurso de Revisión como medio de impugnación ordinario, previamente a promover el amparo, también establece la importancia de promover el Recurso de Revisión sobre la resolución que se refiere a la admisión de pruebas, que como ha quedado establecido es el momento procesal en que la Autoridad determina y marca el camino sobre el que se desarrollará el procedimiento, siendo ésta una etapa

---

<sup>5</sup> Novena Época, Instancia Tribunales Colegiados de Circuito, apéndice 2000, Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia TCC, tesis 1204, página 1061, número de registro 916,341

medular dentro del mismo, ya que de ella depende la celeridad, inmediatez y economía procesal.

RECURSO DE REVISIÓN. INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 128 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. Este dispositivo legal prevé, en su párrafo primero, lo siguiente: “Las audiencias, según corresponda, estarán a cargo de los secretarios de Audiencias, del Pleno o de las Salas y Salas Auxiliares. El secretario general de Acuerdos del Tribunal o los secretarios generales auxiliares de las Salas o Salas Auxiliares, resolverán todas las cuestiones que en ellas se susciten. A petición de parte, formulada dentro de las veinticuatro horas siguientes, estas resoluciones serán revisadas por el Pleno o por las Salas respectivas.” La interpretación del párrafo transcrito debe hacerse en forma sistemática, a fin de conocer la intención del legislador; así, esta Segunda Sala considera que el recurso de revisión que establece dicho precepto se prevé en razón de la naturaleza de la resolución recurrida y no del carácter de la autoridad que la emitió; esto es así, porque tal recurso fue creado por el legislador a fin de establecer a favor de las partes un medio de defensa que les permita combatir las resoluciones dictadas en las audiencias respectivas, con motivo de una cuestión suscitada en su decurso, independientemente de la autoridad que las emita. Además, el hecho de que el secretario que dicta tal resolución carezca de facultades para ello, no hace improcedente el recurso de que se trata, sino que, en todo caso, esa circunstancia puede ser la materia del medio de impugnación, aunada a los demás agravios que se puedan aducir.<sup>6</sup>

La jurisprudencia anteriormente transcrita establece contra que agravios se interpone el Recurso de Revisión, estableciendo que únicamente procede contra el acuerdo dictado en las audiencias, sobre todo aquello que se actúe dentro de las mismas, como puede ser la preparación de las pruebas, el desahogo o cualquier otra cuestión, que al parecer de las partes lesione derechos.

---

<sup>6</sup> Novena Época, Segunda Sala, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo VI, Septiembre de 1997, 2a./J. 40/97, página 275, número de registro 197,694

Entre las tesis Aisladas aplicables al caso se encuentran:

RECURSO DE REVISIÓN. ARTICULO 128 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PROCEDENCIA DEL. El artículo 128 de la ley burocrática dispone: “Las audiencias, según corresponda, estarán a cargo de los secretarios de audiencias, del Pleno o de las Salas y Salas Auxiliares. El secretario general de acuerdos del Tribunal o los secretarios generales auxiliares de las Salas o Salas Auxiliares, resolverán todas las cuestiones que en ella se susciten. A petición de parte, formulada dentro de las veinticuatro horas siguientes, estas resoluciones serán revisadas por el Pleno o por las Salas respectivas. Para el funcionamiento del Pleno se requerirá la presencia del presidente del Tribunal y de la mayoría de los Magistrados que lo integran. Los acuerdos del Pleno se tomarán por mayoría de votos de los Magistrados presentes. Para el funcionamiento de las Salas y Salas Auxiliares, bastará la presencia del presidente de la misma, pero los tres Magistrados que la integran deberán conocer necesariamente de las resoluciones siguientes: I. Las que versen sobre personalidad; II. Las que versen sobre competencia; III. Las que versen sobre admisión de pruebas; IV. Las que versen sobre nulidad de actuaciones; V. El laudo, en el caso de las Salas, y VI. Las que versen sobre el desistimiento de la acción de los trabajadores, en los términos del artículo 140 de esta Ley.” De la interpretación del primer párrafo de dicho artículo se desprenden tres supuestos, que son: 1. Las audiencias, según corresponda, estarán a cargo de los secretarios de audiencia, del Pleno o de las Salas y Salas Auxiliares; 2. El secretario general de acuerdos del Tribunal o los secretarios generales auxiliares de las Salas y Salas Auxiliares, resolverán todas las cuestiones que en ella se susciten; 3. A petición de parte, formulada dentro de las veinticuatro horas siguientes, estas resoluciones serán revisadas por el Pleno o por las Salas respectivas. Esto significa que las autoridades primeramente citadas, esto es, los secretarios de audiencias, ya sea del Pleno o de las Salas y Salas Auxiliares, carecen de facultad para resolver cuestiones o irregularidades que se presenten en el levantamiento de las audiencias ya que ello sólo compete al secretario general de acuerdos del

Tribunal o a los secretarios generales auxiliares de las Salas y Salas Auxiliares, por lo que, atento al tercero de los supuestos señalados no prospera el recurso de revisión contra los acuerdos tomados por los secretarios de audiencias y que no fueron acordados por el secretario general de acuerdos, ya sea del Tribunal o auxiliares de las Salas y Salas Auxiliares; de ahí que, contra los acuerdos tomados en las audiencias por diversos secretarios que no sean los últimos arriba señalados, es procedente el amparo indirecto.<sup>7</sup>

Esta tesis señala que el Pleno de cada Sala es el encargado de resolver las cuestiones que se generen en las audiencias dictadas por los Secretarios respectivos, ya que ellos no les compete en términos de ley resolver el Recurso de Revisión, únicamente a los Secretarios Generales Auxiliares, mediante Acuerdo Plenario.

RECURSO DE REVISIÓN EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. DEBE AGOTARSE ANTES DE ACUDIR AL AMPARO, AUNQUE SE ALEGUEN VIOLACIONES DIRECTAS A GARANTÍAS CONSTITUCIONALES. Es cierto que no es menester agotar el principio de de definitividad, cuando en la demanda de amparo se alega violación a la garantía de audiencia, así como también cuando el acto reclamado carece de una debida fundamentación y motivación, ya que en esas condiciones se dejaría al quejoso en Estado de indefensión, porque precisamente esas irregularidades le impedirían hacer valer el recurso ordinario para atacar el acto reclamado. Sin embargo, si en los conceptos de violación además de aducir violaciones a la garantía de audiencia, se alegan violaciones de legalidad, de seguridad jurídica y del debido proceso legal, debe agotarse el recurso ordinario, puesto que mediante interposición, el afectado puede ser oído con la amplitud que la garantía de audiencia persigue, ya que tiene a oportunidad de expresar sus defensas y aportar las pruebas legalmente procedentes. La circunstancia de que en la demanda de garantías se haga referencia a violaciones de preceptos constituciones, no releva al afectado la obligación de agotar el

---

<sup>7</sup> Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo II, diciembre de 1995, Tesis I.6o.T.20 L, página 566, número de registro 203,653

recurso que establece el artículo 849 de la Ley Federal del Trabajo, pues de lo contrario imperaría el arbitrio del quejoso, quien por el solo hecho de señalar violaciones a la Carta Magna, podría optar entre acudir directamente a juicio de amparo o agotar el medio ordinario de defensa que la ley secundaria establece.<sup>8</sup>

Finalmente esta tesis aislada, regresa al Principio de Definitividad del Amparo, estableciendo que es obligatorio agotar el Recurso de Revisión como medio inmediato de defensa antes que promover el Juicio de Amparo.

### **4.3 VENTAJAS**

- Se respeta la garantía de audiencia consagrada en el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que si las partes se ven privadas en algún derecho o la determinación les para perjuicio, interponen el Recurso de Revisión y el Tribunal tiene que fundar y motivar su actuación mediante el Acuerdo plenario que le recaiga, dando contestación directa al agravio hecho valer.
- Ayuda a subsanar errores, omisiones o violaciones procedimentales, ya que si es procedente el medio de impugnación, se deja sin efectos el acto violatorio y se continúa con el procedimiento, sin necesidad de ir a la instancia del Juicio de Amparo, esto beneficia evitando nulidades o reposiciones dentro del procedimiento y con ello fomentar la celeridad, economía, concentración y sencillez procesal.

### **4.4 DESVENTAJAS**

---

<sup>8</sup> Octava Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Tomo IV, Segunda Parte – 1, Julio a Diciembre de 1989, página 441, número de registro 227,323

- El abuso del Recurso de Revisión por las partes, provoca la dilación del procedimiento, ya que la audiencia se recurre tantas veces es reanudada, lo que obstaculiza el trámite del asunto, tomando en consideración que el expediente al encontrarse pendiente de resolución se encuentra inactivo.
- Teóricamente debe ser resuelto por el Pleno de cada Sala; en cambio es resuelto por un Secretario de Acuerdos, quien lo turna al Pleno para su firma, por lo que en ningún momento hay una determinación colegiada, ni un análisis o discusión del asunto.
- Derivado del punto anterior, al no haber discusión, ni análisis, tampoco hay unificación de criterios dentro de la Sala del conocimiento, por lo que el agravio puede cometerse tantas veces como el Secretario de Audiencias, así lo acuerde, en distintos expedientes, ya que el criterio no queda definido.
- Dentro del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y en consecuencia de lo anteriormente señalado, no existe unidad de criterios dentro de las Salas, ni mucho menos unas con otras, esto es que en una puede acordar respecto de una cuestión en cierto sentido y en otra totalmente distinto aunque se trate del mismo asunto, lo que genera incertidumbre jurídica a los litigantes.

Del estudio del presente capítulo se desprende el tema principal del trabajo a desarrollar, ya que la exposición de motivos de la reforma a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado e incluir dentro del artículo 128, la figura del Recurso de Revisión, buscó la economía, concentración y sencillez procesal, además de modernizar la estructura del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y con ello la impartición de justicia social, todo ello tendiente a encaminar el procedimiento de resolución de controversias de los trabajadores al servicio del Estado, buscando su bienestar, como evitar gastos innecesarios al contemplar a la creación de salas auxiliares en el interior de la República.

Ahora, el sentido de dicha reforma, debe ser nuevamente encaminado, ya que como ha quedado demostrado el número de expedientes y promociones aumenta y con ello la carga de trabajo dentro del Tribunal, por lo que es necesaria una reestructuración y modernización, situación que ocurrirá con la creación de nuevas salas, sin embargo actualmente la saturación es un problema que necesita solución inmediata, carga de trabajo que en gran medida es causada por el abuso en la interposición del Recurso de Revisión, ya que el expediente al encontrarse pendiente para su resolución, se encuentra en inactividad procesal, entorpeciendo el desahogo de las pruebas y del procedimiento en general, no sólo del expediente en el que se actúa, sino de todos aquellos pendientes por acordar.

Dentro de este capítulo también se estableció la importancia de la admisión de pruebas, dependiendo de ésta en gran medida la celeridad, economía, sencillez y concentración procesal, ya que si no se realiza un estudio minucioso y ajustado a derecho del ofrecimiento de pruebas hecho por las partes, puede ser y se ha dado casos que para el desahogo de una prueba se tarde varios años, como ejemplo algún exhorto mal ofrecido y así admitido, Periciales en materias casi inexistentes, por lo cual la afirmación e insistencia de la importancia de este momento procesal.

La Jurisprudencia invocada reitera la trascendencia de la admisión de pruebas, ya que debe ser combatido primeramente mediante el Recurso de Revisión para después interponer el Juicio de amparo.

Por lo anterior tomando en consideración la excesiva carga de trabajo dentro del Tribunal, la importancia del acuerdo dictado en audiencia referente a la admisión de pruebas y el señalamiento legal en la fracción III del artículo 128 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de que los Magistrados de cada sala deben conocer respecto de dicha materia, el Recurso de Revisión debe ser únicamente procedente contra el acuerdo dictado en audiencia referente a la admisión de pruebas, en el que la Autoridad haya claramente fundado y motivado las pruebas admitidas, la forma y términos de su desahogo, así como los apercibimientos para las partes en los diversos supuestos y en su caso para los terceros, para que así aquel que se vea lesionado en sus derechos interponga el medio de impugnación, en el que detalle y precise el agravio hecho valer.

Recurso de Revisión que será resuelto mediante acuerdo plenario, firmado por los tres Magistrados, conociendo necesariamente con ello sobre la admisión de pruebas, como lo establece la fracción III del artículo 128 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, una vez resuelto y determinado si es fundado se deja sin efectos lo acordado en audiencia y estableciendo la forma y términos que legalmente corresponda, reiterando y dejando firme las pruebas que se admiten, la forma y términos de su desahogo, así como los apercibimiento, el procedimiento puede continuar y así las demás audiencias no serán recurridas, evitando con ello el abuso del Recurso de Revisión, ya que sería improcedente su interposición toda vez que el camino por el que se desarrollará la audiencia ha sido fijado; si el Recurso de Revisión resulta infundado, el acuerdo dictado en audiencia queda firme, sin modificación alguna.

En consecuencia la carga de trabajo disminuiría, porque sólo se interpondría una vez el Recurso de Revisión dentro del expediente, evitando la



inactividad procesal en espera de resolución, propiciando el desarrollo y desahogo del procedimiento en aquéllos que se encuentren en trámite y para los que se traten de cuestiones diversas la atención necesaria para encaminarlos o concluirlos.

Finalmente en caso de omisión o error de la Autoridad, que transgreda los derechos de las partes, se encuentra prevista la figura de la Regularización del Procedimiento, que ha sido definida dentro de este trabajo en el capítulo III, siendo éste el único medio de impugnación ordinario que contempla y regula la Ley Federal del Trabajo, aplicado en las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, promoviendo la sencillez procesal y cumpliendo con los principios procesales establecidos en la ley.

## CONCLUSIONES

**Primera.-** El Procedimiento individual dentro del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se rige por diversos principios, establecidos supletoriamente en la Ley Federal del Trabajo y esos son: publicidad, gratuidad, inmediatez, oralidad, instancia de parte, economía y concentración, suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, establecidos en los artículos 685 y 873 de la Ley Federal del Trabajo, dichos principios permiten orientar el procedimiento para lograr que pueda desarrollarse adecuadamente conforme la naturaleza de la controversia planteada.

**Segunda.-** La demanda es el acto procesal con el que ordinariamente se inicia el proceso, es el acto que echa a andar la jurisdicción para resolver el caso concreto conforme a derecho, el artículo 129 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece y puntualiza los requisitos esenciales que debe contener y son el nombre y domicilio del reclamante; nombre y domicilio del demandado; objeto de la demanda; una relación de los hechos, y la indicación del lugar en que puedan obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiere aportar directamente y que tengan por objeto la verificación de los hechos en que funde su demanda, y las diligencias cuya práctica solicite con el mismo fin, debiendo acompañar las pruebas de que disponga y los documentos que acrediten la personalidad; estos requisitos se aplican de igual forma para la contestación de la demanda, siendo importante destacar que el término para dar contestación a la demanda es distinto cuando se trata de trabajador demandado son nueve días y si es el Titular demandado son cinco.

**Tercera.-** La audiencia de pruebas, alegatos y resolución es el acto procesal que sucede a la contestación de demanda, en dicha audiencia la parte actora ratificará la demanda, objetará las pruebas del demandado y el demandado ratificará su respectivo escrito y en su caso objetará las pruebas de la parte actora, señaló que “en su caso” debido a que el demandado regularmente objeta las pruebas en el escrito de contestación de demanda; después se procede a la

admisión de las pruebas ofrecidas por las partes, debiendo admitirse únicamente las pruebas que acompañaron al escrito de demanda o en la contestación de demanda, siendo que las únicas pruebas que pueden admitirse después de fijada la litis son la confesional, las relacionadas con las tachas a los testigos y las que versen sobre hechos supervenientes.

**Cuarta.-** Una vez desahogadas las pruebas ofrecidas por las partes y vertidos los alegatos, la Autoridad debe pronunciarse respecto del fondo del asunto, mediante el laudo que debe contener lugar, fecha y la Sala del Tribunal que lo pronuncie; nombres y domicilios de las partes y de sus representantes; extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos; enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; extracto de los alegatos; razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y puntos resolutivos, debe ser dictado a verdad sabida y buena fe guardada, fundando la decisión, debe ser preciso y congruente con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente, determinando el salario base a la condena, la medida de apremio en caso de incumplimiento al laudo es una multa hasta por un máximo de UN MIL PESOS.

**Quinta.-** Los medios de impugnación configuran los instrumentos jurídicos consagrados por las leyes procesales para corregir, modificar, revocar o anular los actos y las resoluciones judiciales, cuando adolecen de deficiencias, errores, ilegalidad o injusticia, se clasifican en tres sectores remedios procesales, recursos que a su vez se dividen en ordinarios, extraordinarios y excepciones y procesos impugnativos; destacando que el Recurso de Revisión es un recurso ordinario ya que el órgano colegiado, esto es el Pleno de la Sala, es el que examina y resuelve el agravio hecho valer. Dentro del Procedimiento individual como medios ordinarios de impugnación se encuentra el Recurso de Revisión y la

Regularización del Procedimiento, y después el Amparo como medio extraordinario de defensa.

**Sexta.-** El Recurso de Revisión surge mediante reforma a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de enero de 1984, en un afán de modernizar el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje con la posible creación de salas y la posibilidad de establecer Salas Auxiliares en el interior de la República Mexicana, agregó competencia para efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo, de los Reglamentos de Escalafón, de los Reglamentos de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y de los Estatutos de los Sindicatos; estableció requisitos para diversos cargos.; de igual forma modificó el artículo 128 insertando el Recurso de Revisión, como una posibilidad de las partes para que sean revisadas y modificadas las audiencias, agregó los asuntos que debe conocer el Pleno que son personalidad, competencia, admisión de pruebas, nulidad de actuaciones, laudo y desistimiento de acción de los trabajadores.

**Séptima.-** La intención del legislador en el sentido de que el procedimiento sea ágil y la impartición de justicia se ajuste al principio Constitucional del artículo 17; ha sido desvirtuada ya que con el tiempo y la reestructuración de la Administración Pública la carga de trabajo dentro del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, va en aumento, toda vez que en el año de 1984, en el que surge la reforma que dio origen al Recurso de Revisión ingresaron 2,869 expedientes y 17,596 promociones, en contraste para el año 2008 ingresaron 5,980 expedientes y 79,007 promociones, advirtiéndose un aumento significativo, situación que necesita una pronta solución.

**Octava.-** Como consecuencia en el incremento de expedientes y promociones, los Secretarios de acuerdos, encargados de dictar la respuesta a cada petición, se encuentran estancados en el trabajo, ya que **no es posible dar**

**respuesta pronta y expedida a cada una de las promociones o al trámite de los expedientes; siendo la prioridad aquéllos que se encuentran en procedimiento, es decir los que tienen fecha programada para la reanudación de la audiencia y de ellos los que tienen fecha cercana, debido a que en el área de audiencias la saturación en las agendas es impresionante, por lo que estos espacios no deben desaprovecharse.**

**Novena.- Tomando en consideración que la fecha señalada en autos para la reanudación de la audiencia de pruebas, alegatos y resolución, es cada cuatro meses, y después de cada audiencia se promueve Recurso de Revisión, es ese tiempo el que el expediente se encuentra inactivo procesalmente, traduciéndose en que lo ordenado en audiencia no es cumplimentado, ni desahogado, situación que dilata y entorpece el procedimiento, atentando contra las ventajas y beneficios plantados por el legislador en la reforma que instituyó el medio de impugnación y más aún contra los principios del procedimiento establecidos en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia.**

**Décima.- El legislador en la reforma de 1984, señaló que el Pleno de cada Sala debía conocer sobre el acuerdo referente a la admisión de pruebas dentro del procedimiento individual, momento procesal de gran importancia ya que de ella depende en gran medida la celeridad, economía, sencillez y concentración procesal, debiendo realizar un estudio minucioso y ajustado a derecho del ofrecimiento de pruebas, para admitir únicamente aquellas encaminadas a probar la acción y excepciones planteadas, además de que deriva de las actuaciones dentro de la audiencia de pruebas, alegatos y resolución, esto es que surge de una determinación del secretario actuante, ya que establece cuales son de admitirse, la forma y términos en que serán desahogadas, así como los apercibimientos para cada una de las partes y en su caso para los terceros.**

**Décimo primera.-** Tomando en consideración la excesiva carga de trabajo dentro del Tribunal, la importancia del acuerdo dictado en audiencia referente a la admisión de pruebas y el señalamiento legal en la fracción III del artículo 128 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de que los Magistrados de cada sala deben conocer respecto de dicha materia, el Recurso de Revisión debe ser únicamente procedente contra el acuerdo dictado en audiencia referente a la admisión de pruebas, en el que la Autoridad haya claramente fundado y motivado las pruebas admitidas, la forma y términos de su desahogo, así como los apercibimientos para las partes en los diversos supuestos y en su caso para los terceros, para que así la parte que se vea lesionada en sus derechos interponga el medio de impugnación, en el que detalle y precise el agravio hecho valer y una vez resuelto mediante acuerdo plenario de cada Sala, firmado por los tres Magistrados, quede firme la admisión de pruebas la forma y términos de su desahogo, así como los apercibimientos, resultando improcedentes los Recursos de Revisión que posteriormente se promuevan, disminuyendo considerablemente la carga de trabajo.

**Décimo segunda.-** A fin de no dejar en estado de indefensión a las partes y para el caso de omisión o error de la Autoridad, que transgreda los derechos de las partes, **se encuentra prevista la figura de la Regularización del Procedimiento**, que ha sido definida dentro de este trabajo en el capítulo III, siendo éste el único **medio de impugnación ordinario que contempla y regula la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia**, aplicado en las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, promoviendo la sencillez procesal y cumpliendo con los principios procesales establecidos en la ley.

## BIBLIOGRAFIA

1. ACOSTA ROMERO, Miguel, Derecho Burocrático Mexicano, Porrúa, México, 1995.
2. ACOSTA ROMERO, Miguel, Derecho Burocrático Mexicano, tercera edición, Porrúa, México 2002.
3. ALCALÁ-ZAMORA Y CASTILLO, Niceto, Cuestiones de terminología procesal, UNAM, México, 1972.
4. ALDAMA RAMÍREZ, Raúl, Diccionario Jurídico Laboral, Cárdenas Editor Distribuidor, México, 2002.
5. ASECIO ROMERO, Ángel, Manual de Derecho Procesal del Trabajo, Trillas, México, 2000.
6. BAILÓN VALDOVINOS, Rosalio, El verdadero Derecho Procesal del Trabajo, Mundo Jurídico, México, s.a.p.
7. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, segunda edición, Trillas, México, 2002.
8. BOLAÑOS LINARES, Rigel, Derecho Laboral Burocrático, Porrúa, México, 2003.
9. BOUZAS ORTIZ, José Alfonso, Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo, Iure, México, 2006.
10. BURGOA ORIHUELA, Ignacio, El Juicio de Amparo, cuadragésima edición, Porrúa, México, 2007.
11. CANTÓN MOLLER, Miguel, Derecho del Trabajo Burocrático, segunda edición, PAC, S.A. de C.V., México 1991.

12. CHÁVEZ CASTILLO, Raúl, Manual de los Recursos en el Juicio de Amparo, Porrúa, México, 2007.
13. CLIMENT BELTRÁN, Juan B, Ley Federal del Trabajo comentarios y jurisprudencia, vigésima novena edición, Esfinge, México, 2007.
14. CLIMENT BELTRÁN, Juan B., Derecho Procesal del Trabajo, tercera edición, Esfinge, México, 2001.
15. CÓRDOVA ROMERO, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, cuarta edición, Cárdenas Velasco Editores, México, 2006.
16. DE BUEN, Nestor, El Derecho Administrativo Laboral y la Administración Pública del Trabajo en México, Porrúa, México, s.a.p.
17. DE PINA, Rafael, Diccionario de Derecho, Porrúa, México, 1999.
18. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, séptima edición, Porrúa, UNAM, México, 1994.
19. CARLOS EDUARDO B., Introducción al estudio del derecho procesal, EJE, Argentina, 1959.
20. Enciclopedia jurídica Omeba, tomo XXIV, Libreros, Argentina, 1967.
21. FIX-ZAMUDIO, Héctor, Ensayo sobre el Derecho de Amparo, tercera edición, Porrúa, México, 2003.
22. GARCÍA MAYNEZ, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, Quincuagésima tercera edición, Porrúa, México, 2002.
23. GARCÍA SÁMANO, Federico, Derecho Procesal del Trabajo, segunda edición, Themis, México, 2003.



24. GÓMEZ LARA, Cipriano, Teoría General del Proceso, décima edición, Oxford, México, 2004.
25. GUDIÑO PELAYO, José de Jesús, Introducción al amparo mexicano, segunda reimpresión de la tercera edición, Limusa, México, 2003.
26. GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto, Derecho de las Obligaciones, séptima edición, Porrúa, México, 2003.
27. LEON MAGNO MELÉNDEZ, George, Derecho Burocrático (Incertidumbre Jurídica), Porrúa, México, 2005.
28. MÁRQUEZ RÁBAGO, Sergio, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos sus Reformas y Adiciones, Porrúa, México 2003.
29. MARTÍNEZ MORALES, Rafael, Diccionario Jurídico General, tercera reimpresión, IURE Editores, México, 2009.
30. MELÉNDEZ GEORGE, León Magno, Derecho Burocrático, Incertidumbre jurídica, Porrúa, México, 2005.
31. Memoria. V Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje. Hermosillo, junio 1980, Edición de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social.
32. MORALES PAULÍN, Carlos A., Derecho Burocrático, Porrúa, México, 2005.
33. NORIEGA CANTÚ, Alfonso. Lecciones de amparo, tercera edición, tomo I, Porrúa, México 1991.
34. OVALLE FAVELA, José, Teoría General del Proceso, quinta edición, Oxford, México, 2001.
35. PÉREZ PAYÁN, Alberto, Ley de Amparo, décimo tercera edición, Porrúa, México, 2002.

36. REMOLINA ROQUEÑÍ, Felipe, El Derecho Burocrático en México, SEGOB, México, 2006.
37. REYNOSO CASTILLO, Carlos, Curso de Derecho Burocrático, Porrúa, México, 1999.
38. TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales S., Derecho Procesal del Trabajo, segunda edición, Trillas, México, 1987.
39. TENA SUCK, Rafael, Manual de Juicio de Amparo, Sista, México, 2007.
40. TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio, Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, 2003.
41. TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, Derecho Procesal del Trabajo, s.e., México, 1997.
42. TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, 1980.

## LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ordenamientos Electorales, Tomo I, segunda edición, IFE, México, 2008.
2. TRUEBA, Urbina Alberto, Legislación Federal del Trabajo Burocrático, cuadragésima tercera edición, Porrúa, México 2005.
3. CLIMENT, Beltrán Juan B, Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, vigésima novena edición, Esfinge, México, 2007.
4. Ley de Amparo
5. Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

## PAGINA INTERNET

1. [www.tfca.gob.mx](http://www.tfca.gob.mx)