



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

**CONTESTACIÓN DE DEMANDA EN EL
PROCEDIMIENTO LABORAL
BUROCRÁTICO, REFORMA AL ARTÍCULO
130 DE LA LEY FEDERAL DE LOS
TRABAJADORES AL SERVICIO DEL
ESTADO**

T E S I S

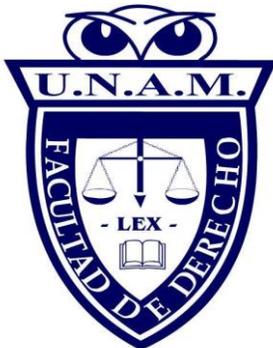
QUE PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

RAFAEL ERICK MORA MORA

ASESORA: LIC. LETICIA DOMÍNGUEZ SUBIAS.



Ciudad Universitaria, México, 2013.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

DR. ISIDRO ÁVILA MARTÍNEZ
DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
P R E S E N T E .

Muy distinguido Señor Director:

El alumno: **RAFAEL ERICK MORA MORA**, con número de cuenta: **303125714**, inscrito en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **CONTESTACIÓN DE DEMANDA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL BUROCRÁTICO, REFORMA AL ARTICULO 130 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO**, bajo la dirección de la LIC. LETICIA DOMINGUEZ SUBIAS, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El LIC. LEOPOLDO CARMONA GONZALEZ, en el oficio con fecha 31 de octubre de 2013 me manifiesta haber revisado y aprobado la referida tesis; considerando que reúne los requisitos correspondientes, por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento General de Exámenes suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
Ciudad Universitaria, D. F., 21 de noviembre de 2013.

DR. PORFIRIO MARQUET GUERRERO
Director del Seminario



NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El alumno deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.
c.c.p. - Alumno.

DEDICATORIAS

A MIS PADRES:

*Rafael Mora Cabrera y
Nancy Mora Ramírez, personas
ejemplares, que me mostraron el
camino de la humildad y la gratitud;
gracias por esas enseñanzas de vida
que me brindan a diario y por contar
con su apoyo incondicional, por eso y
mucho más los AMO.*

A:

*La Universidad Nacional Autónoma de
México, y a la Facultad de Derecho,
estoy agradecido eternamente con
ellas, porque me abrieron las puertas a
este recinto de juventud, enseñanza y
de ideas revolucionarias, les debó mi
profesión.*

A MIS HERMANOS:

*Christian Ulises, por ser el mayor y
llevarme de la mano en la travesía de
la vida.*

*Karina Sharon y Karla Cinthya, porque
me recuerdan el valor de la empatía y
sus travesuras me aligeran el día.*

A MI PRIMA:

*Cristina, porque su fortaleza y empeño
motiva.*

A:

*Leticia Martínez Vázquez, por tu amor
sincero y desinteresado, a ti gran
persona y mujer que compartes parte
de tu vida a mi lado, sin duda alguna
eres la mujer de mi vida.*

Agradecimiento especial a:

*Lic. Leticia Domínguez Subias, por su
entrega, dedicación, profesionalismo y
disponibilidad al presente trabajo de
investigación, pero también por su
paciencia, sin usted no se hubiere
concretado este proyecto.*

*A mis familiares, amigos, compañeros
de trabajo, colegas, conocidos, en fin,
gracias a todas aquellas personas que
tengo el agrado de conocer en esta,
mí vida.*

!!!POR LA VIDA!!!

ÍNDICE

CONTESTACIÓN DE DEMANDA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL BUROCRÁTICO, REFORMA AL ARTÍCULO 130 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

	Pág.
INTRODUCCIÓN.	I
 CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	
1.1. Ubicación del derecho laboral burocrático.	1
1.2. Derecho procesal del trabajo.	3
1.3. Principios del derecho procesal del trabajo.	5
1.4. Sujetos del derecho laboral burocrático.	14
1.4.1. Trabajador “Servidor Público”.	14
1.4.1.1. Trabajador de Base.	17
1.4.1.2. Trabajador de Confianza.	18
1.4.2. Patrón-Estado.	22
1.5. Prescripción-Caducidad.	22
1.6. Acción.	26
1.7. Excepciones y defensas.	29
1.8. Medios Probatorios.	31

1.9.	Inequidad Procesal.	34
1.10.	Autoridad laboral. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.	36

**CAPÍTULO 2.
MARCO HISTÓRICO**

2.1.	Inclusión del Título Sexto a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, la cual reforma a la de 1857.	41
2.2.	Acuerdo sobre organización y funcionamiento del servicio civil.	46
2.3.	Estatuto de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión.	48
2.4.	Adición del Apartado “B” al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	51
2.5.	Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado “B” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	53
2.6.	Diversas reformas y adiciones a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado “B” del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	55

**CAPÍTULO 3.
MARCO LEGISLATIVO VIGENTE**

3.1.	Artículo 123 de la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos.	68
3.1.1.	Apartado “A”.	68
3.1.2.	Apartado “B”.	72

3.2.	Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado “B” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	75
3.2.1.	Procedimiento ordinario de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.	76
3.2.1.1.	Prescripciones.	77
3.2.1.2.	Demanda.	80
3.2.1.3.	Contestación.	83
3.2.1.4.	Audiencia de pruebas, alegatos y resolución.	87
3.3.	Ley Federal del Trabajo.	95
3.3.1.	Procedimiento ordinario de la Ley Federal del Trabajo.	95
3.3.1.1.	Prescripciones.	96
3.3.1.2.	Demanda.	99
3.3.1.3.	Audiencia inicial.	101
	3.3.1.3.1. Etapa de conciliación.	102
	3.3.1.3.2. Etapa de demanda y excepciones.	105
3.3.1.4.	Audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas.	110
	3.3.1.4.1. Etapa de ofrecimiento.	110
	3.3.1.4.2. Etapa de objeciones.	110
	3.3.1.4.3. Etapa de admisión de pruebas.	112
3.3.1.5.	Audiencia de desahogo de pruebas.	114
3.3.1.6.	Alegatos.	115
3.3.1.7.	Dictamen.	116

3.3.1.8. Discusión.	116
3.3.1.9. Laudo.	117
3.4. Código Federal de Procedimientos Civiles.	121
3.5. Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.	123

CAPÍTULO 4.

CONTESTACIÓN DE DEMANDA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL BUROCRÁTICO, REFORMA AL ARTÍCULO 130 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

4.1. Análisis del artículo 130 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.	127
4.2. Inequidad procesal.	129
4.2.1. Contestación de demanda en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo.	131
4.2.2. Etapa probatoria en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo.	133
4.3. Propuesta de reforma al artículo 130 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.	135
CONCLUSIONES.	141
BIBLIOGRAFÍA.	146

INTRODUCCIÓN

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Artículo 123 Apartado "B" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada el 28 de diciembre de 1963, abrogó el "Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión", brindando mayor protección a las relaciones laborales de los Servidores Públicos, esto es, las condiciones de trabajo mejoraron al mismo tiempo que la regulación quedó plasmada en el nuevo ordenamiento.

En la vigente ley, el procedimiento laboral burocrático se sustancia con la presentación de la demanda, cuyo término es de cuatro meses contados a partir del despido, la que debe contener el nombre y domicilio del actor, el nombre y domicilio del demandado, el objeto de la demanda, relación de los hechos, las pruebas en que funde su demanda y las diligencias cuya práctica solicite con el mismo fin. Una vez turnada y acordada la demanda, se ordena emplazar al demandado, concediendo el término de cinco días para dar contestación a las acciones intentadas por el actor, interponiendo excepciones y defensas, contestando los hechos, el derecho, objetando y ofreciendo pruebas para acreditar la improcedencia de la acción intentada por el actor.

Se colige que el término concedido para contestar la demanda y ofrecer pruebas es muy corto, puesto que para combatir la acción ejercida por el actor se debe investigar en qué área prestó sus servicios el accionante, allegarse de documentos, testimonios o alguna otra prueba que permita dar sustento a la contestación de demanda, planteándose de esta manera una defensa limitada y deficiente, provocando laudos condenatorios en perjuicio del erario federal.

Situación diversa a la regulada en la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970, que ordena notificar personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia de ley,

concediendo un plazo mayor para formular la contestación de demanda, derivado de ello existe la necesidad de ampliar el término de contestación de demanda en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

De igual manera, el momento oportuno para ofrecer las pruebas difiere en cada ley, mientras que en la Ley Reglamentaria del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional no es exigible que al momento de contestar la demanda se ofrezcan pruebas, en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es requisito *sine qua non* que se ofrezcan las pruebas al contestar la demanda para no tener por precluido el derecho para ello.

Por lo anterior, el presente trabajo de investigación ofrece la propuesta de reformar el artículo 130 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del artículo 123 apartado "B" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, respecto del término de cinco días para dar contestación a la demanda, ampliando a diez días como lo establece la Ley Federal del Trabajo, con el propósito de elaborar una defensa adecuada y ofrecer las pruebas necesarias para desvirtuar las acciones intentadas por el actor.

Ello así, porque se pierde de vista que en el procedimiento laboral burocrático, el Estado actúa como Patrón y no como autoridad, por lo que debe existir un equilibrio procesal entre los contendientes, cumpliendo con las garantías del debido proceso y de audiencia establecidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El presente trabajo de investigación contiene cuatro capítulos, lo cuales se desarrollan de la siguiente manera:

El capítulo uno denominado Marco Teórico Conceptual nos permite conocer los conceptos generales del presente trabajo, comenzando por ubicar

el derecho laboral burocrático a fin de ver la aplicación en el derecho procesal del trabajo, sus principios, sujetos, medios probatorios y la autoridad laboral que dirimirá dichas controversias.

En el capítulo dos intitulado Marco Histórico, desarrollamos los antecedentes del derecho laboral burocrático desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, y los diversos intentos de regulación de la relación laboral de los trabajadores “servidores públicos” con el Patrón-Estado, hasta la legislación vigente.

En el capítulo tres se aborda el Marco Legislativo vigente en materia de derecho laboral, se estudiarán los procedimientos que regulan la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, especificando las diferencias tan marcadas entre uno y otro procedimiento.

En el capítulo cuatro se realiza un análisis del artículo 130 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el cual regula la contestación de demanda y el ofrecimiento de pruebas en el procedimiento laboral burocrático, ello con el fin de plantear una propuesta a dicho precepto legal dada la inequidad procesal de las partes, en comparación con la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

1.1. Ubicación del derecho laboral burocrático.

El término “burocrático”, deriva de la sociología, que significa en francés “*bureaucratie*”, que quiere decir el conjunto de empleados que sirven al Estado¹.

Para Carlos Reynoso Castillo, el Derecho burocrático, “como parte del derecho del trabajo, es el conjunto de normas jurídicas con las que se busca regular la relación laboral entre los trabajadores que tienen como empleador al Estado”².

Rigel Bolaños Linares considera que “el derecho laboral burocrático es el sistema racional de normas jurídicas que tiene por objeto regir la relación de trabajo que surge entre el Patrón-Estado y sus servidores públicos, aclarando que ya que el Estado no goza de su *imperium*, se le denomina Patrón-Estado”³.

En 1917, con la declaración constitucional de los derechos sociales, quedó plasmado la protección y tutela en favor de los trabajadores, de igual manera en lo que respecta a los trabajadores al servicio del Estado, las relaciones entre el Estado y sus servidores dejaron de ser administrativas para convertirse en sociales, regidas por el derecho del trabajo⁴.

El Derecho del Trabajo se ubica dentro de la rama del Derecho que se denomina Derecho Social, hay algunos especialistas en la materia que sugieren

¹ Cfr. REYNOSO CASTILLO, Carlos. Curso de Derecho Burocrático. Porrúa. México. 1999. Págs.13 y 14.

² Ídem.

³ BOLAÑOS LINARES, Rigel. Derecho Laboral Burocrático. Tercera edición. Porrúa. México. 2010. Pág. 1.

⁴ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México. 1982. Pág. 522.

que no es propio denominarlo así porque obviamente todo el Derecho se considera social al estar encaminado en beneficio de la sociedad, por ello se encuentra en la misma jerarquía que las ramas del Derecho Público y Privado.

En lo que interesa al derecho burocrático se le ubica dentro del derecho social, cuyas instituciones, principios y disposiciones están orientadas a proteger a la clase trabajadora, asegurándoles un mínimo de derechos constitucionales irrenunciables, aplicando de manera supletoria 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, la equidad y que en caso de duda debe estarse a lo más favorable al trabajador; de esta manera la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado consigna garantías sociales mínimas en favor de los servidores públicos.

Si bien el Derecho Burocrático “regula un aspecto del trabajo humano, también lo es que no se le pueden aplicar exactamente los mismos principios y metodología que el Derecho del Trabajo ordinario, puesto que con él no se busca ningún equilibrio de los factores de la producción, ni es un derecho de lucha de clases”⁵, sino al contrario realiza una función pública al Servicio del Estado, el cual no tienen ningún fin lucrativo o especulación económica.

Por este motivo al Derecho Burocrático debe considerársele como una disciplina autónoma porque tiene su propio sistema normativo, en el Apartado “B” del artículo 123 constitucional, del cual deriva la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, además es un derecho que cuenta con diversos criterios jurisprudenciales, acuerdos e incluso convenios internacionales que forman la normatividad de la materia burocrática, por tanto se puede afirmar que existe autonomía legislativa.

⁵ ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Segunda edición. Porrúa. México. 1999. Pág. 40.

De igual manera, es una disciplina con autonomía jurisdiccional, porque cuenta con tribunales propios, encargados de aplicar y resolver controversias que surgen entre los Trabajadores (servidores públicos) y el Patrón-Estado, ya que desde la expedición de los estatutos de 1938 y 1941 se contempló la creación de tribunales de arbitraje, para que posteriormente con la ley reglamentaria del Apartado “B” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1963, se creara lo que hoy conocemos como Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje llegando a su transformación como máximo Órgano jurisdiccional de la burocracia en el año de 1984, en el que se reformaron y adicionaron diversa disposiciones del título séptimo de la Ley Federal de los Trabajadores del Estado ⁶.

En ese tenor, el Derecho Laboral Burocrático es una disciplina que cuenta con autonomía legislativa y jurisdiccional, ubicándose en la rama del Derecho Social, el cual tiene un fin preponderantemente protector de las clases menos privilegiadas.

1.2. Derecho procesal del trabajo.

Armando Porras López define al Derecho Procesal Laboral como “aquella rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico” ⁷.

Para Trueba Urbina, el derecho procesal del trabajo es “el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el

⁶ Cfr. MELÉNDEZ GEORGE, León Magno. Derecho Burocrático. Porrúa. México. 2005. Pág. 160.

⁷ CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición. Cárdenas editor y distribuidor. México. 2003. Pág. 4.

proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, interobreros o interpatronales”⁸.

El derecho procesal del trabajo se divide en la actualidad en dos grandes grupos, por un lado está el derecho procesal del trabajo para los trabajadores en general⁹ regulados por el apartado “A” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y por el otro, está el derecho procesal del trabajo para los trabajadores al servicio del Estado, que encuentra base constitucional en el apartado “B” del artículo 123, que sin ser idénticos, se rigen por los mismos principios de la teoría general del proceso social, esto es, la protección del trabajador como integrantes de la clase menos privilegiada.

En esa tesitura, podemos afirmar que el proceso del trabajo es técnicamente idéntico para ambos procesos, diferencian en algunos aspectos de procedimiento: en el caso del proceso laboral regulado por la Ley Federal del Trabajo, la oralidad destaca de principio a fin, en tanto que el proceso en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado sólo se evidencia en la etapa probatoria, sin embargo, contienen los mismos principios sociales, a grado tal que en los dos procesos, imperan las mismas normas procesales, como son la apreciación de las pruebas en conciencia, aplicación del derecho equitativo, función tutelar y reivindicatoria a cargo de sus tribunales en favor de los trabajadores¹⁰.

Así, el derecho procesal del trabajo cuenta con tribunales laborales que se encargan de la administración de justicia teniendo, además, entre sus facultades las de conciliar, interpretar y construir el derecho; es por ello que la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del

⁸ TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales S. Derecho Procesal del Trabajo. Sexta edición. Trillas. México. 2001. Pág.15.

⁹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 522.

¹⁰ Cfr. Ibíd. Pág. 547.

Estado, forman el llamado Derecho procesal del trabajo, que junto con la seguridad social y el agrario, compilan la Teoría General del Proceso Social.

León Magno Meléndez, define al derecho procesal burocrático como “el conjunto de principios jurídicos que regulan la actividad jurisdiccional respecto a la solución de los conflictos de trabajo surgidos entre el Estado y sus trabajadores” ¹¹.

Por ello, la importancia de definir al derecho procesal burocrático como una rama autónoma es porque cuenta con una legislación única y con tribunales expeditos para dirimir las controversias que se susciten entre trabajadores al servicio del Estado y con el Patrón-Estado.

1.3. Principios del derecho procesal del trabajo.

Los principios del derecho del trabajo son “aquellos postulados de política jurídico-laboral que aparecen, expresa o tácitamente, consagrados en sus normas” ¹², con el objetivo de que se pueda desarrollar adecuadamente el procedimiento.

En el derecho laboral los principios se encuentran explícitos en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, que indica:

El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y conciliatorio ¹³ y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

¹¹ MELÉNDEZ GEORGE, León Magno. Derecho Burocrático. Ob. Cit. Pág. 223.

¹² DAVALOS, José, Derecho Individual del Trabajo. Décima sexta edición. Porrúa. México. 2007. Pág. 19.

¹³ El término “conciliatorio” fue incluido en el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo de fecha 13 de noviembre de 2012, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012.

Público.

Un derecho a favor de los ciudadanos, es el de presenciar las audiencias o diligencias que se desarrollen durante el proceso con la finalidad de que se desarrollen en forma limpia y honesta, respetando sus reglas fundamentales.

El artículo 720 de Ley Federal del Trabajo dispone: “Las audiencias serán públicas”. Lo que implica que las Juntas deben permitir en el desarrollo de las audiencias la presencia del público en general, con excepción de aquellas en que podrá ordenar de oficio o a instancia de parte que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

Gratuito.

Para el jurista Córdova Romero este principio “está en función de la obligación del Estado en proporcionar al gobernado todos los elementos necesarios en forma gratuita para resolver los conflictos en forma pacífica y sin costo alguno para las partes”¹⁴.

Guarda sustento en el artículo 17 constitucional, ya que este precepto en su segunda parte dispone: “... Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales...”, entonces el Estado debe proporcionar a los gobernados todos los elementos necesarios en forma gratuita para resolver los conflictos en forma pacífica y sin costo alguno para las partes.

¹⁴ CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 10.

Lo anterior se complementa con el artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo al indicar que las actuaciones relacionadas con las normas de trabajo no causarán impuesto alguno.

Inmediato.

Este principio por una parte refiere a la comparecencia en forma personal de las partes, sea persona física o moral y por la otra que la autoridad laboral se encuentre presente en las diligencias que se efectúen en el procedimiento.

Tal como lo dispone el artículo 713 de la Ley Federal del Trabajo “en las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la Ley”.

Y por otra parte es la obligación que tienen las autoridades de estar en contacto personal con las partes y presenciar personalmente el desarrollo de las audiencias durante el procedimiento ¹⁵.

Predominantemente Oral.

Destaca la palabra hablada sobre la escrita, sin que sea un impedimento para dejar constancia por escrito de todas las actuaciones que se dan a lo largo del procedimiento, porque no se puede concebir un proceso totalmente oral, debido a la necesidad de la constancia material que debe constar en autos, ocasionada por la imposibilidad real y material de que el juzgador pueda conservar en la memoria todo el desarrollo de un conflicto.

Es un proceso eminentemente oral porque se desarrolla con base en audiencias, en las que las partes comparecen a hacer valer sus derechos,

¹⁵ Cfr. Ibidem. Pág. 11.

exponiendo sus pretensiones ante la autoridad, y en caso de presentar escritos, éstos deberán ser ratificados verbalmente.

Los miembros del tribunal del trabajo en las audiencias podrán enterarse de la conducta de las partes, que intervienen en el proceso (actor, demandado, tercer interesado, testigos y peritos).

La resolución es la única audiencia que prácticamente no es pública por razones de conveniencia general, pues en atención a las innumerables diligencias que diariamente tienen que resolver los Tribunales laborales.

Conciliatorio.

Es un término que no es nuevo, en la Ley Federal del Trabajo, se habla de ello, pero en la iniciativa que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo le dan gran importancia y lo elevan a principio rector en el proceso laboral.

Debemos recordar que la conciliación es un medio de solución de las controversias que evita tardados litigios en perjuicio de los intereses de los trabajadores y de los patrones, de ahí la razón para privilegiar esta figura. Si bien es cierto que los procedimientos laborales cuentan con una fase conciliatoria, debe reconocerse también que en los asuntos individuales particularmente, se ha dejado de lado, y pasó a ser una etapa procesal de mero trámite ¹⁶.

¹⁶ Iniciativa del titular del Poder Ejecutivo Federal, con proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, enviada a la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, LXII Legislatura. Gaceta Parlamentaria, año XV, número 3595-II, martes 4 de septiembre de 2012.

Instancia de Parte.

Los particulares deben iniciar el procedimiento, a efecto de que el poder jurisdiccional intervenga por conducto de sus titulares, es decir, el juzgador no puede actuar de oficio, siendo necesaria la presentación de la demanda ¹⁷; sin embargo, hecho lo anterior, el procedimiento se vuelve inquisitivo por parte de la autoridad en cuanto a su participación ¹⁸.

Concentración.

Es la realización del mayor número posible de actos procesales en una sola audiencia, lo que trae como ventaja una mayor economía procesal y un impulso del procedimiento ¹⁹.

Este principio se encuentra precisado en los siguientes artículos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado:

- a) Artículo 141. 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 nulidad de actuaciones u otros motivos, serán resueltos de plano.
- b) Artículo 145. Los miembros del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no podrán ser recusados.
- c) Artículo 146. Las resoluciones dictadas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje serán inapelables y deberán ser cumplidas, desde luego, por las autoridades correspondientes.

¹⁷ Cfr. CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 12.

¹⁸ Cfr. CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Quinta edición. Esfingue. México. 2005. Pág. 79.

¹⁹ Cfr. CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 13.

d) Artículo 127. El procedimiento para resolver las controversias que se sometan al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se reducirá: a la presentación de la demanda respectiva que deberá hacerse por escrito o verbalmente por medio de comparecencia; a la contestación, que se hará en igual forma; y a una sola audiencia en la que se recibirán las pruebas y alegatos de las partes, y se pronunciará resolución, salvo cuando a juicio del propio Tribunal se requiera la práctica de otras diligencias, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo, y, una vez desahogadas, se dictará laudo.

Sencillez.

Es la simplificación de diversas actuaciones en el procedimiento con la mayor facilidad en la forma.

El artículo 126 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado indica: “En el procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no se requiere forma o solemnidad especial en la promoción o intervención de las partes”. Esta facultad está reservada a las partes, puesto que la autoridad tiene la obligación de cumplir en los términos expresados por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de observar las formalidades esenciales del procedimiento.

Lo anterior, obliga al respeto absoluto de las formalidades del procedimiento, cuya violación se traduce en la facultad de exigir su cumplimiento, mediante la regularización del procedimiento o la interposición de la demanda de amparo ante la autoridad constitucional.

Suplencia en beneficio del trabajador.

La palabra suplir significa integrar lo que falta, remediar una carencia o subsanar una imperfección, es decir, completarla y colmar las omisiones en que haya incurrido o perfeccionarla²⁰.

En la Ley Federal del Trabajo vigente, en el artículo 685 establece que cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley, que advierte:

“La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a aquél en que se haya recibido el escrito de demanda. Dicho acuerdo se notificará personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y del acuerdo admisorio, apercibiéndolas de lo dispuesto en el artículo 879 de esta Ley.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o que estuviere ejercitando acciones contradictorias o no hubiere precisado el salario base de la acción, en el acuerdo le señalará los defectos u omisiones en que haya

²⁰ Cfr. TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales S. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 22.

incurrido y la prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días. Dicho acuerdo deberá notificarse personalmente al actor”.

Esta figura jurídica no está contemplada en la legislación laboral burocrática federal, pero el tribunal aplica los principios protectores en beneficio del trabajador, criterio que se sustenta con la siguiente tesis aislada:

“SUPLENCIA DE LA DEFICIENCIA DE LA DEMANDA LABORAL. SUPLETORIEDAD DEL ARTÍCULO 865 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. REQUISITOS PARA QUE OPERE, TRATÁNDOSE DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. La supletoriedad de las normas opera cuando, existiendo una figura jurídica en un ordenamiento legal, ésta no se encuentra regulada de manera clara y precisa, por lo que, en este caso, resulta necesario acudir a otro cuerpo de leyes que la regule, según disposición expresa de aquélla, para determinar sus particularidades; es decir, que los requisitos necesarios para que exista la supletoriedad de unas normas respecto de otras, son: a). Que el ordenamiento objeto de supletoriedad prevea la institución jurídica de que se trate; b). Que no obstante esa previsión, las normas existentes en tal cuerpo jurídico sean insuficientes para su aplicación a la situación concreta presentada, por carencia total o parcial de la reglamentación necesaria; c). Que el ordenamiento que se pretenda suplir lo admita expresamente, y señale el estatuto supletorio; y d). Que las disposiciones o principios con los que se vaya a subsanar la deficiencia no contraríen, de algún modo, las bases esenciales del sistema legal de sustentación de la institución que se supla. Por tanto, ante la falta de uno de estos requisitos, no puede operar la supletoriedad de una legislación en otra, de donde se sigue que, al no estar prevista en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado la suplencia de la deficiencia de la demanda por parte del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, resulta inaplicable supletoriamente el artículo 865 de la Ley Federal del Trabajo, ante la ausencia de la figura

jurídica en el estatuto jurídico de origen”.

Tesis aislada I.6o.T.35 L emitida por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, publicado en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Localización Tomo IV, Octubre de 1996, Novena Época, Registro 201271, Pág. 616.

Principio que, rompe con el conocido principio de igualdad o paridad procesal; e inclusive pone a la autoridad en el campo de la parcialidad, al tener que actuar de oficio en beneficio de la clase trabajadora ²¹.

Paridad procesal.

En todo proceso, a las partes se les debe dar un trato igual; o dicho de otra forma, implica que el actor y demandado tienen las mismas oportunidades de ataque y defensa. Le han considerado a este principio como el defensor de la tradicional ideal de justicia ²².

En materia laboral opinan que no debe tratarse igual a los desiguales, porque los patrones y los trabajadores no tienen los mismos recursos económicos y de asesoría legal; además sostienen que la verdadera paridad procesal está en tratar desigual a los desiguales.

Laudos en conciencia.

El artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo establece:

“Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o

²¹ Cfr. Ídem.

²² Cfr. CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 15.

formulismos sobre estimación de las pruebas, pero las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a estudiar pormenorizadamente las rendidas, haciendo la valoración de las mismas. Asimismo, expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan”.

Consiste en que la autoridad laboral al momento de pronunciar el laudo debe analizar los hechos en conciencia, o sea, implica la libertad en el análisis valorativo de las pruebas.

1.4. Sujetos del derecho laboral burocrático.

“Los sujetos de la relación individual de trabajo son los trabajadores y los patronos”²³, coincidimos con lo expuesto por el maestro De la Cueva, aunque en materia burocrática, los sujetos que intervienen en la relación laboral de conformidad con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (artículo 2°) son los titulares de las dependencias e instituciones citadas en el artículo 1° del mismo ordenamiento legal (Estado-Patrón) y los trabajadores de base a su servicio (Servidores Públicos) y que en los dos siguientes subtemas estudiaremos con mayor detenimiento.

1.4.1. Trabajador “Servidor Público”.

El Doctor Miguel Acosta Romero aporta las definiciones de funcionario público, empleado público, servidor público y cargo público:

“Funcionario público. Es aquel que cubre un puesto oficial de trabajo en la administración pública y que no es empleado público, asumiendo un carácter de autoridad.

²³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Vigésima edición. Porrúa. México. 2005. Pág. 152.

Empleado público. Es aquel que presta un servicio determinado de carácter permanente, a un órgano público mediante salario, caracterizado por un vínculo laboral que tiene su origen en la ley.

Servidor público. Es aquel ciudadano investido de un cargo, empleo o función pública, ligado por un vínculo de régimen jurídico, profesionalmente, por tanto, al cuadro de personal de poder público. Tal vinculación puede ser directa (servidor de la administración pública centralizada) o indirecta (servidor de la administración pública paraestatal).

Cargo público. Es el lugar instituido en la organización pública, con denominación propia, atribuciones específicas y presupuesto propio, para ser provisto y ejercido por un titular en la forma establecida por la ley”²⁴.

En la práctica, se usan de manera indistinta estas definiciones, aunque nosotros consideramos más adecuada la de “servidor público” y que a lo largo del presente trabajo lo utilizaremos para referirnos al trabajador al servicio del Estado.

En el Estado de Michoacán ya hay jurisprudencia que diferencia a los trabajadores de base, de confianza y funcionario públicos, determinando que estos últimos son aquellas personas físicas que representan al Estado-patrón teniendo como una función la de expedir nombramientos de los servidores públicos a su cargo:

“TRABAJADORES BURÓCRATAS DE BASE, DE CONFIANZA Y FUNCIONARIOS PÚBLICOS, SUS DIFERENCIAS (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE MICHOACÁN). Acorde al artículo 6o. de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios, son trabajadores-burócratas de base, los no incluidos en el artículo

²⁴ ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Ob. Cit. Pág. 139.

5o., en tanto que conforme al último precepto citado, son trabajadores-burócratas de confianza, todos aquellos que realicen funciones de dirección, vigilancia, fiscalización de orden general dentro de las dependencias, o bien, que por el manejo de fondos, valores o datos de estricta confidencialidad deban tener tal carácter, de acuerdo a la siguiente clasificación: I. Dentro del Poder Ejecutivo: los titulares de las dependencias básicas, que establezca la Ley Orgánica de la Administración Pública; los secretarios particular y privado del gobernador; el subprocurador, subtesorero; directores, jefes y subjefes de departamentos; secretarios particulares y asesores o consultores de los titulares de las dependencias básicas, direcciones y departamentos; presidentes titulares y auxiliares y secretario general de Acuerdos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado; secretario y vocales de la Comisión Agraria Mixta; agente del Ministerio Público; los Jueces del Registro Civil; jefes y subjefes de las corporaciones policiacas y los elementos uniformados; II. Dentro del Poder Legislativo: el oficial mayor, contador general de Glosa y subcontador; los asesores, visitadores o auditores y los jefes de sección; III. En el Poder Judicial: sin ser limitativa se considerarán como tales: El secretario general de Acuerdos, el subsecretario de Acuerdos, el oficial mayor, el director del Instituto de Especialización, el director de Administración y Desarrollo de Personal, el director de Contabilidad y Pagaduría, los titulares de los Juzgados de Primera Instancia, Municipales y de Tenencia; los jurados y árbitros; los asesores y secretarios particulares; y, los secretarios auxiliares o proyectistas de las Salas; IV. En los organismos descentralizados y empresas de participación estatal: los directores generales y subdirectores; jefes de departamentos, asesores, secretarios particulares y ayudantes; y, V. En los Ayuntamientos: el secretario, tesorero, cajero, oficial mayor, comandante de policía, policías preventivos y de tránsito, directores y jefes de urbanística y secretario particular. En cambio funcionarios públicos tanto del Gobierno del Estado de Michoacán como de los Municipios de la misma entidad, son aquellos quienes además de tener la representación de las distintas oficinas gubernamentales, por disposición constitucional y legal, se les autoriza para

extender nombramientos como titulares de cada oficina gubernamental; esto es, son personas físicas que representan al Estado-patrón o al Municipio-patrón”.

Tesis Jurisprudencial XI.1o.A.T. J/43, emitida por el Primer Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Décimo Primer Circuito, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, localización Tomo XXXIII, Mayo de 2011, Novena Época, Registro 161943, Pág. 986.

Podemos tomar como definición de trabajador lo que dispone el artículo 3º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que a la letra indica: “es 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”; concatenado con el numeral 12 de esta ley, establece que los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo, estableciendo, aunque no muy claro, quiénes son considerados como trabajadores al servicio del Estado, y dejan al margen a los contratados por honorarios y a los denominados servidores públicos de carrera.

En ese entendido, es dable señalar que la ley burocrática solo distingue a dos tipos de trabajadores a los de base y de confianza, excluyendo a esto últimos de la aplicabilidad de la ley.

1.4.1.1. Trabajador de Base.

El artículo 6º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado indica que trabajador de base es aquel no incluido en el artículo 5º de la ley en comento, contando con el derecho a la inamovilidad después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente, sin que pueda ser

removido por justa causa en términos del artículo 46 del citado ordenamiento, sirve de apoyo el siguiente criterio:

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. CASO EN QUE SON DE BASE. Si la categoría con que el trabajador fue nombrado no figura dentro de la enumeración que hace el artículo 5o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y, además, en el momento de ser despedido del trabajo, tenía más de seis meses de servicio, debe decirse que de acuerdo con los términos del artículo 6o. de la ley citada, el trabajador era empleado de base; en consecuencia, al despedírsele sin ninguna causa prevista en la ley, se está en el caso de un despido injustificado”.

Tesis aislada emitida por la Sala auxiliar, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Localización Volumen 15, Séptima Parte, Séptima Época, Registro 246358, Pág. 33, Genealogía Informe 1970, Tercera Parte, página 222.

1.4.1.2. Trabajador de Confianza.

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Apartado “B”, fracción XIV, establece que los trabajadores de confianza únicamente disfrutarán de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social careciendo de estabilidad en el empleo, por lo cual, en congruencia con el artículo 8° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado quedan excluidos de la última Ley de referencia.

Aunado a lo anterior, el artículo 5° de la Ley Burocrática establece quienes son considerados trabajadores de confianza, menciona un listado de puestos y funciones que implican; dirección, es decir, tienen representatividad que implica poder de decisión; inspección, vigilancia y fiscalización, por su actividad requiere de la confianza del titular, porque debe estar al pendiente del

debido cumplimiento de las gestaciones encomendadas a los servidores públicos; manejo de fondos y valores, tienen la facultad de determinar la aplicación o destino de tales fondos; auditoría por que se encargan de verificar el destino de los recursos que le son aplicados; adquisición de bienes y servicios para el Estado, quien desempeña actos decisorios o de asesoría técnica en esta materia, por lo tanto, los que desempeñen en el ejercicio de su empleo las funciones mencionadas, serán considerados trabajadores de confianza.

Los trabajadores de confianza que mencionamos, están excluidos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, situación que en la práctica no sucede, porque tal calidad se resuelve hasta el fondo del asunto allegándose de las pruebas aportadas por el Estado-Patrón.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó:

“TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. LA LEY REGLAMENTARIA QUE LOS EXCLUYE DE LA APLICACIÓN DE LOS DERECHOS QUE TIENEN LOS TRABAJADORES DE BASE, NO VIOLA EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. La fracción IX del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos otorga al legislador la facultad de determinar en la ley los términos y condiciones en que procede la suspensión o cese de los efectos del nombramiento de los trabajadores burocráticos, por lo que al armonizar el contenido de esa fracción con el de la diversa XIV, se advierte que los trabajadores de confianza no están protegidos en lo referente a la estabilidad en el empleo, sino solamente en lo relativo a la percepción de sus salarios y las prestaciones de seguridad social que se extiende, en general, a las condiciones laborales según las cuales deba prestarse el servicio, con exclusión del goce de derechos colectivos, que son incompatibles con el tipo de cargo y naturaleza de la función que desempeñan.

Y si bien en ninguna de las fracciones que integran el citado apartado B se establece expresamente que los trabajadores de confianza están excluidos de la estabilidad en el empleo, ésta se infiere de lo dispuesto en la referida fracción XIV, al precisar cuáles son los derechos que pueden disfrutar, y como entre éstos no se incluyó el de la estabilidad en el empleo, no puede atribuírseles un derecho que ha sido reconocido exclusivamente a los de base. Ello es así, porque la exclusión de un derecho no necesariamente debe estar establecida expresamente en la norma constitucional, pues basta atender a los derechos que confirió el Constituyente a los trabajadores de confianza para determinar que, por exclusión, no pueden gozar de los otorgados a los de base. Por tanto, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al precisar los derechos que tiene el trabajador de base y excluir de ellos a los de confianza, no contraría el apartado “B”, del artículo 123 de la Ley Fundamental”.

Tesis Jurisprudencial 2a./J. 205/2007 emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Localización Tomo XXVI, Noviembre de 2007, Novena Época, Registro 170891, Pág. 206.

“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 del 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 y 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”.

Tesis Jurisprudencial P. LXXIII/97 emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicado en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, localización Tomo V, Mayo de 1997, Novena Época, Registro 198723, Pág. 176.

En tal virtud, podemos decir que los trabajadores de confianza al servicio del Estado sí tienen derechos laborales como lo es el pago justo y el pago de horas extraordinarias ante las jornadas agotadoras que han sido sometidos durante ciertos periodos presidenciales como el de Luis Echeverría Álvarez ²⁵; pero carecen de la estabilidad en el empleo, sin embargo sí pueden hacer valer sus derechos, en el momento procesal oportuno, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Como lo hemos visto, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado únicamente contempla a los trabajadores de base regulando las relaciones con el Estado-Patrón, pero que pasa con los trabajadores de confianza, con los de honorarios y con los que forman parte de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública, para ellos no existe una regulación específica, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje conoce y resuelve de aquellos asuntos, pero es incompetente, hay tanta vaguedad en la aplicación de la Ley Burocrática que no se puede entender que hay una justicia social para los trabajadores que se encuentran en esta situación; es de hacer notar que la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y su Reglamento lejos de dar una certeza jurídica a los

²⁵ Cfr. *Ibíd.* Pág. 607.

trabajadores de “confianza” es un panfleto de los gobiernos panistas, pero que al final del día es letra muerta.

1.4.2. Patrón–Estado.

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 10, que el “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

En ese sentido y concatenado con el artículo 2° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se puede establecer que en el derecho burocrático los titulares de las dependencias e instituciones que conforman la Administración Pública Centralizada y Paraestatal, en sus tres niveles de gobierno federal, local y municipal, son los patrones.

En esta relación contractual el Estado no actúa como autoridad, con poder de ejecutar actos administrativos, sino que aterriza a un nivel de particular teniendo la calidad de Patrón lo que implica que el litigio se ventile de manera objetiva y sin ningún trato preferencial ante las instancias judiciales.

Muchos autores critican ferozmente la situación y el poderío del Estado, porque como puede actuar como juez y parte en un conflicto de intereses, pero resulta todo lo contrario, ya que hay dependencias, organismos descentralizados y gobiernos locales que pierden asuntos millonarios, las causas pueden ser muchas, pero la realidad de las cosas es que no existe una parcialidad al momento de resolver los conflictos que se presentan.

1.5. Prescripción-Caducidad.

El concepto de prescripción, proviene del latín “*praescriptio, onis*, acción y efecto de prescribir”²⁶.

²⁶ CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 66.

“Se entiende por prescripción el: ‘Medio de adquirir bienes (positiva) o de liberarse de obligaciones (negativa) mediante el transcurso del tiempo y bajo las condiciones establecidas al efecto por la ley correspondiente’ ”²⁷.

En el Derecho Laboral, únicamente se contempla como la pérdida de los derechos por el sólo transcurso del tiempo. O sea, cuando la ley otorga un derecho al trabajador o al patrón, y no lo ejercitan, se extingue su derecho por el sólo transcurso del tiempo²⁸.

Por otro lado, también existe la figura de la caducidad que es conocida también como perención de latín “*primere, peremptuni*”, significa; extinguir, destruir, anular, consiste en “la nulificación de la instancia por la inactividad procesal de la parte durante el tiempo que fija la ley”²⁹.

El artículo 140 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dispone 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.

Se agrega que la caducidad, no operará, aun cuando el término transcurra, por el desahogo de las diligencias que deban practicarse fuera del local del tribunal por estar pendientes de recibirse informes o copias certificadas que hayan sido solicitadas.

Como vemos, la prescripción es la pérdida de un derecho o acción por que no se ejerció en el tiempo que establece la ley, y la caducidad es la pérdida

²⁷ BOLAÑOS LINARES, Rigel. Derecho Laboral Burocrático. Ob. Cit. Pág. 80.

²⁸ Cfr. CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 66.

²⁹ MELÉNDEZ GEORGE, León Magno. Derecho Burocrático. Ob. Cit. Pág. 261.

de un derecho o acción por la inactividad procesal de las partes, como nos damos cuenta ambos conceptos tienen algo en común, el factor tiempo.

La siguiente tesis aislada establece una diferencia entre la prescripción y la caducidad.

“CADUCIDAD Y PRESCRIPCIÓN, DIFERENCIA ENTRE ELLAS. Existe una gran diversidad de opiniones de los autores, en la cuestión relativa a la diferenciación entre la caducidad y la prescripción extintiva, y si bien no puede hablarse de una separación definida entre ambas instituciones, puede decirse, sin pretender establecer definiciones exactas, que mientras la última acaba o termina un derecho o acción por el transcurso del tiempo, la caducidad también extingue el derecho o acción, por la inactividad o incumplimiento de la condición a que convencionalmente queden sujetos, condiciones entre las que bien puede estar comprendido el elemento tiempo. En consecuencia, si en un contrato se limita el tiempo durante el cual puede ejercitarse la acción correspondiente, en contra de uno de los obligados, y tal lapso transcurre sin que se haga efectiva dicha acción, puede válidamente oponerse la excepción de caducidad y no puede decirse que la que deba hacerse valer, sea la de prescripción”.

Tesis aislada emitida por la Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, localización Tomo LXX, Quinta Época, Registro 353197, Pág. 2075.

Vinculado con el principio de que la justicia es pronta y expedita, tenemos la figura de la preclusión que “consiste en la pérdida de una facultad procesal, por haberse concluido los límites fijados por la Ley para el ejercicio de la misma (*poena preclusi* del derecho común)”³⁰.

³⁰ TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales S. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 82.

Dicha figura va más allá de la pérdida de un acto procesal en un tiempo determinado, con esta figura lo que se pretende es darle mayor celeridad al procedimiento cumpliendo con lo que establece el artículo 17 Constitucional permitiendo que las actuaciones de las autoridades queden firmes.

Para mayor ilustración se invoca la siguiente tesis aislada que sirve de aplicación analógica al caso.

“PRECLUSIÓN. SUPUESTOS EN LOS QUE OPERA. La mencionada institución jurídica procesal, consistente en la pérdida, extinción o consumación de una facultad procesal, contribuye a que el proceso en general, para cumplir sus fines, se tramite con la mayor celeridad posible, pues por virtud de la preclusión, las distintas etapas del procedimiento adquieren firmeza, dando sustento a las fases subsecuentes, de modo que el juicio se desarrolle ordenadamente y se establezca un límite a la posibilidad de discusión, en aras de que la controversia planteada se solucione en el menor tiempo posible, observando el principio de impartición de justicia pronta previsto en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ahora bien, la preclusión tiene lugar cuando: a) No se haya observado el orden u oportunidad establecido en la ley, para la realización del acto respectivo; b) Se haya realizado una actividad procesal incompatible con el ejercicio de otra; y, c) La facultad relativa se haya ejercido válidamente en una ocasión. Si bien el último de los supuestos referidos corresponde a la consumación propiamente dicha, indefectiblemente en todos ellos la preclusión conlleva la clausura definitiva de cada una de las etapas del proceso, lo que implica que, por regla general, una vez extinguida la oportunidad de ejercer el derecho correspondiente o habiéndolo ejercido en una ocasión, ya no puede hacerse valer en un momento posterior. En ese sentido, la figura procesal referida permite que las resoluciones judiciales susceptibles de ser revocadas, modificadas o nulificadas a través de los recursos y medios ordinarios de defensa que establezca la ley procesal atinente, adquieran firmeza cuando se emita la decisión que resuelva

el medio impugnativo o, en su caso, cuando transcurra el plazo legal sin que el recurso o medio de defensa relativo se haya hecho valer”.

Tesis aislada 2a. CXLVIII/2008 emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, localización Tomo XXVIII, Diciembre de 2008, Novena Época, Registro 168293, Pág. 301.

La preclusión se encuentra reconocida en el artículo 738 de la Ley Federal del Trabajo, que establece: “Transcurridos los términos fijados por las partes, se tendrá por perdido su derecho que debieron ejercitar, sin necesidad de acusar rebeldía”.

1.6. Acción.

El término “acción” en el campo del derecho procesal, significa en sentido formal, el derecho o demanda y, en sentido material, puede utilizarse como sinónimo de la facultad de provocar la actividad del Poder Judicial ³¹.

Para los efectos del presente trabajo podemos definir a la acción como un derecho público subjetivo, que tiene el gobernado para provocar la actividad del órgano jurisdiccional estatal con la finalidad de dirimir controversias de cualquier índole, y obtener una decisión favorable o desfavorable para sus intereses.

Es subjetivo, porque sólo el particular lo puede ejercitar y está en su voluntad activar o no su acción, por lo que se dice que es un derecho potestativo; es público, porque se ejerce contra el Estado, que es a quien le interesa conservar el orden público ³².

³¹ Cfr. Ibidem. Pág. 28.

³² Cfr. CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 72.

Por otro lado la pretensión para Carnelutti es el derecho material contenido en la acción - derecho subjetivo material - es decir, las prestaciones reclamadas a la contraparte, subordinando un interés ajeno al propio ³³.

En materia laboral, las pretensiones ³⁴ más comunes que podemos encontrar son:

- a) Reinstalación del empleo.
- b) Indemnización constitucional.
- c) Cumplimiento de contrato individual de trabajo.
- d) Pago de prestaciones (salarios, aguinaldo, vacaciones, primas, entre otras.)
- e) Pago de prestaciones de seguridad social y vivienda.
- f) Pago de prestaciones de carácter extralegales (la carga de la prueba es del actor).
- g) Quinquenios.
- h) Reconocimiento de derechos escalafonarios.
- i) Indemnización por riesgo de trabajo.
- j) Rescisión de la relación de trabajo (patrón y trabajador).
- k) Ejecución de laudos.
- l) Acciones de capacitación y adiestramiento.

Hay acciones que son contradictorias por lo que bajo ninguna circunstancia pueden ser procedentes simultáneamente. Las acciones contradictorias se excluyen mutuamente, provocando su desaparición.

Es el caso de la reinstalación y la indemnización son acciones contradictorias cuando se ejerciten conjuntamente. De acuerdo con la tesis

³³ Cfr. CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 35.

³⁴ Cfr. TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales S. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Págs. 31 y 32.

aislada no lo son cuando se ejercen en una misma demanda en forma alternativa o sucesiva.

“ACCIONES CONTRADICTORIAS EN MATERIA LABORAL. NO RESULTAN ASÍ, CUANDO SE RECLAMAN DE MANERA ALTERNATIVA. Si el actor en el juicio laboral demandó la reinstalación o, en su caso, la indemnización constitucional, y la demandada al producir su contestación, niega por improcedentes esas prestaciones, al considerar que son acciones contradictorias, y en el laudo reclamado se absuelve a la demandada, estimando que prosperó la excepción de acciones contradictorias, tal decisión es incorrecta, porque el trabajador no demandó en forma conjunta, sino alternativa, cada una de las acciones y pretensiones que reclamó, estableciendo en primer lugar la reinstalación, y en segundo término, la indemnización constitucional, lo que significaba, que dio oportunidad a la demandada de acogerse a la que estimara pertinente conforme a sus intereses, o bien no aceptar ninguna, como lo hizo; por tanto, no se dejó a esta parte en estado de indefensión, porque el actor al presentar su demanda, no pidió dos cosas a la vez, solamente solicitó, alternativamente, se le pagara cualesquiera de ellas, ni se está en el caso de que el tribunal, arbitrariamente, escoja una de esas acciones, sino tomar en cuenta la primera prestación y, previo estudio de las pruebas, decidir si es procedente o no con plenitud de jurisdicción”.

Tesis aislada X.3o.12 L emitida por el Tercer Tribunal Colegiado del Décimo Circuito, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, localización Tomo X, Octubre de 1999, Novena Época, Registro 193075, Pág. 1230.

Las acciones que nos referimos son enunciativas, teniendo la posibilidad de ejercer las que se consideren necesarias, por lo que toca estudiar en el siguiente subtema, las excepciones y defensas en contra de aquellas.

1.7. Excepciones y defensas.

La excepción se dirige a poner un obstáculo temporal o perpetuo a la actividad del órgano jurisdiccional estatal, esto quiere decir que se encarga de destruir la procedencia de la acción por falta de algún requisito, en tanto que la defensa es una oposición no a la actividad del órgano jurisdiccional, sino al reconocimiento del derecho material esto es, a la pretensión que ejerce su promotor ³⁵.

Las excepciones son de dos clases, dilatorias y perentorias. Las dilatorias tienen por objeto retardar o detener las acciones ejercitadas por las partes, estas excepciones se resuelven de manera inmediata. Las excepciones perentorias son aquellas que atacan directamente la pretensión, en cuanto a la ausencia misma del derecho ejercido con ellas ³⁶.

Para que nos quede más claro la diferencia entre ambas figuras, invocaremos la siguiente tesis aislada.

“EXCEPCIONES DILATORIAS Y PERENTORIAS. SU DISTINCIÓN NO DEBE APOYARSE SÓLO EN LA DENOMINACIÓN QUE LAS PARTES LES OTORGUEN, SINO EN SU NATURALEZA JURÍDICA. La distinción entre excepción dilatoria y perentoria no debe apoyarse sólo en la denominación que las partes le den en sus escritos de contestación, sino que, por ser el rector del proceso, le corresponde al juzgador determinar su naturaleza jurídica, ya que ésta trasciende a la forma en que el mismo abordará el asunto sujeto a su consideración, pues si se trata de la primera, en principio deberá verificar que realmente su naturaleza sea dilatoria, es decir, que únicamente retrasan el conocimiento del asunto principal controvertido y ello sólo lo puede determinar con un análisis del caso concreto a la luz de las pruebas que obren en autos

³⁵ Cfr. Ibídem. Pág. 35.

³⁶ Cfr. Ibídem. Pág. 36.

pues, de confirmarse dicha naturaleza, no se podrá entrar al estudio del fondo del asunto; en cambio la perentoria, como está destinada a destruir la propia acción, obliga al Juez a realizar un pronunciamiento sobre el fondo mismo de la controversia, analizar no sólo la procedencia o improcedencia de la acción, sino a valorar las pruebas exhibidas por las partes en el juicio para determinar si dicha excepción destruye por completo la acción o no”.

Tesis aislada XXXI.6 C emitida por el TRIBUNAL COLEGIADO DEL TRIGESIMO PRIMER CIRCUITO, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, localización Libro XIII, Octubre de 2012, Tomo 4, Décima Época, Registro 2001917, Pág. 2529.

Las excepciones dilatorias ³⁷ que se estudian en la materia burocrática son:

- a) Falta de personalidad.
- b) Incompetencia.
- c) Oscuridad o improcedencia de la demanda.
- d) Litispendencia.

Las principales que podrían considerarse como excepciones perentorias ³⁸ en materia laboral burocrática:

- a) La de prescripción de la acción por no haberla ejercitado en tiempo.
- b) *Sine actione agis* (demanda sin acción o falta de acción)
- c) La negativa de la existencia de la relación de trabajo, no tienden a destruir la acción sino a obstaculizarla.
- d) La excepción de pago.

³⁷ Cfr. Ídem.

³⁸ Cfr. Ibídem. Pág. 38.

- e) La excepción de cosa juzgada en la que el problema planteado ya fue resuelto anteriormente en otro juicio.

De esta manera, coincidimos con lo que afirma el tratadista Néstor de Buen al indicar que la acción se satisface con la puesta en marcha del proceso y la excepción, con su paralización ³⁹.

1.8. Medios Probatorios.

La acepción “prueba” tienen múltiples significados, desde el punto de vista procesal, son aquellas que equivale a justificar, manifestar, demostrar o hacer patente la certeza de un hecho, corroborar, confirmar, verificar, aclarar, esclarecer, averiguar o cerciorar, entre otras expresiones, sin contar que con ello no se agota el contenido de existir como es sabido, otros significados de la palabra prueba que nos interesan fundamentalmente ⁴⁰.

La finalidad de la prueba es obtener la certeza de los hechos y acreditar las pretensiones, procurando el convencimiento judicial.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, refiere que a la demanda y a la contestación de esta se deberán acompañar las pruebas que dispongan las partes (artículos 129 y 130); sin embargo al no establecer un listado específico de las mismas, se aplica supletoriamente la Ley Federal del Trabajo. De esta manera los medios de prueba son los siguientes:

- Confesional
- Documental
- Testimonial

³⁹ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Undécima edición. Porrúa. México. 2002. Pág. 262.

⁴⁰ Cfr. DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Porrúa. México. 1990. Pág. 419.

- Pericial
- Inspección
- Presuncional es su doble aspecto legal y humana.
- Instrumental de actuaciones
- Fotografías, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y de video, o las distintas tecnologías de la información y la comunicación, tales como sistemas informáticos, medios electrónicos ópticos, fax, correo electrónico, documento digital, firma electrónica o contraseña y, en general, los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

El derecho común establece que cada una de las partes le corresponde probar sus afirmaciones; empero en el procedimiento laboral este principio no aplica, dejando al patrón la carga de la prueba en controversias originadas por ciertos hechos.

De acuerdo el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, aplicada supletoriamente, la carga de la prueba es para el patrón, cuando existan controversias sobre:

1. Fecha de ingreso del trabajador.
2. Antigüedad del trabajador.
3. Faltas de asistencias del trabajador.
4. Causa de rescisión de la relación de trabajo.
5. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos de los artículos 37, fracción I, y 53, fracción III, de esta Ley.
6. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha y la causa de su despido.
7. Contrato de trabajo.

8. Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no exceda de nueve horas semanales.
9. Pagos de días de descanso y obligatorios, así como del aguinaldo.
10. Disfrute y pago de vacaciones.
11. Pago de prima dominical, vacaciones y antigüedad.
12. Monto y pago del salario.
13. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. No aplicable en materia burocrática.
14. Incorporación y aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social; al Fondo Nacional de la Vivienda y al Sistema de Ahorro para el Retiro.

Hay algunas excepciones a este principio, como lo es aquel que la carga de la prueba respecto de prestaciones extralegales corresponde al actor.

“PRESTACIONES EXTRALEGALES EN MATERIA LABORAL. CORRESPONDE AL RECLAMANTE LA CARGA PROBATORIA DE LAS. De acuerdo con el artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo, las disposiciones que ésta contiene son de orden público, lo que significa que la sociedad está interesada en su cumplimiento, por lo que todos los derechos que se establecen en favor de los trabajadores en dicho ordenamiento legal, se refieren a prestaciones legales que los patrones están obligados a cumplir, pero además, atendiendo a la finalidad protectora del derecho laboral en favor de la clase trabajadora, los patrones y los trabajadores pueden celebrar convenios en los que se establezca otro tipo de prestaciones que tiendan a mejorar las establecidas en la Ley Federal del Trabajo, a las que se les denomina prestaciones extralegales, las cuales normalmente se consiguen a través de los sindicatos, pues los principios del artículo 123 constitucional constituyen el mínimo de los beneficios que el Estado ha considerado indispensable otorgar a los trabajadores. Si esto es así, obvio es concluir que tratándose de una prestación extralegal, quien la invoque a su favor tiene no sólo el deber de

probar la existencia de la misma, sino los términos en que fue pactada, debido a que, como se señaló con anterioridad, se trata de una prestación que rebasa los mínimos contenidos en la ley y que deriva lógicamente de un acuerdo de voluntades entre las partes contratantes”.

Tesis Jurisprudencial VIII.2o. J/38 emitida por el Segundo Tribunal Colegiado del Octavo Circuito, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, localización Tomo XVI, Julio de 2002, Novena Época, Registro 186484, Pág. 1185.

En el procedimiento laboral burocrático, el ofrecimiento de pruebas debe ser al momento en que del actor presenta el escrito de demanda (Artículo 129 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado), y el demandado contesta la demanda (Artículo 130 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado), incluso acompañar de las que disponga en ese momento, y ante la imposibilidad de aportarlas directamente, indicar el lugar en que puedan obtenerse, así como determinar el perfeccionamiento de las mismas.

En ese sentido, las únicas pruebas que son admisibles fuera del periodo de ofrecimiento de pruebas son aquellas que se refieren a hechos supervenientes en cuyo caso se dará vista a la contraria; las que tienen por objeto tachar a los testigos; y la confesional, en cuyo caso deberán ofrecerse antes del cierre de instrucción (Artículo 133 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).

1.9. Inequidad Procesal.

El principio de igualdad de las partes ante la ley se ha quebrado y menos puede regir ese principio en el proceso laboral entre partes que ni siquiera por ficción jurídica pueden considerarse iguales, sino que son notoriamente desiguales: entre los desposeídos y los poseedores media un abismo. La

igualdad de los litigantes en el juicio de trabajo es inadmisiblemente sociológica y jurídicamente, por ser contrario a los principios de la justicia social, porque justicia que no restaura o reivindica no es social ⁴¹.

Como se ha estudiado a lo largo de este capítulo, el principio rector del derecho del trabajo es la protección al trabajador, quebrantando con ello la igualdad procesal que la teoría general del proceso establece.

“IGUALDAD PROCESAL, EN DERECHO DE TRABAJO SE DEROGA EL PRINCIPIO DE. El procedimiento en materia laboral es proteccionista del trabajador y en él propiamente se deroga el principio de la igualdad procesal, con tendencia a realizar una justicia objetiva que pueda equilibrar las desigualdades existentes en el orden económico entre el trabajo y el capital”.

Tesis aislada emitida por la Cuarta Sala, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, localización Tomo CXXVII, Quinta Época, Registro 366562, Pág. 372.

La mayoría de los autores coinciden en que es justificable la inequidad en las partes, porque el patrón puede tener los mejores apoderados legales, mientras que el trabajador escasamente puede llegar a contratar los servicios de un abogado de gran prestigio. Pero la autoridad suele ir más allá de lo que la ley les permite, y llega a ser juez y parte excediendo de esta manera la suplencia en favor del trabajador.

Respecto de este tema no ahondaremos demasiado, porque capítulos posteriores retomaremos el tema para explicarlo ampliamente.

⁴¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 59.

1.10. Autoridad laboral. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

La autoridad que dirime los conflictos entre los trabajadores y el Estado y viceversa es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

La constitución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se fundamenta en el Apartado “B” del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria de dicho Apartado.

La fracción XII del Apartado “B” de dicho Artículo 123 Constitucional, establece:

“Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última”.

El artículo 124 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje:

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”.

Hay algunas excepciones, porque no todos los litigios laborales emanados de la relación entre el Estado y sus trabajadores son de la competencia de dicho Tribunal. Consecuencia de que no todos los trabajadores del gobierno federal se regulan por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, como lo son diversos organismos descentralizados.

“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”.

Tesis Jurisprudencial P./J. 1/96 emitida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, localización Tomo III, Febrero de 1996, Novena Época, Registro 200199, Pág. 52.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es colegiado, funcionará en Pleno y en Salas y se integrará cuando menos con tres Salas, las que podrán aumentarse cuando así requiera. Cada Sala está integrada por un Magistrado designado por el Gobierno Federal, un Magistrado representante de los trabajadores, designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y un Magistrado tercer árbitro, que nombrarán los dos primeros y que fungirá como Presidente de Sala (Artículo 118 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).

Conforme lo anterior, existe la posibilidad de que en las capitales de las entidades federativas se instauren Salas Auxiliares del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje cuando el Pleno lo considere necesario, sin embargo a la fecha, no existe Sala Auxiliar en ninguna Entidad Federativa.

El Tribunal en la actualidad, cuenta con ocho salas, ello por el exceso de la carga de trabajo y las innumerables demandas y conflictos que se ventilan ante él.

Así mismo, el Tribunal cuenta con el siguiente personal (artículo 122 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado):

- ✓ Un Secretario General de Acuerdos.
- ✓ Un Secretario General Auxiliar en cada Sala y el número de Secretarios de Acuerdos, Actuarios y personal administrativo necesarios.
- ✓ El número de conciliadores necesarios para prestar el servicio público de conciliación, interviniendo y dando fe pública de los convenios que las partes celebren con su intervención.
- ✓ Una Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado, integrada por un Procurador y el número de Procuradores Auxiliares necesarios.

El funcionamiento del tribunal será de acuerdo al artículo 128 de la Ley Burocrática, 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, 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:

- ✓ Personalidad.
- ✓ Competencia.
- ✓ Admisión de Pruebas.
- ✓ Nulidad de Actuaciones.

- ✓ El Laudo.
- ✓ El desistimiento de la acción de los trabajadores, en términos del artículo 140 de la Ley Burocrática.

Así tenemos que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje conoce de asuntos relacionados con los trabajadores al Servicio del Estado de base, pero también de aquellos que tienen la calidad de confianza y los del Servicio Profesional de Carrera, situación que no compartimos pero al no ser estudio del presente trabajo no referiremos más que una simple opinión.

El presente capítulo trató sobre los conceptos básicos que retomaremos a lo largo del trabajo de investigación, por ello la importancia de su estudio; en ese orden de ideas lo que corresponde a continuación es el conocimiento de los antecedentes históricos del derecho burocrático en México lo que nos permitirá ahondar más en la presente investigación.

CAPÍTULO 2. MARCO HISTÓRICO

“El derecho sustantivo y procesal del trabajo nacieron simultáneamente con el artículo 123 de nuestra Constitución de 1917, en el preciso momento en que la Revolución habló socialmente”.

Alberto Trueba Urbina.

2.1. Inclusión del Título Sexto a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, la cual reforma a la de 1857.

Grandes hechos que sucedieron en México a principios del siglo XX marcaron el inicio de una revolución “social” que posteriormente se convertiría en la primera del mundo.

En el mes de junio de 1906, los obreros mineros de la fábrica de Cananea en Sonora, declararon la huelga por mejoras salariales y eliminar los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados de Norteamérica; en ese mismo año en el mes de noviembre los empresarios poblanos impusieron un reglamento de fábrica que destruía la libertad y la dignidad de los hombres, por lo que en conjunto con los patrones declararon paro nacional, situación que el General Díaz ⁴² no pudo controlar y generó más descontento de la clase trabajadora cuando en enero de 1907 emitió un laudo presidencial ⁴³ que beneficio a los patrones.

El 1° de julio de 1906 los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, Juan y Manuel Sarabia, Antonio I. Villarreal, Librado Rivera y Rosalío

⁴² Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. Pág. 42.

⁴³ Cfr. MÁRQUEZ RÁBAGO, Sergio Ricardo. Evolución Constitucional Mexicana. Porrúa. México. 2002. Pág. 384.

Bustamante proclamaron el *Programa del Partido Liberal* el cual contenía algunas propuestas que versaban sobre el capital, el trabajo y cuestiones agrarias ⁴⁴.

Posteriormente se suscribieron diversos documentos, uno de ellos fue el “Plan de San Luis” firmado el 5 de octubre de 1910, por Francisco I. Madero y otros revolucionarios, por el que desconocen al gobierno de Díaz y convocan a levantarse en armas; otro es el “Plan de Ayala” que lo encabezó Emiliano Zapata dictado el 28 de octubre de 1911 por el que desconoce al gobierno de Madero, hechos que consolidan la lucha social, obrera y agrarista que permeo la Revolución Mexicana ⁴⁵.

En el gobierno del Presidente Madero, una de las primeras acciones fue la creación, a iniciativa suya, del “Departamento del Trabajo”, dependiente de la “Secretaría de Fomento, Colonización e Industria”, para intervenir como árbitro en conflictos entre los patrones y trabajadores ⁴⁶, respetando los derechos de los obreros.

Con el “Plan de la Ciudadela” o también conocido como de la “Embajada”, se confabuló el derrocamiento del gobierno de Madero y la instauración del General Victoriano Huerta en el poder, la consecuencia inmediata fue el asesinato de Francisco I. Madero y José María Pino Suárez en la llamada *Decena Trágica*, hecho que tuvo lugar el 22 de febrero de 1913 ⁴⁷.

En el 26 de marzo de 1913 Carranza proclamó el “Plan de Guadalupe” por medio del cual convocó a los gobernadores de las diferentes entidades

⁴⁴ Cfr. GONZÁLEZ, María del Refugio. *Historia del Derecho Mexicano*. Universidad Nacional Autónoma de México-McGraw-Hill. México. 1998. Pág. 107.

⁴⁵ Cfr. Ídem.

⁴⁶ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*. Ob. Cit. Pág. 6.

⁴⁷ Cfr. MÁRQUEZ RÁBAGO, Sergio Ricardo. *Evolución Constitucional Mexicana*. Ob. Cit. Pág. 387.

federativas a luchar por sus derechos y en contra del gobierno de Victoriano Huerta ⁴⁸.

Mientras esto sucedía en plena lucha revolucionaria, los gobernadores y comandantes militares de los Estados de la República expidieron diversas leyes, entre las que destacan las de carácter laboral, mismas que a continuación haremos una breve semblanza.

Yucatán

Por decreto de 11 de septiembre de 1914, el gobernador provisional y comandante militar del Estado, Eleuterio Ávila, declara nula las cartas cuentas (son las deudas de los campesinos que pasaban de padres a hijos, y que lejos de liquidarlas, estas crecían.) o cuentas corrientes, también llamadas de sirvientes, así como las deudas contraídas por los jornaleros de campo concediéndoles libertad de trabajar en donde más les conviniera ⁴⁹.

Posteriormente, el General, Gobernador y Comandante militar del Estado, Salvador Alvarado, expidió con fecha 14 de mayo de 1915 el decreto 59 por medio del cual crea los “Consejos de Conciliación y Arbitraje” para conocer y resolver los conflictos que surjan entre el capital y el trabajo, concretándose con la expedición de una Ley de Trabajo del Estado mediante decreto 392 que deroga el decreto antes mencionado ⁵⁰.

Veracruz

El general Cándido Aguilar, gobernador y comandante militar del Estado, por decreto de 19 de octubre de 1914, dispuso la creación de las “Juntas de Administración Civil”, misma que se encargará de dirimir las diferencias que

⁴⁸ Cfr. GONZÁLEZ, María del Refugio. Historia del Derecho Mexicano. Ob. Cit. Pág. 108.

⁴⁹ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 8.

⁵⁰ Cfr. Ibíd. Págs. 9 y 11.

surjan entre los patrones y trabajadores, escuchando a los representantes de gremios y sociedades y en caso necesario al correspondiente inspector de Gobierno ⁵¹.

Jalisco

Manuel Aguirre Berlanga gobernador del Estado, por decreto número 96 de 28 de diciembre de 1915, publicó la “Ley de Trabajo”, creando las Juntas municipales, mineras, agrícolas e industriales para resolver los conflictos laborales ⁵².

Michoacán

El 28 de enero de 1916, el General y Gobernador, Alfredo Elizondo, expidió un Decreto por el que constituye el “Departamento de Trabajo” en el Estado, el que se encargaría de escuchar y resolver las quejas ocasionadas por las huelgas y por los conflictos entre los capitalistas y obreros. Posteriormente el 12 de marzo de 1916, se publicó el “Reglamento Interior del Departamento del Trabajo en el Estado” ⁵³.

Aguascalientes

El Gobernador y Comandante Militar, el General Martín Triana promulgó el 1º de febrero de 1916 la “Ley del Trabajo del Estado” ⁵⁴.

⁵¹ Cfr. *Ibíd.* Pág. 16.

⁵² Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. cit. Pág. 115.

⁵³ Cfr. *Ibíd.* Pág. 116.

⁵⁴ Cfr. *Ídem.*

Se crearon las Junta de Conciliación y Arbitraje, las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, las Juntas Municipales de Conciliación, estableciendo en cada una las competencias y el procedimiento a seguir ⁵⁵.

Zacatecas

El 24 de julio de 1916, el Gobernador y Comandante Carlos Plank, expidió la “Ley de Accidentes del Trabajo del Estado”, por la cual estableció el juicio verbal en las demandas de accidentes de trabajo y la aplicación supletoria del Código de procedimientos civiles del Estado para dirimir dichas controversias ⁵⁶.

Coahuila

Gustavo Espinosa Mireles, Gobernador Provisional del Estado expidió el 27 de octubre de 1916 la “Ley del Trabajo”, la que establecía una etapa conciliatoria ante la autoridad municipal, con la copia de pruebas y cuántos datos considere necesarios y de no lograrse un resultado positivo seguía una instancia arbitral, de sometimiento voluntario, ante la sección del trabajo, la que tenía que resolver ⁵⁷.

Como es de notar que la ideología fue centrando su atención a los derechos de los trabajadores, permitiéndoles una protección más justa y que se consumó con la inclusión del artículo 123 a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Una vez derrocado el gobierno del Victoriano Huerta, el 12 de diciembre de 1914, Carranza adicionó el “Plan de Guadalupe”, por medio del cual se

⁵⁵ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Págs. 85, 86, 87, 88 y 89.

⁵⁶ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho procesal del trabajo. Ob. cit. Pág. 116.

⁵⁷ Cfr. Ibídem. Pág. 117.

adoptaban las medidas legislativas para dar satisfacción a las necesidades del pueblo, “Leyes agrarias que favorezcan la formación de la pequeña propiedad, disuelvan los latifundios y restituyan a los pueblos las tierras de que fueron injustamente despojados; legislación para mejorar la condición del trabajador rural, del obrero, del minero y, en general, de las clases proletarias; revisión de los códigos civil, penal y de comercio”⁵⁸.

En octubre de 1916, se llevaron a cabo las elecciones para integrar al Congreso Constituyente⁵⁹, iniciando sus labores el 1° de diciembre de ese año y concluyendo el 31 de enero de 1917.

El 13 de enero de 1917, apoyado además por 46 firmas de diputados que con una exposición de motivos sustancialmente redactada por José Natividad Macías se propuso la redacción del apartado VI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos⁶⁰.

De esta manera se promulgó el proyecto que reforma la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1857, el 5 de febrero de 1917, entrando en vigor a partir del 1° de mayo de ese mismo año; comenzando una nueva etapa en la formación del Estado mexicano.

2.2. Acuerdo sobre organización y funcionamiento del servicio civil.

Como se puede apreciar, la inclusión del apartado VI a la Constitución de 1917, reguló únicamente a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, dejando de lado la regulación de los trabajadores al servicio del Estado, porque a ellos se les consideraba regidos por el derecho administrativo, por órdenes, acuerdos y otras disposiciones similares.

⁵⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. Pág. 47.

⁵⁹ Cfr. MÁRQUEZ RÁBAGO, Sergio Ricardo. Evolución Constitucional Mexicana. Ob. Cit. Pág. 388.

⁶⁰ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. cit. Pág. 119.

El General Abelardo L. Rodríguez en su carácter de Presidente Constitucional sustituto, dictó el Acuerdo sobre la organización y funcionamiento del servicio civil, que se publicó en el Diario Oficial del jueves 12 de abril de 1934⁶¹.

Dicho acuerdo se aplicaba a los trabajadores que desempeñaban empleos, cargos o comisiones dependientes del poder ejecutivo de la federación con exclusión de los Secretarios de Estado, los Jefes de los Departamentos Administrativos, el Procurador General de la República, el Procurador de Justicia del Distrito Federal, el Tesorero de la Federación, los Subsecretarios de Estado, los Oficiales Mayores de las Secretarías y Departamentos Administrativos, los secretarios generales, los directores, jefes de departamento de las dependencias, los jefes de oficina o servicios análogos a los anteriores, los funcionarios o empleados cuya remoción estuviere determinada por disposiciones especiales, los supernumerarios, los que prestaban servicio por contrato, los secretarios particulares, los ayudantes, choferes y la servidumbre en general que laboran directamente al servicio de dichos funcionarios de mayor jerarquía⁶².

Es de mencionar que la aplicación del Estatuto quedaba a cargo de las “Comisiones del Servicio Civil”, creadas e integradas en cada dependencia o departamento administrativo, a dichas Comisiones se le considera como el primer antecedente formal de lo que posteriormente se constituirá como Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Algunas de las facultades⁶³ de las comisiones:

⁶¹ Cfr. CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho Individual del Trabajo Burocrático. Cárdenas editor y distribuidor. México. 2002. Pág. 97.

⁶² Cfr. REMOLINA ROQUEÑI, Felipe. El Derecho Burocrático en México. Tomo I. Secretaría de Gobernación. México. 2006. Pág. 28.

⁶³ Cfr. Ídem.

- Conocer de las quejas de los trabajadores que consideraban violados sus derechos;
- Formular las bases para quienes aspiraban a ingresar al servicio civil;
- Vigilar que se llevaran de manera correcta los exámenes para ingresar al servicio civil;
- Proponer a los postulantes que hubieran obtenido los mejores resultados en dichos exámenes;
- Conocer de los cambios de empleo, de los ascensos, separaciones, remociones y renunciaciones.

El Acuerdo establecía seis clases de trabajadores: profesional, subprofesional, administrativa, educacional, servidumbre y obrera; no incluía aun la subdivisión que actualmente conocemos.

Asimismo ya reconocía dos periodos vacacionales de diez días cada uno con goce de sueldo, el pago de horas extras y la indemnización en los casos de separación injustificada ⁶⁴.

El acuerdo que estudiamos es el preámbulo de la legislación burocrática, misma que posteriormente se perfeccionaría con diversas legislaciones concluyendo con la Ley que actualmente conocemos.

2.3. Estatuto de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión.

En el mes de noviembre de 1937, el Presidente Lázaro Cárdenas presentó a la Cámara de Senadores el proyecto de “Ley de Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Poder Ejecutivo Federal” ⁶⁵.

⁶⁴ Cfr. Ídem.

⁶⁵ Cfr. Ibídem. Pág. 29.

Las Comisiones Unidas 1a y 2a de Trabajo y 2a de Gobernación, en el Senado, emitieron su dictamen aprobatorio en todos sus términos el 18 de diciembre de 1937; la iniciativa fue aprobada en lo general y sin discusión en lo particular, enviándola a la Cámara de Diputados, el proyecto fue turnado a las Comisiones Unidas de Trabajo, Gobernación y Puntos Constitucionales ⁶⁶.

El 12 de mayo de 1938 se puso a discusión el Dictamen, de las Comisiones, el cual fue votado en contra, por las numerosas modificaciones que contenía; los diputados presentaron otro proyecto, el que fue aprobado en la sesión del 28 de junio de 1938 y remitido a la Cámara de Origen para su discusión nuevamente ⁶⁷.

El 23 de agosto de 1938, se dio cuenta en la Sesión del Senado del proyecto enviado por los Diputados, turnando el Dictamen a las Comisiones respectiva, desechándolo y ratificando la aprobación que hicieron con anterioridad; turnándose de inmediato a Diputados, con la súplica de que fuera tratado con la importancia que se merece. El 6 de septiembre de 1938 fue puesto a discusión en la Cámara de Diputados, pasando a la votación nominal y aprobado por 158 votos contra 6, pasándose al Ejecutivo para los efectos de la publicación ⁶⁸.

El Estatuto se conformó de siete títulos: el primero denominado “Disposiciones Generales”; el segundo: “Derechos y Obligaciones Individuales de los Trabajadores”; el tercero: “De la Organización Colectiva de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión”; el cuarto: “De los Riegos Profesionales y de las Enfermedades Profesionales”; el quinto: “De las Prescripciones”; el sexto: “Del Tribunal de Arbitraje y Juntas de Arbitraje para los Trabajadores al Servicio del Estado y del Procedimiento que deben seguirse

⁶⁶ Cfr. CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho Individual del Trabajo Burocrático. Ob. Cit. Págs. 100 y 101.

⁶⁷ Cfr. *Ibíd.* Pág. 102.

⁶⁸ Cfr. *Ibíd.* Pág. 3.

ante el propio Tribunal y ante las Juntas”; y el séptimo: “De las Sanciones por Infracción a la Ley, por Desobediencia a las Resoluciones del Tribunal de Arbitraje”; en total ciento quince artículos más doce transitorios ⁶⁹.

Entre las figuras y conceptos importantes se encuentran ⁷⁰:

- Define al trabajador al servicio del Estado como: “toda persona que presta a los poderes Legislativo, Ejecutivo o Judicial un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento que fuere expedido, o por el hecho de figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales”.
- Establece que la relación jurídica de trabajo se entiende entre los Poderes de la Unión o las autoridades del Distrito Federal y los trabajadores.
- Dividía a los trabajadores de base y de confianza.
- Establecía la irrenunciabilidad de las disposiciones del Estatuto.
- La supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo.
- Requisitos de los nombramientos de los servidores públicos.
- Duración máxima de jornada diurna y nocturna.
- El salario.
- Causas en que dejaba de surtir efectos los nombramientos.
- El procedimiento ante el Tribunal de Arbitraje.

El Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión fue promulgado el 27 de septiembre de 1938 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1938.

El Estatuto estuvo vigente hasta el año de 1941, año en que el Presidente de la República, el General Manuel Ávila Camacho, promulgó un

⁶⁹ Cfr. REMOLINA ROQUEÑI, Felipe. El Derecho Burocrático en México. Ob. Cit. Pág. 34.

⁷⁰ Cfr. ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Ob. Cit. Págs. 57 y 58.

nuevo Estatuto, del cual muchos autores coinciden en que fue una reforma al Estatuto de Lázaro Cárdenas ⁷¹.

En la iniciativa de reforma se critica al sistema adoptado por el Estado, para determinar la naturaleza de las funciones de los empleados de confianza, la enumeración de distintos puestos y se propone la concreción de una definición general aplicable a cada una de las funciones existentes como a las de nueva creación; se excluye de la aplicación del Estatuto a los vigilantes de establecimientos penitenciarios y cárceles preventivas; se fijan reglas que permitan abreviar los procedimientos en los conflictos entre el Estado y sus servidores. Por lo que concierne al Tribunal de Arbitraje queda como la única competente en la materia para conocer de los conflictos individuales y colectivos de los Trabajadores del Estado ⁷².

El nuevo Estatuto fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 17 de abril de 1941.

El Estatuto tuvo una regulación más completa que el Acuerdo sobre organización y funcionamiento del servicio civil, construyendo los principios que posteriormente regirán el Derecho laboral burocrático.

2.4. Adición del Apartado “B” al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La Constitución Federal de 1917 fue la primera que plasmó los derechos de los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y trabajadores en general, sin que incluyeran los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, sino fue hasta el año de 1959, cuando el Presidente López Mateos decide elevar los derechos de los servidores públicos a rango Constitucional.

⁷¹ Cfr. CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho Individual del Trabajo Burocrático. Ob. Cit. Pág. 104.

⁷² Cfr. REMOLINA ROQUEÑI, Felipe. El Derecho Burocrático en México. Ob. Cit. Pág. 35.

Efectivamente, el 7 de diciembre de 1959, el Senado recibió una iniciativa del Presidente de la República, se establecía que los trabajadores al servicio del Estado no se encuentran en las mismas condiciones de los “trabajadores ordinarios”, ya que estos últimos sirven para producir lucro y utilidades a una empresa, mientras que aquéllos trabajan para instituciones de interés general y colaboran en la función pública, no obstante, su trabajo también debe ser tutelado, por lo que se estimaba necesario incluir esos derechos dentro del artículo 123 de la Constitución Federal ⁷³.

Se turnó la iniciativa a Comisiones, las que emitieron su dictamen el día 10 de diciembre de 1959, el cual fue aprobado por unanimidad de votos y pasó a la Cámara de Diputados para cumplir el procedimiento constitucional; en ésta el 22 de diciembre de sometió a discusión dictaminando modificar la fracción IX del apartado “B” que se discutía, señalando la posibilidad del trabajador cesado de optar entre la reinstalación o el pago de la indemnización. El Dictamen fue aprobado el 23 de diciembre del mismo año ⁷⁴.

En el Senado fue aprobado el Dictamen con dispensa de trámites y por unanimidad de votos, ordenándola enviar a las legislaturas de los Estados para su aprobación. El 8 de septiembre de 1960 la Cámara de Senadores, declaró aprobada la reforma constitucional, turnándola a Diputados que en sesión del 27 de septiembre de 1960 declaró reformado el artículo 123 Constitucional, con la adición del apartado “B”, ya mencionado y se pasó al Ejecutivo para la promulgación el 5 de diciembre de 1960 en el Diario Oficial de la Federación ⁷⁵.

La adición del apartado “B” al artículo 123 Constitucional, incluye principios como la duración de la jornada, séptimo día, vacaciones, la estabilidad y la protección al salario, las bases para las promociones y

⁷³ Cfr. CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho Individual del Trabajo Burocrático. Ob. Cit. Pág. 105.

⁷⁴ Cfr. *Ibidem*. Págs. 106 y 107.

⁷⁵ Cfr. *Ídem*.

ascensos, las garantías en cuanto a la separación injustificada, reconoce el derecho de asociación, sienta las bases para la seguridad social de esa clase trabajadora, establece como órgano encargado de dirimir las controversias entre los poderes de la Unión y sus trabajadores al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y otorga a los trabajadores de confianza, las medidas de protección al salario y las medidas de seguridad social ⁷⁶.

Se determinó que en el caso de los servidores del Poder Judicial Federal, será el Pleno de la Suprema Corte de Justicia el que deba intervenir para resolver los conflictos laborales entre éstos, toda vez que después de una larga discusión en donde sobresalieron las distinciones del pacto federal y la esfera de poder, concluyeron en salvaguardar la dignidad y decoro como órgano máximo de justicia en el país ⁷⁷.

Tuvieron que pasar más de 40 años para que la regulación burocrática, encontrara una posición importante en la legislación mexicana, con la inclusión del Apartado “B” a la Constitución Federal, sin embargo, ahí no queda el asunto lo que continuaba era la regulación secundaria, la cual en el siguiente segmento se estudiará.

2.5. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado “B” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El 5 de diciembre de 1963, el C. Presidente constitucional, Lic. Adolfo López Mateos envió a la Cámara de Senadores el proyecto de iniciativa de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del artículo 123, Apartado “B” de la Constitución Política de los Estados Unidos

⁷⁶ Cfr. ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Ob. Cit. Pág. 58.

⁷⁷ Cfr. CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho Individual del Trabajo Burocrático. Ob. Cit. Pág. 105.

Mexicanos. Turnándose a las Comisiones Unidas Primera de Gobernación y Primera de Trabajo.

El 10 de diciembre de 1963 la Comisiones encargadas de su estudio, dieron lectura con algunas modificaciones que no versaban sobre el fondo del espíritu de la Ley buscando la mayor claridad y exactitud en los textos de la misma, por lo que en ese acto abrieron la discusión y votación ⁷⁸.

La Cámara de Senadores aprobó la iniciativa de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, mandó la minuta del proyecto aprobado a la Cámara de Diputados el día 12 de Diciembre de 1963, para su debido estudio.

La minuta fue turnada a las Comisiones Unidas, Primera y Segunda de Gobernación y Primera de Trabajo el 18 de diciembre de 1963, para su estudio y dictamen. El 19 de diciembre de 1963, por unanimidad de 129 votos fue aprobado el Proyecto de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado con algunas modificaciones, por lo que se devuelve al Senado de la República para su cumplimiento ⁷⁹.

Una vez recibida en la Cámara de origen se turna el 23 de Diciembre de 1963 a las Comisiones Unidas Primera de Gobernación y primera de Trabajo, que conocieron del asunto, para efectos del artículo 72 inciso E de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ⁸⁰.

⁷⁸ Cfr. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional. Procesos Legislativos.

<http://legislacion.scjn.gob.mx/LF/ProcesosLegislativos.aspx?IdLey=367&IdRef=1>

⁷⁹ Cfr. Ídem.

⁸⁰ Cfr. Ídem.

El proyecto pasó a Dictamen y Discusión el 24 de Diciembre de 1963, aprobado en lo general y en lo particular, por unanimidad de votos, pasa al Ejecutivo de la Unión para los efectos constitucionales ⁸¹.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado “B” del artículo 123 constitucional, fue promulgada el 27 de diciembre de 1963 y publicada el 28 de diciembre de 1963 en el Diario Oficial de la Federación, el cual abrogó el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938 ⁸².

2.6. Diversas reformas y adiciones a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado “B” del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

A partir de que entró en vigor la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ha sufrido 19 modificaciones en 43 años, en comparación con las 32 en 42 años que ha tenido la Ley Federal del Trabajo.

A continuación compilaremos una breve reseña de las modificaciones a la Ley Reglamentaria del Apartado “B” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ⁸³:

DECRETO. 23/12/1966.

PUBLICACIÓN DOF. 20/01/1967.

⁸¹ Cfr. Ídem.

⁸² Cfr. ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Ob. Cit. Pág. 58.

⁸³ Cfr. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional. <http://legislacion.scjn.gob.mx/LF/Reformas.aspx?IdLey=367>

REFORMAS Y ADICIONES.

Se adiciona el artículo 119 con un segundo párrafo; se reforma el artículo 128; se reforma el artículo 140, en su primer párrafo; se reforma el artículo 142, en su primer párrafo; Transitorio ÚNICO.- Las presentes reformas y adiciones entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en el "Diario Oficial" de la Federación.

EXTRACTO.

Establece el procedimiento para la designación de nuevos Magistrados, así como la designación de quien suplirá las faltas temporales del Presidente del Tribunal, la inclusión del recurso de revisión de 24 horas y a quien le corresponde resolver; y las notificaciones que se harán de manera personal y por estrados.

DECRETO. 30/12/1966.

PUBLICACIÓN DOF. 20/01/1967.

REFORMAS Y ADICIONES.

Se reforma la fracción I del artículo 46. Transitorio ÚNICO.- Las presentes reformas y adiciones entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en el "Diario Oficial" de la Federación.

EXTRACTO.

Se actualizan las causas por las cuales deja de surtir efectos el nombramiento o designación del trabajador, sin responsabilidad para los titulares de las dependencias.

DECRETO. 23/11/1972.

PUBLICACIÓN DOF. 28/12/1972.

REFORMAS Y ADICIONES.

Se reforman y adicionan los artículos 38 y 43; Transitorios: PRIMERO.- Las presentes reformas y adiciones entrarán en vigor el día de su publicación en el Diario Oficial de la Federación. SEGUNDO.- La obligación de enterar las aportaciones a que se refiere el inciso h), de la fracción VI del artículo 43, empezará a cumplirse a partir del 1o. de septiembre de 1972.

EXTRACTO.

Se actualizan los supuestos para la retención del salario a los trabajadores; así como las obligaciones de los titulares de las dependencias de enterar aportaciones al ISSSTE.

DECRETO. 21/12/1974.

PUBLICACIÓN DOF. 23/12/1974.

REFORMAS Y ADICIONES.

Se reforman los artículos 1° y 5°, fracción IV. Transitorio ÚNICO.- El presente decreto entrara en vigor noventa días después de su publicación en el "Diario Oficial" de la Federación.

EXTRACTO.

Establece quienes están obligados a observar la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; y que servidores públicos son de confianza en el Poder Judicial de la Federación.

DECRETO. 22/12/1974.

PUBLICACIÓN DOF. 24/12/1974.

REFORMAS Y ADICIONES.

Se adicionan dos párrafos al artículo 40. Transitorio ÚNICO.- Las presentes adiciones entraran en vigor el día 1° de enero de 1975.

EXTRACTO.

Se incluyen la prima dominical y vacacional.

DECRETO. 27/12/1974.

PUBLICACIÓN DOF. 31/12/1974.

REFORMAS Y ADICIONES.

Se reforman y adicionan los artículos 14, fracciones II y III; 43 fracción I; 51 segundo párrafo y 88, fracciones V y VI. Transitorio ÚNICO.- El presente decreto entrará en vigor sesenta días después de su publicación en el "Diario Oficial" de la Federación.

EXTRACTO.

Se adicionan las causas por las que se consideran nulas las condiciones de trabajo; la preferencia del escalafón, y se adicionan las condiciones generales de trabajo.

DECRETO. 30/12/1975.

PUBLICACIÓN DOF. 31/12/1975.

REFORMAS Y ADICIONES.

Se reforman y adicionan los artículos 5º, fracción II; 16; 35, último párrafo; 43, fracción IV y X; 46, fracción V, párrafos segundo y tercero y 87; asimismo se crean los artículos 42 Bis, 46 Bis y 127 Bis. Transitorios PRIMERO.- Los trabajadores con nombramiento de empleados de servicios federales que al entrar en vigor este Decreto estén realizando labores correspondientes a trabajadores de base, pasarán a ocupar empleos de esta naturaleza. Los trabajadores con nombramiento de empleados de servicios federales que estén desarrollando labores típicamente de confianza, pasarán a tener nombramiento de Jefes de Servicios Federales sin que por este motivo se modifiquen las percepciones que han venido recibiendo. SEGUNDO.- La Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal elaborará los estudios conducentes a la revisión del catalogo contenido en la fracción V del artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, poniendo los resultados en conocimiento del Ejecutivo Federal. TERCERO.- El presente decreto entrará en vigor a los treinta días de su publicación en el "Diario Oficial" de la Federación.

EXTRACTO.

Se actualizan los cargos considerados de confianza en el Poder Ejecutivo; se establece la obligación del titular de la Dependencia de sufragar los gastos de viaje y menaje de casa, en caso de que el trabajador fuese trasladado de una población a otra; se establece el pago del aguinaldo que deberá ser anual y equivalente a un mes de salario; se actualizan las obligaciones de los titulares de las Dependencias y Entidades; se adiciona el procedimiento para dar por terminado los efectos del nombramiento del trabajador sin responsabilidad para el titular de la Dependencia o Entidad.

DECRETO. 17/10/1978.

PUBLICACIÓN DOF. 23/10/1978.

REFORMAS Y ADICIONES.

Se reforma el artículo 42 Bis. Transitorios PRIMERO.- El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el "Diario Oficial" de la Federación. SEGUNDO.- Se derogan todas las disposiciones que se opongan al presente Decreto.

EXTRACTO.

Se establecen los periodos en que debe pagarse el aguinaldo y la cantidad que corresponde.

DECRETO. 28/12/1978.

PUBLICACIÓN DOF. 29/12/1978.

REFORMAS Y ADICIONES.

Se reforma el artículo 5º, fracción III, párrafo 2º. Transitorio ÚNICO.- El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el "Diario Oficial" de la Federación.

EXTRACTO.

Se actualizan los puestos que se consideran de confianza.

DECRETO. 27/12/1979.

PUBLICACIÓN DOF. 31/12/1979.

REFORMAS Y ADICIONES.

Se reforma el párrafo segundo del artículo 34. Transitorios PRIMERO.- Este decreto entrará en vigor el 1º de enero de 1980. SEGUNDO.- se derogan las disposiciones que se opongan al presente Decreto.

EXTRACTO.

Se establece el pago de la prima quinquenal.

DECRETO. 27/12/1979.

PUBLICACIÓN DOF. 15/01/1980.

REFORMAS Y ADICIONES.

Se reforma el inciso c) de la segunda parte del artículo 50. Transitorio ÚNICO.- Este decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el "Diario Oficial" de la Federación.

EXTRACTO.

Se actualizan los factores escalafonarios.

DECRETO. 22/12/1979.

PUBLICACIÓN DOF. 15/01/1980.

REFORMAS Y ADICIONES.

Se reforma el artículo 62. Transitorio ÚNICO.- Este decreto entrará en vigor el 1° de enero de 1980.

EXTRACTO.

La ocupación por escalafón.

DECRETO. 28/12/1982.

PUBLICACIÓN DOF. 21/02/1983.

REFORMAS Y ADICIONES.

Se reforman los artículos 5°, 8°, 20 y 32. Transitorios PRIMERO.- aquellos trabajadores que tengan puesto de base al implantarse el catálogo de

puestos del Gobierno Federal, conservarán para todos los efectos legales, su calidad de trabajadores con puesto de base y por lo tanto inamovibles en los términos de esta Ley, sin detrimento de las percepciones que tengan asignadas y de los beneficios consignados en las condiciones generales de trabajo. SEGUNDO.- El presente decreto entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

EXTRACTO.

Se actualizan los cargos que se consideran de confianza; se establece quienes están excluidos del régimen de la presente ley; y determina que el salario de los servidores públicos estará en el Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal.

DECRETO. 30/12/1983.

PUBLICACIÓN DOF. 12/01/1984.

REFORMAS Y ADICIONES.

Se reforman los artículos 119, 120 y 124; se reforman y adicionan los artículos 118, 121, 122, 123 y 128; se adicionan los artículos 120-A, 120-B, 120-C, 121-A, 124-A, 124-B y 124-C. Transitorios PRIMERO.- Las reformas y adiciones a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que establece este Decreto, entrara 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 por el presente Decreto.

EXTRACTO.

Establece el procedimiento para la designación de los nuevos Magistrados; el periodo de encargo y los requisitos para ser Magistrado; la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; el funcionamiento del mismo Tribunal.

DECRETO. 30/12/1983.

PUBLICACIÓN DOF. 12/01/1984.

REFORMAS Y ADICIONES.

Se reforman los artículos 5º, 32, 43 y 65. Transitorios PRIMERO.- Aquellos trabajadores que tengan puesto de base al entrar en vigor las presentes reformas conservarán para todos los efectos legales su calidad de trabajadores con puesto de base, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo primero transitorio del Decreto de Reformas de esta Ley, de fecha 28 de diciembre de 1982, publicado en el Diario Oficial de la federación de fecha 21 de febrero de 1983. SEGUNDO.- Las presentes reformas entrarán en vigor el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

EXTRACTO.

Se actualizan los puestos considerados de confianza y las obligaciones de los titulares de las Dependencias y Entidades.

DECRETO. 29/12/1984.

PUBLICACIÓN DOF. 31/12/1984.

REFORMAS Y ADICIONES.

Se reforman los artículos 32, 33, 35, 40 y 43 fracción IV; se deroga el artículo 36; Transitorios PRIMERO.- En los tabuladores de sueldos regionales según la zona económica, se fijara el sueldo total en cantidades iguales o superiores a las consignadas con anterioridad a la vigencia del presente decreto para cada puesto, en sus diferentes niveles, integrando los conceptos de sueldo, sobresueldo y compensación, mismas cantidades que deberán cubrirse a los trabajadores que las vienen percibiendo. SEGUNDO.- En virtud de las características particulares de los conceptos de pago que se emplean para remunerar al personal de la Secretaría de Educación Pública, la aplicación de la integración a que se refiere el presente decreto se efectuara previa aprobación que la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil otorgue al estudio que vienen elaborando la Secretaría de Educación Pública, escuchando al sindicato. TERCERO.- Cuando en la ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y otros ordenamientos legales se dé una connotación distinta del sueldo salario que se cubre a los servidores públicos, éste deberá entenderse integrado en los términos del artículo 32 de esta ley. CUARTO.- Se deroguen todas las disposiciones que se opongan a lo dispuesto en el presente decreto. QUINTO.- El presente decreto entrará en vigor, el día primero de enero de mil novecientos ochenta y cinco.

EXTRACTO.

Unifica los sueldos y salarios de los puestos consignados en el catálogo general de puestos del Gobierno Federal y en los tabuladores regionales; se fija un 25% del pago de prima dominical y un 30% de prima vacacional por cada uno de los periodos; obligaciones de los titulares de las Dependencias y Entidades.

DECRETO. 07/12/1987.

PUBLICACIÓN DOF. 22/12/1987.

REFORMAS Y ADICIONES.

Se reforma el artículo 29. Transitorio ÚNICO.- El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

EXTRACTO.

Establecen los días de descanso obligatorio.

DECRETO. 30/12/1997.

PUBLICACIÓN DOF. 23/01/1998.

REFORMAS Y ADICIONES.

Se reforman los Artículos ... 121 fracción I. Transitorio ÚNICO.- El presente decreto entrará en vigor el 20 de marzo de 1998.

EXTRACTO.

Requisitos para ser Magistrado.

DECRETO. 28/04/2006.

PUBLICACIÓN DOF. 03/05/2006.

REFORMAS Y ADICIONES.

Se modifican los artículos 2 y 20; se reforma la fracción III del artículo 5º; se modifica el tercer párrafo y se adiciona un cuarto párrafo al artículo 32. Transitorio ÚNICO.- El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

EXTRACTO.

Se establece la relación jurídica de trabajo; el Catalogo General de Puestos clasifica a los trabajadores de los poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal; y se incluyen nuevos puestos y funciones considerados de confianza.

Así es como damos por concluido el presente capítulo, aportando una breve reseña de los acontecimientos más importantes que dieron origen a la actual legislación del trabajo ordinario, y en específico a la burocrática.

CAPÍTULO 3.

MARCO LEGISLATIVO VIGENTE

3.1. Artículo 123 de la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos.

La aparición del artículo 123 en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos constituyó un importante avance en los derechos del hombre, sin embargo, aún hay situaciones pendientes por regular.

El artículo en mención es un catálogo básico de derechos que la Constitución Federal les concede a los trabajadores, permitiendo a la ley secundaria ampliar dichas prerrogativas, desde luego sin menoscabo de las establecidas en la máxima Ley.

A continuación expondremos las regulaciones en cuanto a los procedimientos laborales que se desprenden de los apartados “A” y “B” del artículo en referencia.

3.1.1. Apartado “A”.

Como es bien sabido, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que: *“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley”*.

En el Apartado “A” en su parte conducente indica:

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

...

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

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará abligado (**obligado, sic DOF 21-11-1962**) a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento (**consentimiento, sic DOF 21-11-1962**) o tolerancia de él.

...

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

a) Ramas industriales y servicios:

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

1. *Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;*
2. *Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y*
3. *Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.*

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

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son tribunales sociales, *sui generis* debido a su integración tripartita por el tipo de conflicto que resuelven y sobre todo porque deben aplicar los principios derivados de los derechos sociales y no de los individuales ⁸⁴.

Dentro de las grandes reformas que ha sufrido la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia del Trabajo y de la Previsión Social, está la de 1929, porque se reforma la fracción X del artículo 73 y del artículo 123 (el preámbulo), determinando como facultad exclusiva del Congreso de la Unión, la de expedir leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, correspondiendo la aplicación de dichas leyes a las autoridades de los Estados en sus respectivas

⁸⁴ Cfr. ALVÍREZ FRISCIONE, Alfonso. La Justicia Laboral. Sista. México. 1991. Pág. 471.

jurisdicciones, exceptuando algunas materias ⁸⁵; de esta manera, se suprimen las atribuciones de las legislaturas locales para expedir leyes en materia de trabajo ⁸⁶.

Así, en 1978 se incluyó la fracción XXXI al Apartado "A", por medio del cual se establecen las materias exclusivas de competencia federal, que las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje deben de conocer.

3.1.2. Apartado "B".

Retomando lo vertido en el capítulo que antecede, el Apartado "B" fue incluido de manera posterior en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en atención a la falta de regulación de los derechos laborales de los servidores públicos, ante la supremacía del Estado-Patrón.

De esta manera el Apartado "B" establece lo siguiente:

"B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

...

XI (IX, sic 05-12-1960). Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

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

...

⁸⁵ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 93.

⁸⁶ Cfr. MÁRQUEZ RÁBAGO, Sergio Ricardo. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos sus reformas y adiciones. Segunda edición. Porrúa. México. 2006. Pág. 258.

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.

...

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

De esta manera el Apartado “B”, es la base de los derechos irrenunciables de los servidores públicos que se desempeñan a nivel Federal en el Poder Ejecutivo, Legislativo y en el Distrito Federal, independientemente de la calidad con la que se ostenten.

Sin embargo, los trabajadores de confianza no cuentan con estabilidad en el empleo y únicamente la fracción XIV les concede medidas de protección al salario y los beneficios de seguridad social, así lo ha determinado la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

“TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. AUNQUE NO GOZAN DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN XIV, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, LES OTORGA DERECHOS DE PROTECCIÓN AL SALARIO Y DE SEGURIDAD SOCIAL. El artículo 123, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece, en sus diversas fracciones, los derechos que tienen los trabajadores al servicio del Estado, así como las normas básicas aplicables a las relaciones de trabajo que serán materia de regulación pormenorizada a través de la ley reglamentaria correspondiente. Asimismo, clasifica a dichos

trabajadores en dos sectores: de base y de confianza. Ahora bien, la fracción XIV del referido artículo constitucional, al prever expresamente que la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza y que quienes los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y de seguridad social, limita algunos de sus derechos como el relativo a la estabilidad o inamovilidad en el empleo previsto en la fracción IX, los cuales reserva para los trabajadores de base. Sin embargo, tales limitaciones son excepcionales, pues los trabajadores de confianza tienen reconocidos sus derechos laborales en la aludida fracción XIV, conforme a la cual gozarán de los derechos derivados de los servicios que prestan en los cargos que ocupan, esto es, de la protección al salario, que no puede restringirse, así como la prerrogativa de obtener el pago de prestaciones como aguinaldo y quinquenio, además de todos los derivados de su afiliación al régimen de seguridad social, dentro de los cuales se incluyen, entre otros, seguros de enfermedades y maternidad, de riesgos de trabajo, de jubilación, de retiro, por invalidez, servicios de rehabilitación, préstamos para adquisición de casa, entre otros”.

Tesis Jurisprudencial 2a./J. 204/2007, emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, localización Tomo XXVI, Noviembre de 2007, Pág. 205, Novena Época, Registro 170892.

Por otra parte, se excluye de la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje a los empleados del Poder Judicial de la Federación, ello por situaciones de poder y para evitar conflictos en la esfera de Competencias de los Poderes de la Unión.

Así concluimos con este primer subtema del capítulo 3 al dar un pequeño paseo por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para que a continuación estudiemos las leyes que lo reglamentan.

3.2. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado “B”, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Esta ley sustituyó al “Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión”, y entre sus postulados incluye la jornada de trabajo, estabilidad en el empleo, salarios, requisitos reguladores del escalafón, derecho de huelga, protección en caso de accidentes y enfermedades profesionales o no profesionales, jubilaciones, muerte, habitaciones baratas y tiendas económicas, protección específica de la mujer; además incluye la conciliación para resolver los conflictos colectivos y los intersindicales así como otras normas ⁸⁷.

Como ya lo estudiamos, con la creación de la Ley Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, nace a la vida jurídica el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el que entre sus facultades se encuentra conocer de los conflictos individuales que se susciten entre titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores.

Ahora bien, los sujetos que se encuentran obligados a observarla son los titulares y trabajadores de las Dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, inclusive a los Organismos Descentralizados que tengan a su cargo función de servicios públicos en términos del artículo 1° de esta Ley Burocrática, sin embargo, este precepto resulta inconstitucional pues los Organismos Descentralizados se encuentran bajo la jurisdicción de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con la Tesis Jurisprudencial P./J. 1/96, emitida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, localización

⁸⁷ Cfr. MELÉNDEZ GEORGE, León Magno. Derecho Burocrático. Ob. Cit. Págs. 144 y 145.

Tomo III, Febrero de 1996, Novena Época, Pág. 52, de la cual ya mencionamos en el Capítulo 1.

3.2.1. Procedimiento ordinario de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

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 que tienden a la aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo”⁸⁸.

Mientras que el procedimiento es “la forma de actuar”⁸⁹, en tal virtud hay muchos procedimientos jurídicos que forman el proceso. Puede decirse el proceso es lo general y el procedimiento lo particular.

El Título Séptimo, Capítulo III, artículo 127 de la Ley Burocrática, establece el procedimiento para resolver controversias que se sometan a la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, comenzando con la presentación de la demanda que deberá hacerse por escrito o en forma verbal (comparecencia); la contestación se hará en igual forma; y una sola audiencia en la que se recibirán las pruebas y alegatos de las partes; pronunciando resolución; no obstante, el Tribunal tiene la facultad de realizar otras diligencias que considere necesarias, para que una vez desahogadas se dicte Laudo.

"El procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no se requiere forma o solemnidad especial en la promoción o intervención de las partes" (Artículo 126).

⁸⁸ GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Octava edición. Harla. México. 1994. Pág. 132.

⁸⁹ Cfr. GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Décima edición. Oxford. México. 2004. Pág. 244.

Este precepto está relacionado con el principio de sencillez en el procedimiento, lo que establece que no hay ninguna forma especial en el desahogo del mismo.

La supletoriedad de la Ley de la materia en su orden es 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 (Artículo 11).

Es importante mencionar que únicamente nos avocaremos al estudio de este procedimiento, toda vez que también existe procedimiento para dirimir controversias relativas a la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores de base al servicio del Estado, procedimiento que no es materia del presente trabajo de investigación.

En ese orden de ideas comenzaremos por estudiar las prescripciones que establece la ley de la materia.

3.2.1.1. Prescripciones.

Retomando lo estudiado, la prescripción es el medio de adquirir bienes o librarse de obligaciones mediante el transcurso del tiempo y bajo condiciones establecidas por la Ley ⁹⁰.

El Título Sexto de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado denominado “DE LAS PRESCRIPCIONES”, establece en sus artículos 112, 113 y 114, los momentos en que se presentan las prescripciones, mientras que en los artículos 115, 116 y 117, las reglas que deben de seguirse para la aplicación de las mismas.

⁹⁰ Cfr. CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 66.

ARTÍCULO	PRESCRIPCIÓN	ACCIONES	MOMENTO QUE NACE SU EXIGIBILIDAD
112	1 año	<p>Nazcan de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.</p> <p>Nombramiento otorgado en favor de los trabajadores.</p> <p>Acuerdos que fijen las condiciones generales de trabajo.</p>	
113	1 mes	Pedir nulidad de nombramiento.	
		El derecho a ocupar la plaza que hayan dejado por accidente o enfermedad.	A partir de que esta en aptitud de regresar a trabajar.
	4 meses	Reinstalación o indemnización de ley.	Sea notificado el trabajador del despido o suspensión.
		Supresión de plazas, para que se otorgue otra equivalente o indemnización de ley.	

		Facultad del patrón, para suspender, cesar o disciplinar.	Desde que sean conocidas las causas.
114	2 años	Indemnización por incapacidad de riesgo profesional. (aplicable a personas excluidas de la Ley del ISSSTE).	Se determine la naturaleza de la incapacidad o la enfermedad contraída.
		Las acciones de los dependientes económicos de los trabajadores muertos con motivo de un riesgo profesional realizado, para reclamar indemnización. (aplicable a personas excluidas de la Ley del ISSSTE).	Desde la muerte del trabajador.
		Acciones para ejecutar las resoluciones del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.	Cuando sea ejecutable la resolución.

“La prescripción no puede comenzar ni correr:

I.- Contra los incapacitados mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la Ley;

- II.- Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra y que por alguno de los conceptos contenidos en esta Ley se hayan hecho acreedores a indemnización, y
- III.- Durante el tiempo que el trabajador se encuentre privado de su libertad, siempre que haya sido absuelto por sentencia ejecutoriada” (Artículo 115).

“La prescripción se interrumpe:

- I.- Por la sola presentación de la demanda respectiva ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y
- II.- Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, por escrito o por hechos indudables” (Artículo 116).

“Para los efectos de la prescripción los meses se regularán por el número de días que les correspondan; el primer día se contará completo y cuando sea inhábil el último, no se tendrá por completa la prescripción; sino cumplido el primer día hábil siguiente” (Artículo 117).

3.2.1.2. Demanda.

La demanda “es el escrito donde están manifestados los hechos que el trabajador somete a la consideración del Tribunal para que éste resuelva, conforme a la legislación aplicable, el caso concreto”⁹¹.

La demanda podrá presentarse por escrito o en forma verbal por comparecencia.

⁹¹ MELÉNDEZ GEORGE, León Magno. Derecho Burocrático. Ob. Cit. Pág. 254.

“La demanda deberá contener:

- I.- El nombre y domicilio del reclamante;
- II.- El nombre y domicilio del demandado;
- III.- El objeto de la demanda;
- IV.- Una relación de los hechos, y

V.- La indicación del lugar en que puedan obtenerse las pruebas que el reglamento no pudiere aportar directamente y que tengan por objeto la verificación de los hechos en que funde su demanda, y las diligencias cuya práctica solicite con el mismo fin.

A la demanda acompañará las pruebas de que disponga y los documentos que acrediten la personalidad de su representante, si no concurre personalmente” (Artículo 129).

En el escrito inicial de demanda deberán acompañarse todas y cada una de las pruebas que acrediten su acción y/o pretensión, en caso de que no cuenten con ellas, indicar el lugar donde se pueden obtener, y cuando sea el caso ofrecer el medio de perfeccionamiento adecuado para que adquieran valor probatorio pleno.

Los trabajadores podrán comparecer por sí o a través de apoderado, el cual acreditará esa calidad mediante simple carta poder, sin que le sea exigido el requisito de ser Licenciado en Derecho o pasante, mediante cédula profesional o bien carta de pasante (Artículo 134).

Para el caso de que la demanda sea obscura, exista alguna irregularidad o sea omisa por no contener todas las prestaciones, el Tribunal de oficio debe prevenirlo para que los corrija, aclare o regularice, como lo ha establecido el Sexto Tribunal Colegiado de Trabajo del Primer Circuito en la siguiente tesis de jurisprudencia:

“DEMANDA LABORAL BUROCRÁTICA. CUANDO SEA OSCURA, IRREGULAR U OMISA POR NO CONTENER TODAS LAS PRESTACIONES QUE DERIVEN DE LA ACCIÓN INTENTADA, O CUANDO PARA LA CLARIDAD Y CONGRUENCIA DE ÉSTA SE REQUIERA QUE EL TRABAJADOR PROPORCIONE LOS DATOS RELATIVOS A LOS HECHOS, EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEBE PREVENIRLO PARA QUE LA CORRIJA, ACLARE O REGULARICE (APLICACIÓN SUPLETORIA DE LOS ARTÍCULOS 685 Y 873, ÚLTIMO PÁRRAFO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO). Si bien la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no señala la forma en que debe proceder el órgano jurisdiccional cuando advierta deficiencias en la demanda, lo cierto es que debe estarse a lo que establece el artículo 11 de dicha ley, esto es, aplicar supletoriamente los artículos 685 y 873, último párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, de los que se advierte la obligación, en acatamiento al principio de tutela procesal, de prevenir al trabajador para que corrija, aclare o regularice la demanda cuando ésta sea oscura, irregular u omisa, en cuanto no comprenda todas las prestaciones que deriven de la acción intentada y, por otro lado, de aplicar esa tutela general previniendo al trabajador para que proporcione los datos relativos a los hechos de la demanda, cuando de ellos dependan la claridad y congruencia de la acción deducida, sin que ello signifique que el tribunal se sustituya al actor en perjuicio del demandado y con desdoro de la imparcialidad, porque en tales hipótesis no proporciona por sí esos datos, sino que se concreta a hacer notar la irregularidad de que adolece el escrito inicial con el propósito de que sea subsanada en los términos que el actor estime oportunos, además de que con posterioridad la demandada tendrá la oportunidad de oponer las excepciones y defensas que estime pertinentes. Lo anterior, aun cuando la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no prevea expresamente la figura de la aclaración de la demanda, pues ésta puede deducirse de la existencia del derecho que la Constitución otorga al trabajador para ejercer acciones jurisdiccionales, ya que la aclaración participa

de los elementos esenciales de la demanda, puesto que al igual que ésta es un acto jurídico por virtud del cual se ejerce una acción”.

Tesis de Jurisprudencia I.6o.T. J/120, emitida por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, localización Libro III, Diciembre de 2011, Tomo 5, Pág. 3563, Décima Época, Registro 160580.

El anterior criterio de manera errónea, resulta aplicable cuando al escrito de demanda no se acompañan las pruebas tendientes a demostrar las pretensiones, por lo que el Tribunal se excede en sus facultades al prevenir al trabajador para que en cierto término subsane tal omisión.

La suplencia de la deficiencia a favor del servidor público en el procedimiento laboral burocrático, se observa debido a las ineptitudes de algunos abogados durante la secuela procesal, sin embargo, el Tribunal al tratar de remediarlas termina siendo juez y parte.

3.2.1.3. Contestación.

En el procedimiento laboral burocrático, materia del presente trabajo de investigación, la parte demandada va a ser el Patrón-Estado, quien va a corresponder la defensa jurídica de sus intereses, es decir, corresponde contestar las pretensiones de la parte actora.

Es el caso que el artículo 130 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece que la contestación de demanda se presentará en un término que **no exceda de cinco días**, contados a partir del siguiente a la fecha de su notificación.

Cabe mencionar que los “términos correrán a partir del día hábil siguiente a aquel en que se haga el emplazamiento, citación notificación, y se contará en ellos el día del vencimiento” (Artículo 142, segundo párrafo).

A mayor ilustración invocamos la siguiente tesis aislada:

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. MOMENTO EN QUE DEBE EMPEZAR A CONTARSE EL TÉRMINO PARA INTERPONER LA DEMANDA DE AMPARO, PROMOVIDA CONTRA UN LAUDO DICTADO POR EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. El artículo 21 de la Ley de Amparo establece que el término para la interposición del juicio de garantías será de quince días, que se contarán a partir del día siguiente al en que haya surtido efectos, conforme a la ley del acto, la notificación del acto reclamado. Así que cuando la demanda de amparo se interpone contra un laudo dictado por una de las Salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la ‘ley del acto’ es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, concretamente el artículo 142, que pone de manifiesto que las notificaciones personales surtirán sus efectos en el momento mismo en que se realicen, por lo que debe empezar a contarse a partir del día siguiente a aquel en que se efectuó la notificación del acto reclamado”.

Tesis Aislada I.1o.T.142 L, emitida por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, localización Tomo XVI, Noviembre de 2002, Pág. 1199, Novena Época, Registro 185477.

La ley no establece la forma en que debe desarrollarse la contestación, sin embargo, a continuación se ofrece una propuesta que puede servir de mucha utilidad, por lo que la compartimos con ustedes:

- La documentación con la que se acredite fehacientemente la personería de los apoderados legales de las Dependencias.
- La exposición de las excepciones y defensas.
- La contestación de las prestaciones.
- La contestación de los Hechos.
- La contestación del Derecho.
- Las objeciones de las pruebas de la contraparte, y en su caso ofrecer pruebas para desvirtuarlas.
- El ofrecimiento de las pruebas, así como los medios para perfeccionarlas.

“Cuando el demandado no conteste la demanda dentro del término concedido o si resulta mal representado, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario” (Artículo 136).

En tal virtud, el término para contestar la demanda es muy corto, pues implica un esfuerzo sobre humano, como lo es en un primer momento, verificar que la demanda y las constancias estén completas, luego entonces una vez estudiado el asunto, se procede a la búsqueda de la verdad jurídica.

Se solicita al área respectiva el expediente personal, se ubica el área en donde el extrabajador laboró, se corrobora información y se comienza con la búsqueda de pruebas que puedan sustentar la defensa que se pretende realizar.

En fin, eso en tan sólo cinco días, resulta algo inhumano para los apoderados de las unidades gubernamentales, porque la mayoría de las veces quien se encarga de afectar los intereses de los trabajadores son áreas distintas al Jurídico, por lo que la información no está concentrada en un solo lugar.

Al respecto no abordaremos más al tema, pues en el próximo capítulo detallaremos esta situación, toda vez que es tema indiscutible en esta investigación.

Por lo que respecta a la personería de los apoderados del Patrón-Estado, se acredita mediante simple oficio (Artículo 134), suscrito por el Titular Demandado o bien por aquella persona que tenga facultad expresa para hacerlo, lo que le da pleno valor probatorio, salvo prueba en contrario.

“PERSONALIDAD EN LOS JUICIOS LABORALES BUROCRÁTICOS. LA DEL APODERADO DESIGNADO POR EL TITULAR DE UNA DEPENDENCIA O ENTE OFICIAL SE ACREDITA MEDIANTE OFICIO, SIN NECESIDAD DE COMPROBAR EL NOMBRAMIENTO DEL TITULAR QUE LO SUSCRIBE. El oficio que contiene la designación de apoderados por parte del titular de un ente o dependencia oficial para que lo represente en el juicio laboral burocrático en el que es parte, constituye un documento público que, salvo prueba en contrario, hace fe en el juicio en el que se presenta, sin necesidad de legalización, lo cual significa que no se requiere de la comprobación del nombramiento del titular que lo expide, en tanto que al emanar de una autoridad que actúa en el ámbito de su competencia, es decir, en ejercicio de sus funciones, como titular que lo expide (o como autoridad facultada para realizar la certificación respectiva), el acto en él contenido se encuentra investido del principio de presunción de legalidad y, por ello, hace prueba plena lo afirmado en él por la autoridad que lo suscribe, siempre que no sea desvirtuado por otros elementos de convicción. Lo anterior da sentido a la disposición del legislador ordinario de exigir del titular la sola emisión del referido oficio, cuando en uso de la facultad que le confiere la ley designa apoderados que lo representen en los juicios laborales burocráticos en los que es parte”.

Tesis Jurisprudencial 2a./J. 38/2001, emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, localización Tomo XIV, Septiembre de 2001, Pág. 492, Novena Época, Registro 188779.

La Secretaría General de Acuerdos del Tribunal, se encarga de llevar el Registro de Apoderados de las Dependencias, Organismos Descentralizados y el Gobierno del Distrito Federal (Artículo 27 fracción VI del Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje), sin embargo, con temor a que nos equivoquemos todas ellas tienen su respectivo registro, con el oficio por el cual se delegan facultades de representación.

3.2.1.4. Audiencia de pruebas, alegatos y resolución.

Una vez contestada la demanda se fija la litis, el Tribunal emite acuerdo por el que señala fecha y hora para la celebración de la audiencia de pruebas, alegatos y resolución, la cual se notifica por el boletín laboral burocrático, al no ser una notificación de carácter personal como la que establece el primer párrafo del artículo 142 de la Ley de la materia.

“La demanda, la citación para absolver posiciones, la declaratoria de caducidad, el laudo y los acuerdos con apercibimiento, se notificarán personalmente a las partes. Las demás notificaciones se harán por estrados” (Artículo 142 primer párrafo).

El día y hora de la audiencia comparecerán las partes a ratificar sus escritos, y a formular las objeciones que consideren oportunas, esto en atención al principio de oralidad en el procedimiento laboral.

“AUDIENCIAS EN EL JUICIO LABORAL. LAS PARTES DEBEN COMPARECER PERSONALMENTE. El procedimiento en materia laboral

requiere que las partes comparezcan personalmente a las audiencias, y no por escrito; esto es, que si una de las partes comparece por escrito, debe tenerse por no presente en la audiencia, pues de los artículos 753, 759 y 760 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que las partes, por sí o por su representante, deben ofrecer las pruebas oralmente, así como contestar la demanda en igual forma. Esto no implica que los sujetos de la relación procesal no puedan servirse de un escrito para tal ofrecimiento o tal contestación, pero es indispensable que las partes estén presentes y que los escritos correspondientes sean reproducidos o ratificados oralmente en la audiencia”.

Tesis aislada, emitida por la Cuarta Sala, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, localización Volumen 58, Quinta Parte, Pág. 13, Séptima Época, Registro 243924.

“El día y hora de la audiencia se abrirá el período de recepción de pruebas; el Tribunal calificará las mismas, admitiendo las que estime pertinentes y desechando aquellas que resulten notoriamente inconducentes o contrarias a la moral o al derecho o que no tengan relación con la litis. Acto continuo se señalará el orden de su desahogo, primero las del actor y después las del demandado, en la forma y términos que el Tribunal estime oportuno, tomando en cuenta la naturaleza de las mismas y procurando la celeridad en el procedimiento” (Artículo 132).

“En la audiencia sólo se aceptarán las pruebas ofrecidas previamente, a no ser que se refieran a hechos supervenientes en cuyo caso se dará vista a la contraria, o que tengan por objeto probar las tachas contra testigo, o se trate de la confesional, siempre y cuando se ofrezcan antes de cerrarse la audiencia” (Artículo 133).

Las audiencias, según sea el caso, estarán a cargo del secretario de audiencia, 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, formulada dentro de las veinticuatro horas siguientes, estas resoluciones serán revisadas por el Pleno o por las Salas respectivas (Artículo 128).

“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 en 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”.

CONTRADICCIÓN DE TESIS 51/96. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Sexto y Séptimo en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 2 de julio de 1997, Tesis 2a./J. 40/97 emitida por la Segunda Sala,

publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Localización Tomo VI, Septiembre de 1997, Pág. 275, Novena Época, Registro 197694.

“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 ante el 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”.

Tesis Jurisprudencial 2162, emitida por el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Apéndice 1917-Septiembre 2011, Localización Tomo II. Procesal Constitucional 1. Común Segunda Parte TCC Séptima Sección Procedencia del amparo directo, Pág. 2513, Novena Época, Registro 1004041.

Los conflictos que versan sobre personalidad, competencia, admisión de pruebas, nulidad de actuaciones, el laudo y el desistimiento de la acción de los trabajadores, serán resueltas por los tres Magistrados que integran la Sala o Sala auxiliar (Artículo 128, segundo párrafo, fracciones I a la VI).

“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 nulidad de actuaciones u otros motivos, serán resueltos de plano” (Artículo 141).

Una vez desahogadas las pruebas y demás actuaciones, el Secretario de audiencias certificará que no hay pruebas, ni diligencias pendientes por desahogar, y procederá aperturar el periodo de alegatos, los cuales podrán obrar por escrito y ratificarlos en audiencia.

Los alegatos son las manifestaciones o razonamientos que las partes formulan, teniendo por objeto fortalecer sus puntos de vista sostenidos en el juicio ⁹².

Una vez hecho lo anterior el Secretario de audiencias procederá a cerrar la instrucción y ordenará turnar el expediente a la Unidad de Proyectistas para la emisión del Laudo respectivo.

El Laudo es: la resolución *ipso iure* pronunciada por los tribunales laborales en el proceso que decide definitivamente el fondo de los conflictos del trabajo, ya sean jurídicos o económicos ⁹³.

Los Magistrados de las Salas, antes de pronunciarse el laudo, podrán solicitar mayor información para mejor proveer en cuyo caso el Tribunal acordará la práctica de las diligencias tendientes a emitir un Laudo congruente (Artículo 138).

“La apreciación o valoración de las pruebas es el momento procesal más importante de la autoridad, ya que servirán para fundamentar el sentido del laudo” ⁹⁴.

⁹² Cfr. BOLAÑOS LINARES, Rigel. Derecho Laboral Burocrático. Ob. Cit. Pág. 102.

⁹³ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 392.

⁹⁴ MELÉNDEZ GEORGE, León Magno. Derecho Burocrático. Ob. Cit. Pág.267.

“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 que se funde su decisión” (Artículo 137).

En la Ley Federal del Trabajo, supletoria de esta materia, existen determinadas reglas para apreciar algunas pruebas, como es el caso de la pericial, por lo que el sistema de valoración de pruebas que opera en el ámbito procesal burocrático, es el llamado sistema mixto ⁹⁵.

La clasificación de los Laudos ⁹⁶ es de acuerdo a la naturaleza del conflicto, y pueden ser:

- Declarativas: Reconocen la existencia o inexistencia de un derecho o de una relación laboral;
- Condenatorias: Las que exigen el cumplimiento de una obligación o el pago de determinadas prestaciones; y
- Constitutivas: Son aquellas que introducen una nueva condición en una situación jurídica, económica o contractual existente, o modifican éstas, verbigracia, el laudo que se emite en el proceso colectivo económico.

Como se aprecia, el Laudo es una forma ordinaria de terminación de los conflictos individuales de trabajo, no obstante, existe la extraordinaria que son los convenios o composiciones, la conciliación, la autocomposición y la caducidad, mismas que por su naturaleza se elevan a categoría de Laudo y surten los mismos efectos que este último ⁹⁷.

⁹⁵ Cfr. Ídem.

⁹⁶ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 395.

⁹⁷ Cfr. TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales S. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 135.

Así como hemos visto, las Ley Federal del Trabajo contiene muchos principios en los que se sustenta el procedimiento laboral burocrático, uno de ellos es el contenido que deben llevar los Laudos (Artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo):

- I.** Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;
- II.** Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;
- III.** Extracto de la demanda y su contestación; réplica y contrarréplica y, en su caso, de la reconvención y contestación a la misma, que deberá contener con claridad y concisión las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;
- IV.** Enumeración de las pruebas admitidas y desahogadas y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;
- 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 Laudo que pone fin a un juicio seguido por Tribunales laborales, es impugnable a través del juicio de amparo directo en términos de lo que establece el artículo 170 de la Ley Reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sin detrimento del recurso de revisión que prevé el Título Catorce, Capítulo XIV denominado “De la revisión de los actos de ejecución”.

Ahora bien una vez que el Laudo haya causado estado, es decir, que la resolución este firme por no existir medio legal de impugnación o bien por consentirla, lo procedente es la Ejecución inmediata de aquel.

Así resulta que “el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tiene la obligación de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos y, a ese efecto, dictará todas las medidas necesarias en la forma y términos que a su juicio sean procedentes” (Artículo 150).

El Tribunal, para hacer cumplir sus determinaciones, podrá imponer multas hasta de mil pesos (Artículo 148), las que se harán efectivas por la Tesorería General de la Federación, quien acreditará que se efectuó tal cobro (Artículo 149).

El actor (servidor público) puede solicitar el acuerdo de Ejecución y en su caso solicitar se abra el Incidente de Liquidación, este procede por excepción, pues cuando se trate de prestaciones económicas lo que determina la condena y su cuantificación es el salario ⁹⁸.

El Tribunal dictará acuerdo de Ejecución el cual deberá contener ⁹⁹:

- La certificación que haga el Secretario General Auxiliar en el sentido que el Laudo ha acusado estado, en términos del artículo 356 fracción II del Código Federal de Procedimientos Civiles.
- El fundamento legal para la ejecución está contenido en el artículo 150 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- El requerimiento al titular demandado para que de cumplimiento al Laudo señalando fecha y hora para el mismo.
- Apercibimiento al titular demandado, que en caso de incumplimiento, se le hará efectivo la medida de apremio establecida en el artículo 148 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

⁹⁸ Cfr. BOLAÑOS LINARES, Rigel. Derecho Laboral Burocrático. Ob. Cit. Pág. 103.

⁹⁹ Cfr. MELÉNDEZ GEORGE, León Magno. Derecho Burocrático. Ob. Cit. Pág.281.

En la diligencia de cumplimiento, el actor tendrá que acudir en compañía del Actuario adscrito al Tribunal, sea o no con su apoderado en el domicilio del titular demandado. El Actuario le hace saber a la persona con quien entiende la diligencia el motivo de su visita, procediendo a levantar acta en donde conste el cumplimiento del Laudo en todos sus términos (Artículo 151).

Lo antes expuesto, resulta un panorama amplio, del procedimiento laboral burocrático seguido ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en específico del conflicto individual entre el Servidor Público y el Patrón-Estado.

3.3. Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, ha sufrido modificaciones sustanciales, la última gran reforma fue la que se publicó el 30 de noviembre de 2012 en el Diario Oficial de la Federación, por lo que en el presente subíndice incluiremos el nuevo procedimiento ordinario seguido ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

3.3.1. Procedimiento ordinario de la Ley Federal del Trabajo.

El Título Catorce, Capítulo XVII, de la Ley Federal del Trabajo, establece “la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta Ley” (Artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo).

El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, la que se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya, sin embargo en términos del principio de oralidad e inmediatez, se puede presentar a manera de comparecencia.

“En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios” (Artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo).

“A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad” (Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo).

A continuación estudiaremos las prescripciones en el procedimiento laboral regulado por el Artículo 123 Aparado “A” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

3.3.1.1. Prescripciones.

El Título Décimo de la Ley Federal del Trabajo, establece la forma y como opera la prescripción en este procedimiento.

ARTÍCULO	PRESCRIPCIÓN	ACCIONES	MOMENTO QUE NACE SU EXIGIBILIDAD
516	1 año	De trabajo	Contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible.

517	1 mes	I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios.	En el caso de la fracción I, corre a partir, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.
		II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.	En el caso de la fracción II, corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.
518	2 meses	Las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.	Corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.
519	2 años	I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo.	La prescripción corre, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo.

		II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo.	Desde la fecha de la muerte del trabajador.
		III. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.	Desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo de la junta o aprobado el convenio.

“La prescripción no puede comenzar ni correr:

- I. Contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley; y
- II. Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra” (Artículo 520 Ley Federal del Trabajo).

“La prescripción se interrumpe:

- I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente; y
- II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables” (Artículo 521 de la Ley Federal del Trabajo).

“Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda. El primer día se contará completo, aún cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primero útil siguiente” (Artículo 522 Ley Federal del Trabajo).

Es de mencionar que la prescripción opera por la vía de excepción y no de oficio ¹⁰⁰.

3.3.1.2. Demanda.

El Procedimiento ordinario laboral se inicia con la “presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual lo turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta” (Artículo 871 de la Ley Federal del Trabajo).

“El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones” (Artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo).

“La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a aquél en que se haya recibido el escrito de demanda. Dicho acuerdo se notificará personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la

¹⁰⁰ Cfr. TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales S. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 35.

demanda y del acuerdo admisorio...” (Artículo 873, primer párrafo de la Ley Federal del Trabajo).

Podemos apreciar en este procedimiento, que la parte demandada cuenta con al menos diez días de anticipación a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones para formular la contestación, aun y cuando no cuente con las pruebas necesarias para sustentarla, por no ser el momento procesal oportuno.

En el acuerdo admisorio, por el que se ordena emplazar a juicio a la parte demandada, la Junta debe hacer constar el apercibimiento a las partes para que en caso de incomparecencia a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, se sujetarán a los efectos que establece el Artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo:

“Si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.”

“LABORAL. PERIODO DE DEMANDA Y EXCEPCIONES. INCOMPARECENCIA AL, SUS CONSECUENCIAS. Si en acato a una ejecutoria de amparo, la Junta responsable tuvo por no acreditado el carácter de apoderado de quien se ostentó representante de la parte reo, en virtud de que el poder exhibido para el efecto resultaba insuficiente, es inexacto que haya inobservado aquella ejecutoria al tener a la parte patronal contestando la demanda en sentido afirmativo, sin sancionarla con la pérdida del derecho a ofrecer pruebas; pues como el no reconocimiento de la personalidad equivale a

una incomparecencia al periodo de demanda y excepciones, la consecuencia que de ello deriva ciertamente es la de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, pero sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas demuestre que el actor no era trabajador, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, tal como se establece en el último párrafo del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, lo que significa que los elementos de prueba que eventualmente aporte, deberán circunscribirse a esos renglones. Esto es así, porque de tal precepto se desprende que el demandado que no acuda a la audiencia de demanda y excepciones, ya por ausencia personal o porque resulte incorrectamente representado, soportará el perjuicio procesal respectivo; sólo que esa sanción se limita a tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, con la salvedad de que subsanada la deficiencia pueda ofrecer pruebas en la etapa correspondiente, tendientes a demostrar alguno de los supuestos a que se contrae el apartado final del dispositivo en estudio”.

Tesis aislada XVI. 2o. 25 L, emitida por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Sexto Circuito, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, localización Tomo XIV, Noviembre de 1994, Pág. 467, Octava Época, Registro 210009.

3.3.1.3 Audiencia inicial.

Una vez que las partes se encuentran debidamente notificadas y al demandado no le esté corriendo el término, es decir, que se encuentre notificado con diez días de anticipación a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, ésta se celebrará, estén o no las partes.

El término de diez días se entenderá como aquel que tienen él o los demandados para formular su contestación a la demanda, que por cierto es

más amplio que el establecido por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La audiencia constará de dos etapas:

- “a) De conciliación;
- b) De demanda y excepciones” (Artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo).

A continuación desarrollaremos las dos etapas de la audiencia y se harán las apreciaciones pertinentes.

3.3.1.3.1. Etapa de conciliación.

“La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

- I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta y podrán ser asistidas por sus abogados patronos, asesores o apoderados. Si se trata de personas morales, el representante o apoderado deberá tener facultades para asumir una solución conciliatoria que obligue a su representada;
- II. La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y las exhortará para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio. Les propondrá opciones de solución justas y equitativas que, a su juicio, sean adecuadas para dar por terminada la controversia;
- III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;
- IV. (Se deroga).

- V. La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, procurará, sin entorpecer el procedimiento y estando en contacto personal con las partes y hasta antes de que se declare cerrada la instrucción, que lleguen a un acuerdo conciliatorio, insistiendo siempre en opciones de solución justas y equitativas para ambas; si las partes no llegan a un acuerdo se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y
- VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones” (Artículo 876).

Las partes pueden comparecer en forma personal o bien a través de apoderado, en el caso del actor, este debe acreditar la representación en el escrito de demanda; y por lo que respecta al demandado, se acreditará en la primera comparecencia que se realice ante la Junta de conocimiento, debiendo seguir las siguientes reglas:

“... Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

- I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;
- II. Los abogados patronos o asesores legales de las partes, sean o no apoderados de éstas, deberán acreditar ser abogados o licenciados en derecho con cédula profesional o personas que cuenten con carta de pasante vigente expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión. Sólo se podrá autorizar a otras personas para oír notificaciones y recibir documentos, pero éstas no podrán comparecer en las audiencias ni efectuar promoción alguna;

III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello; y...” (Artículo 692 de la Ley federal del Trabajo).

La fracción II, fue modificada con la reforma del 30 de noviembre de 2012 obligando a las partes acreditar ser Licenciado en derecho con cédula profesional o bien contar con la carta de pasante vigente, ambos documentos son expedidos por la Dirección General de Profesiones.

La reforma al artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, es correcta, aunque la porción normativa no es muy clara, porque refiere “acreditar ser abogados o licenciados en derecho”, máxime que el Legislador no explicó en la Iniciativa, ni en los Diarios de Debates el motivo de la inclusión de ambos conceptos.

A mayor abundamiento, y para tratar de entender porque el Legislador no resaltó esa distinción, es pertinente definir el concepto “*abogado*”:

1. m. y f. Licenciado en derecho que ofrece profesionalmente asesoramiento jurídico y que ejerce la defensa de las partes en los procesos judiciales o en los procedimientos administrativos”¹⁰¹.

En tales circunstancias, se puede entender como sinónimos, sin embargo, resulta que en algunas Entidades de la República, el Título que expide la Institución Educativa, es el de “Abogado”, en tal virtud, la determinación que arribó el Legislador es correcta, al no dejar al profesionista del Derecho fuera de los supuestos para poder tener representación, sea con la calidad que fuere, pero acreditándola con documento idóneo.

¹⁰¹ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. <http://lema.rae.es/drae/?val=abogado>

Lo anterior, es un comentario personal que únicamente se realiza al margen de analizar la fracción II del artículo 692, sin que implique un estudio exhaustivo, por no ser el tema principal del trabajo de investigación.

No obstante, estaremos al pendiente que los amparos que resuelva el Poder Judicial de la Federación, respecto de las demandas interpuestas en contra de las reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo.

3.3.1.3.2. Etapa de demanda y excepciones.

“La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

- I. El Presidente o el funcionario conciliador y demás personal jurídico de la Junta exhortará nuevamente a las partes para que resuelvan el conflicto mediante un arreglo conciliatorio y, si éstas persistieran en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;
- II. Si el actor es el trabajador o sus beneficiarios y no cumple los requisitos omitidos o no subsana las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento.

El actor expondrá su demanda, ratificándola, aclarándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. En caso de modificación, aclaración o enderezamiento de la demanda, cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, podrá hacerlo por una sola vez en esta etapa. Tratándose de aclaración o modificación de la demanda, la Junta, a petición del demandado, señalará nueva fecha, dentro del término de diez días, para la continuación de la audiencia a fin de que pueda contestar la demanda en su totalidad; en caso de enderezamiento, la Junta procederá de igual forma, pero de oficio;

- III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado;
- IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse 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. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;
- V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y, si no lo hace y la Junta se declara competente, se tendrá por contestada en sentido afirmativo la demanda;
- VI. Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;
- VII. Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato; o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los diez días siguientes; y
- VIII. Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se citará a la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, que tendrá verificativo dentro de los diez días siguientes. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción turnándose los autos a resolución” (Artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo).

En esta etapa las partes podrán manifestar lo que consideren importante, así mismo pueden interponer algún incidente de previo y especial pronunciamiento que establece la propia Ley de la materia, como son:

- “I. Nulidad;
- II. Competencia;
- III. Personalidad;
- IV. Acumulación; y
- V. Excusas” (Artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo).

Es de mencionar, que antes de la reforma del 30 de noviembre de 2012, cuando la parte actora interponía el incidente de personalidad y la parte demandada el respectivo de competencia, la Junta tenía la obligación en términos de la Tesis de Jurisprudencia que emitió la Segunda Sala de nuestro máximo Tribunal que a la voz indica: **“COMPETENCIA Y PERSONALIDAD DEL DEMANDADO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. PRELACIÓN PARA SU ESTUDIO, CUANDO AMBAS CUESTIONES SON PROPUESTAS AL INICIO DE LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES DE LA AUDIENCIA”**, Tesis de Jurisprudencia 2a./J. 62/2009, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, localización Tomo : XXIX, Mayo de 2009, Pág. 118, Novena Época, Registro 167293, resolver en primer término el incidente de competencia porque una vez decidido ese planteamiento podía estar en aptitud de verificar su competencia y ordenar aperturar y resolver el respectivo incidente de personalidad.

Pese a que desde 2009 algunas Juntas tenían a bien seguir lo establecido por el criterio jurisprudencial, otras tantas no, sustentando su actuación en que primero se resuelve el incidente de personalidad y posteriormente el de competencia, porque si resulta procedente el incidente de falta de personalidad, en contra del apoderado que hizo valer el de competencia, este último incidente resulta innecesario aperturarlo, pues las

consecuencias jurídicas de dicha decisión son que lo dejan sin comparecer a la respectiva audiencia, por lo tanto, resultan nulo lo manifestado por aquel.

En tales circunstancias y a efecto de homologar los criterios, la Ley Federal del Trabajo Vigente determinó en su Artículo 763 que cuando se promueva el incidente de falta de personalidad, este se sustanciará de inmediato y se resolverá, sin que se señale nuevo día y hora para la celebración de la respectiva audiencia, excluyendo a los demás incidentes a que se sujeten a lo establecido por el segundo párrafo de dicho precepto. A mayor ilustración transcribimos la parte conducente:

“Cuando en una audiencia o diligencia se promueva incidente de falta de personalidad, se sustanciará de inmediato oyendo a las partes y se resolverá, continuándose el procedimiento.

En los demás casos a que se refiere el artículo anterior, se señalará día y hora para la celebración de la audiencia incidental, que se realizará dentro de las veinticuatro horas siguientes, en la que las partes podrán ofrecer y desahogar pruebas documentales e instrumentales para que de inmediato se resuelva el incidente, continuándose el procedimiento...”.

Ahora bien las “personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la Junta.

Los terceros interesados en un juicio podrán comparecer o ser llamados a éste hasta antes de la celebración de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, para manifestar lo que a su derecho convenga. La Junta, con suspensión del procedimiento y citación de las partes, dictará acuerdo señalando día y hora para la celebración de la audiencia respectiva, la que deberá celebrarse dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de la

comparecencia o llamamiento del tercero, notificando personalmente al mismo el acuerdo señalado con cinco días hábiles de anticipación” (Artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo).

En tal virtud, los efectos jurídicos que produce el comparecer como tercero interesado, son tan relevantes que se consideran como parte en el juicio y quedan sujetos al resultado que se dicte en el Laudo.

“TERCERO INTERESADO, EFECTOS JURÍDICOS QUE PRODUCE EL JUICIO RESPECTO AL. El artículo 723 de la Ley Federal del Trabajo corresponde al artículo 690 de la ley actual, previene ‘Las personas que pueden ser afectadas por la resolución que se dé a un conflicto, están facultadas para intervenir en él comprobando su interés en el mismo. La Junta, a solicitud de cualquiera de las partes, podrá llamar a juicio a las personas que se refiere el párrafo anterior, siempre que de las actuaciones se desprenda su interés en él’. Es decir, esta disposición autoriza la intervención en el procedimiento laboral del tercero que tenga interés jurídico, lo que ocurre cuando pueda resultar afectado por el laudo dictado en el conflicto, para que una vez que es llamado a juicio o interviene en él con todas las formalidades que establece el artículo 14 constitucional, concediéndole la oportunidad de ser oído en defensa, queda sujeto a lo que resuelva la Junta de Conciliación y Arbitraje al pronunciar el laudo. De ahí que, de acuerdo con el artículo 723 de la ley laboral de 1970 dicha persona se convierte en parte que como ya se dijo queda sujeta al resultado del laudo”.

Tesis Jurisprudencial, emitida por la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, localización Volumen 169-174, Quinta Parte, Pág. 81, Séptima Época, Registro 242831.

3.3.1.4. Audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Una vez celebrada la etapa de Demanda y Excepciones, la Junta señala día y hora para la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, la que se desarrollará conforme a las normas que a continuación se exponen.

3.3.1.4.1. Etapa de ofrecimiento.

I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado;

II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, así como las que tiendan a justificar sus objeciones a las mismas, en tanto no se haya cerrado la audiencia, y por una sola vez;

III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título; y

IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche. En caso contrario, la Junta se podrá reservar para resolver dentro de los cinco días siguientes” (Artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo).

3.3.1.4.2. Etapa de objeciones.

El artículo 880 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, establece la oportunidad para que las partes ofrezcan sus pruebas y objeten las de su contraria, teniendo la oportunidad el demandado de primero ofrecer y luego objetar o viceversa.

“PRUEBAS EN EL JUICIO LABORAL. OPORTUNIDAD PARA QUE EL DEMANDADO LAS OFREZCA Y OBJETE LAS DE SU CONTRAPARTE.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 880, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas: a) El actor ofrecerá sus pruebas en relación con la acción ejercida; b) Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquél a su vez podrá objetar las del demandado. En la tesis jurisprudencial número 14/92, se establece que la ley no permite la alteración del orden lógico en el desarrollo de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, consistente en que el actor ofrezca sus pruebas e inmediatamente después el demandado las suyas, y que una vez agotada la oportunidad que a cada parte le corresponde, precluye su derecho y ya no puede ofrecer nuevas pruebas, salvo las que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y las que tiendan a demostrar las objeciones de las pruebas o, en su caso, el desvanecimiento de dichas objeciones y, una vez concluido dicho periodo, no podrán proponer otras pruebas, sólo que se relacionen con hechos supervenientes o tachas. La jurisprudencia aludida no precisa el momento en que el demandado puede objetar las pruebas de su contraparte; sin embargo, el citado artículo 880, fracción I, sí lo establece formalmente al decir ‘y podrá’ objetar las pruebas del actor, por lo que se estima que esta parte no puede interpretarse de manera tan rígida que afecte las defensas de las partes y estorbe la oportunidad que tienen las Juntas para allegarse las pruebas que las conduzcan a la verdad. Por tanto, debe prevalecer el criterio de que la parte demandada, inmediatamente después de que el actor ofrezca sus pruebas, podrá realizar el ofrecimiento de las suyas y objetar, en su caso, las de su contraria, o viceversa, objetar las pruebas del actor y enseguida ofrecer sus pruebas, siempre que ello se realice en una misma intervención”.

Tesis Jurisprudencia 2a./J. 52/99, emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de

la Federación y su Gaceta, localización Tomo IX, Junio de 1999, Pág. 223, Novena Época, Registro 193760.

3.3.1.4.3. Etapa de admisión de pruebas.

Hecho lo anterior, la Junta procederá a la admisión o desechamiento de las pruebas, las cuales deben cumplir con los requisitos que establece la ley, admitiendo aquellas que contengan los elementos necesarios para su desahogo, así como los medios de perfeccionamiento y estén ofrecidas conforme a derecho y a la buena costumbre; y desechando las que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello (Artículo 779 de la Ley Federal del Trabajo).

“Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas” (Artículo 881 de la Ley Federal del Trabajo).

“La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso, que se giren los oficios y exhortos necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta Ley; y dictará las medidas necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

Cuando, por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando que se reciban primero las del actor

y después las del demandado. Este periodo no deberá exceder de treinta días” (Artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo).

Cuando la Junta se reserva la admisión de la pruebas de las partes, esta debe ser notificada de manera personal a cada una de ellas.

“PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. LA JUNTA EN LA AUDIENCIA EN QUE LAS ADMITA DEBE SEÑALAR DÍA Y HORA PARA SU DESAHOGO, Y SI LO HACE EN UNA ACTUACIÓN POSTERIOR DEBERÁ NOTIFICARLO PERSONALMENTE A LAS PARTES, PUES SU OMISIÓN GENERA UNA VIOLACIÓN PROCESAL EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 159, FRACCIÓN III, DE LA LEY DE AMPARO. Del artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo se advierte que la Junta, al admitir las pruebas, debe señalar día y hora para la celebración de la audiencia y su desahogo, la que se efectuará dentro de los diez días hábiles siguientes y dictará las medidas necesarias a fin de que el día de la audiencia puedan desahogarse todas las que se hayan admitido y, si estima que por su naturaleza no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo indicará los días y horas en que deben desahogarse; este periodo no deberá exceder de treinta días. Lo anterior tiene como finalidad que las partes conozcan el día y la hora en que se llevará a cabo la referida audiencia para que puedan preparar su defensa y hacer valer su derecho, pues de no proceder así, implicaría que la autoridad actuara a su libre albedrío incumpliendo con el imperativo contenido en dicha norma que no le otorga facultades discrecionales en ese sentido y crearía incertidumbre jurídica a las partes, dejándolas en estado de indefensión, al desconocer el momento preciso en que deberá llevarse a cabo la audiencia de desahogo de pruebas. Por tanto, el auto en el que la Junta admita las pruebas debe señalar día y hora precisos para su desahogo, pero si por alguna razón no lo hace en ese momento, sino en un acuerdo posterior, debe notificarlo personalmente a las partes, aun cuando este supuesto no esté expresamente previsto en el artículo 742 de la Ley Federal del Trabajo, ya que al no hacerlo así crea inseguridad

jurídica y las deja en estado de indefensión, generando una violación procesal en términos del artículo 159, fracción III, de la Ley de Amparo”.

Tesis aislada I.13o.T.52 L, emitida por el Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, localización Libro XVI, Enero de 2013, Tomo 3, Pág. 2127, Décima Época, Registro 2002618.

3.3.1.5. Audiencia de desahogo de pruebas.

“La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:

- I. Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primero las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, las que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha;
- II. Si alguna de las pruebas admitidas no estuviere debidamente preparada, se señalará nuevo día y hora para su desahogo dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio;
- III. Si las pruebas por desahogar son únicamente copias o documentos que deban remitir autoridades o terceros, la Junta los requerirá en los siguientes términos:
 - a) Si se tratare de autoridades, la Junta las requerirá para que envíen dichos documentos o copias y, si no lo cumplieren, a solicitud de parte, la Junta lo comunicará al superior inmediato para que se le apliquen las sanciones correspondientes; y
 - b) Si se trata de terceros, la Junta dictará las medidas de apremio correspondientes, hasta que se logre la presentación de las copias o documentos respectivos;

- IV. La Junta deberá requerir a la persona que comparezca a desahogar la prueba correspondiente para que se identifique con cualquier documento oficial; y, si no lo hiciera en el momento de la audiencia, se le concederán tres días para ello, apercibiéndola de que, en caso contrario, se dejará sin efectos la declaración correspondiente; y
- V. Al concluir el desahogo de las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de dos días para que presenten sus alegatos por escrito” (Artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo).

Como ya lo vimos, la autoridad laboral cuenta con un plazo que no excederá de 30 días para el desahogo de las pruebas, sin embargo, es un término muy corto porque en la realidad la carga de trabajo en las Juntas hace que se incumpla este plazo, y algunos abogados interponen amparos indirectos por celeridad procesal, obligando de esta manera para que las Juntas señalen audiencias más cercanas y las diligencias se realizan con premura.

3.3.1.6. Alegatos.

“Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, se dará vista a las partes por el término de tres días para que expresen su conformidad con dicha certificación, bajo el apercibimiento de que si transcurrido el término señalado no lo hicieron y hubiere pruebas por desahogar, se les tendrá por desistidos de las mismas para todos los efectos legales y se procederá conforme a lo que dispone el párrafo siguiente. En caso de que las partes, al desahogar la vista señalada, acrediten que alguna o algunas pruebas ofrecidas no se desahogaron, la Junta, con citación de las mismas, señalará dentro de los ocho días siguientes día y hora para su desahogo. Desahogadas las pruebas pendientes, las partes formularán alegatos dentro de las veinticuatro horas siguientes.

3.3.1.7. Dictamen.

Hecho lo anterior, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción y, dentro de los diez días siguientes, formulará por escrito el proyecto de laudo, que deberá contener los elementos que se señalan en el artículo 840 de esta Ley.

- I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma;
- II. El señalamiento de los hechos controvertidos;
- III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;
- IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y
- V. Los puntos resolutivos” (Artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo).

3.3.1.8. Discusión.

“La discusión y votación del proyecto de laudo se llevarán a cabo en sesión de la Junta, certificando el secretario la presencia de los participantes que concurran a la votación, de conformidad con las normas siguientes:

- I. Se dará lectura al proyecto de resolución y a los alegatos y a las observaciones formulados por las partes;
- II. El Presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas; y
- III. Terminada la discusión, se procederá a la votación, y el Presidente declarará el resultado” (Artículo 888 de la Ley Federal del Trabajo).

“Si el proyecto de resolución fuere aprobado, sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta.

Si al proyecto se le hicieran modificaciones o adiciones, se ordenará al secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado. En este caso, el resultado se hará constar en acta” (Artículo 889 de la Ley Federal del Trabajo).

3.3.1.9. Laudo.

El Laudo debe de contener:

- I.** Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;
- II.** Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;
- III.** Extracto de la demanda y su contestación; réplica y contrarréplica y, en su caso, de la reconvención y contestación a la misma, que deberá contener con claridad y concisión las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;
- IV.** Enumeración de las pruebas admitidas y desahogadas y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;
- 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” (Artículo 840 Ley Federal del Trabajo).

Las reglas para dictar los Laudos:

“Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o

formulismos sobre estimación de las pruebas, pero las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a estudiar pormenorizadamente las rendidas, haciendo la valoración de las mismas. Asimismo, expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan (Artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo).

“LAUDO. EL ARTÍCULO 841 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO VIOLA LOS PRINCIPIOS DE LEGALIDAD Y SEGURIDAD JURÍDICA (LEGISLACIÓN ANTERIOR A LA REFORMA PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2012). El citado precepto no viola los principios de legalidad y seguridad jurídica contenidos en los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que no es dable analizarlo en forma restrictiva, porque la Ley Federal del Trabajo, en su conjunto, es la que prevé las normas que regulan el procedimiento. Así, bajo un análisis sistemático puede advertirse lo siguiente: a) no se autoriza a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a pasar por alto el principio de objetividad que impera en la función jurisdiccional; b) si bien la valoración de pruebas debe realizarse a partir de un análisis a conciencia, a verdad sabida y buena fe guardada, ello no implica que pueda ser arbitraria, sino que deben considerarse todos aquellos elementos objetivos y subjetivos que contribuyan a formar convicción en el ánimo del juzgador; c) las Juntas pueden dictar el laudo sin sujetarse a las reglas utilizadas por los órganos judiciales, por no ser un tribunal de derecho sino de arbitraje; pero deben fallar con base en la verdad que resulte de las actuaciones del juicio, por lo que están constreñidas a examinar las actuaciones habidas y a hacer constar en autos ese análisis; d) la apreciación en conciencia de las pruebas sólo tiene aplicación dentro de los límites fijados en la litis y deben descansar en la lógica y el raciocinio; e) verdad sabida y buena fe guardada es una clásica expresión forense usada desde hace siglos para dar a entender que un pleito o una causa debe sentenciarse sin atender a las formalidades del derecho; f) se les permite recabar pruebas oficiosamente para conocer la verdad buscada en aplicación

de una justicia objetiva, acorde con la realidad de los hechos debatidos en el conflicto; g) pueden preguntar a los testigos y a las personas que intervengan en audiencias; examinar documentos, objetos y lugares, así como hacerlos reconocer por peritos; y, en general, practicar cualquier diligencia que a su juicio sea necesaria para esclarecer la verdad. En consecuencia, se cumple con la finalidad perseguida por el legislador al fijar las normas del derecho procesal del trabajo, las cuales tienden a establecer el predominio que requiere la verdad frente al hecho social, a veces en contradicción con la constancia formal, para responder necesariamente al propósito de hacer justicia como concepto regulador de las actividades sociales”.

Tesis Aislada 2a. LXXII/2013, emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, localización Libro XXII, Julio de 2013, Tomo 1, Pág. 1116, Décima Época, Registro 2004017.

“Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente” (Artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo).

“Una vez notificado el laudo, cualquiera de las partes, dentro del término de tres días, podrá solicitar a la Junta la aclaración de la resolución, para corregir errores o precisar algún punto. La Junta dentro del mismo plazo resolverá, pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución.

La interposición de la aclaración, no interrumpe el término para la impugnación del laudo” (Artículo 847 de la Ley Federal del Trabajo).

Una vez que el Laudo haya causado estado, procederá la ejecución del mismo en términos del Título Quince “Procedimientos de Ejecución”.

“La ejecución de los laudos a que se refiere el artículo anterior corresponde a los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales, a cuyo fin dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita” (Artículo 940 de la Ley Federal del Trabajo).

“El Presidente de la Junta, los de las Juntas Especiales y los Auxiliares podrán emplear conjunta e indistintamente, cualquiera de los medios de apremio necesarios, para que las personas concurren a las audiencias en las que su presencia es indispensable o para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones.

Los medios de apremio que pueden emplearse son:

- I. Multa, que no podrá exceder de 100 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal en el tiempo en que se cometió el desacato. Tratándose de trabajadores, la multa no podrá exceder del importe de su jornal o salario de un día. Para los efectos de este artículo, no se considerará trabajadores a los apoderados;
- II. Presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública; y
- III. Arresto hasta por treinta y seis horas” (Artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo).

“Los laudos deben cumplirse dentro de los quince días siguientes al día en que surta efectos la notificación.

Las partes pueden convenir en las modalidades de su cumplimiento” (Artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo).

“Los gastos que se originen en la ejecución de los laudos, serán a cargo de la parte que no cumpla” (Artículo 944 de la Ley Federal del Trabajo).

3.4. Código Federal de Procedimientos Civiles.

El artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que en lo no previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad.

En estricto sentido, las figuras jurídicas del procedimiento civil no deben ser aplicadas al laboral, por ser este un derecho autónomo y que se rige por sus propios principios. No obstante, la conexión de los procedimientos le permite aplicar supletoriamente el Código Federal de Procedimientos Civiles, siempre y cuando cumpla con los requisitos que ha establecido la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

“SUPLETORIEDAD DE LAS LEYES. REQUISITOS PARA QUE OPERE. La aplicación supletoria de una ley respecto de otra procede para integrar una omisión en la ley o para interpretar sus disposiciones y que se integren con otras normas o principios generales contenidos en otras leyes. Así, para que opere la supletoriedad es necesario que: a) El ordenamiento legal a suplir establezca expresamente esa posibilidad, indicando la ley o normas que pueden aplicarse supletoriamente, o que un ordenamiento establezca que aplica, total o parcialmente, de manera supletoria a otros ordenamientos; b) La ley a suplir no contemple la institución o las cuestiones jurídicas que pretenden aplicarse supletoriamente o, aun estableciéndolas, no las desarrolle o las regule deficientemente; c) Esa omisión o vacío legislativo haga necesaria la aplicación supletoria de normas para solucionar la controversia o el problema jurídico planteado, sin que sea válido atender a cuestiones jurídicas que el legislador no tuvo intención de establecer en la ley a suplir; y, d) Las normas aplicables supletoriamente no contraríen el ordenamiento legal a suplir, sino que sean

congruentes con sus principios y con las bases que rigen específicamente la institución de que se trate”.

Tesis de Jurisprudencia 2a./J. 34/2013, emitida por la Segunda Sala, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, localización Libro XVIII, Marzo de 2013, Tomo 2, Pág. 1065, Décima Época, Registro 2003161.

Hay varios ejemplos de la supletoriedad del Código Federal de Procedimientos Civiles en la Ley Burocrática, uno de ellos es el artículo 127, cuando la prueba confesional ofrecida a cargo del Titular demandado procede desahogarla mediante oficio ¹⁰².

Otro más es al momento en que el Tribunal, declara que la sentencia ha causado ejecutoria, ello en términos del artículo 356 fracción II del Código Federal de Procedimientos Civiles.

Por lo que interesa al presente trabajo de investigación, el Artículo 327 del Código en comento, especifica que el demandado cuenta con un término de 9 días para dar contestación a la demanda, término más amplio para poder formular una adecuada defensa.

En concordancia con lo anterior, es de mencionar que el artículo 284 del Código Federal de Procedimientos Civiles establece que: “Los términos judiciales empezarán a correr el día siguiente del en que surta efectos el emplazamiento, citación o notificación y se contará, en ellos, el día del vencimiento”, situación que da un margen de 10 días completos para formular la contestación de demanda, exhibir los documentos base de la acción e invocar las pruebas que consideren oportunas.

¹⁰² Cfr. BOLAÑOS LINARES, Rigel. Derecho Laboral Burocrático. Ob. Cit. Pág. 26.

Situación diversa en el procedimiento laboral burocrático, por que como se ha mencionado los términos comienzan a correr a “partir del día hábil siguiente a aquél en que se haga el emplazamiento, citación notificación, y se contará en ellos el día del vencimiento” (Artículo 142, segundo párrafo), lo que delimita el estudio completo e integral de la demanda.

Ejemplos así pueden sobrar, sin embargo no es la intención del presente trabajo de investigación ahondar más en estos temas.

3.5. Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

De manera superficial, no hay conexión entre la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

Ello en atención a que su génesis jurídica es distinta, mientras que la primera se encuentra en la rama del derecho social, la segunda se encuentra en el derecho público, por lo que prosiguen diferentes intereses y los principios que las rigen no son los mismos.

Tan es así que por unificación de criterios se ha determinado que es improcedente la vía laboral para demandar la reinstalación o indemnización, cuando éstas constituyan una sanción por faltas administrativas.

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. ES IMPROCEDENTE LA VÍA LABORAL PARA DEMANDAR LA REINSTALACIÓN O LA INDEMNIZACIÓN CUANDO LA DESTITUCIÓN, CESE O SUSPENSIÓN CONSTITUYE UNA SANCIÓN POR FALTAS ADMINISTRATIVAS. Es improcedente la vía laboral para demandar la reinstalación, o bien, la indemnización de ley por despido o suspensión injustificados, cuando este

despido o suspensión constituyen una sanción impuesta al servidor público por faltas administrativas, en virtud de que en este supuesto no se está frente a un acto del patrón Estado que suspende o despide a un trabajador en los términos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; estrictamente, no existe un acto de naturaleza laboral que genere un conflicto entre el trabajador y el patrón Estado, sino que se trata de la suspensión o destitución como sanción administrativa impuesta por el Estado por faltas de carácter administrativo conforme a lo previsto en el título cuarto de la Constitución denominado "De las Responsabilidades de los Servidores Públicos" y en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, que reglamenta dicho título. Si bien las acciones de reinstalación y pago de salarios caídos persiguen finalidades esencialmente iguales, tanto en el ámbito asimilado al laboral que es propio de los burócratas, como en el ámbito administrativo que acaba de señalarse, no deben confundirse entre sí, porque reconocen génesis jurídicas diferentes, ya que la primera se halla fincada en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (en competencia federal), o en las leyes locales que rigen las relaciones entre los Estados y Municipios con sus servidores (en la esfera estatal), mientras que la segunda deriva de la aplicación de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos o de las leyes locales respectivas. La distinción es fundamental y de gran trascendencia, porque reconociendo ambos regímenes normativos –el asimilado al laboral y el administrativo–, diferentes causales de suspensión y remoción, distintos procedimientos y diferentes defensas, las acciones a que dan lugar no pueden, válidamente, confundirse, porque no son optativas ni intercambiables, de tal manera que cada una sigue su propio curso. Por tanto, aunque a través de una acción laboral se demande la reinstalación, el pago de salarios caídos o aun la indemnización, alegando despido injustificado, si la suspensión o el cese constituyen una sanción administrativa, la vía laboral es improcedente porque no se trata de un acto laboral sino administrativo; tanto es así, que los tribunales del trabajo no podrían decidir sobre la procedencia de las

prestaciones laborales exigidas, sin examinar y decidir sobre la legalidad de la sanción administrativa, lo cual queda fuera de su competencia material”.

Tesis de Jurisprudencia 324, emitida por la Segunda Sala, localización Apéndice 1917-Septiembre 2011, Tomo IV, Administrativa Primera Parte - SCJN Primera Sección – Administrativa, Pág. 373, Novena Época, Registro 1007244.

Luego entonces, el vínculo suele darse cuando en un procedimiento de responsabilidad administrativa, en donde el servidor público es sancionado con destitución, inhabilitación o ambos, del puesto que venía desempeñando, y decide impugnar por la vía contenciosa la resolución del procedimiento de responsabilidades administrativas incoado en su contra, por lo que al resolver de manera definitiva revoca o se modifica la resolución impugnada, se le tiene que restituir al servidor público en el goce de los derechos de que hubiere sido privado por la ejecución de las sanciones impugnadas, sin perjuicio de lo que establezcan las demás leyes (Artículo 28 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos).

En ese sentido al acatar restituirlo en el goce de los derechos que fue privado, deben tomar en consideración lo que establece la Ley Burocrática y en su caso las condiciones generales de trabajo, que tenía hasta antes de la ejecución de la sanción.

Como se puede apreciar la supletoriedad y la relación con otras leyes, es necesaria, sin embargo, no puede escapar de su ámbito de aplicación y determinar conforme a derecho en lo que más beneficie.

De esta manera, se tiene por concluido el capítulo respectivo, con el que se explica las similitudes y diferencias entre el procedimiento laboral que se ventila en las Juntas de Conciliación y Arbitraje y en el Tribunal Federal de

Conciliación y Arbitraje, así como algunas leyes que tienen relación con el procedimiento laboral burocrático en cuanto al ámbito de aplicación supletorio.

Desde luego cada procedimiento tiene especificaciones que los hacen únicos, sin embargo, persiguen un fin en común, la protección y el beneficio al trabajador.

En el próximo capítulo abordaremos el tema en particular de la reforma al Artículo 130 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en donde se expondrán los motivos en que se funda tal afirmación.

CAPÍTULO 4.
CONTESTACIÓN DE DEMANDA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL
BUROCRÁTICO, REFORMA AL ARTÍCULO 130 DE LA LEY FEDERAL DE
LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

4.1. Análisis del artículo 130 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al momento en que fue expedida logró grandes avances de la situación que imperaba para los servidores públicos en nuestro país, sin embargo, hoy en día ha sido superada por la gran demanda social.

Resultado de ello, y de las innumerables deficiencias que se aprecian en la Ley, las dependencias y entidades que son demandadas han tenido que “explotar” a sus abogados laboristas para que hagan un triple esfuerzo para poder defender el interés de sus representados debido a que en los últimos años los trabajadores han incrementado la interposición de demandas.

La porción normativa que nos ocupa estudiar, es la fracción primera del artículo 130 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en lo que respecta:

“La contestación de la demanda se presentará en un término que no exceda de cinco días, contados a partir del siguiente a la fecha de su notificación; deberá referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, y ofrecer pruebas en los términos de la fracción V del artículo anterior...”.

En la iniciativa de Ley, no refiere comentario alguno a esta porción normativa, sino que simplemente el proyecto fue enviado y aprobado tal cual, sin ninguna modificación por lo que se refiere a este párrafo.

Desde luego, es de comparar que al momento de aprobarse la Ley, no existían tantas demandas como hoy en la actualidad, ni la plantilla de trabajadores era tan grande, lo que no hacía tan complicado llevar a cabo el procedimiento.

Lo anterior se puede advertir, porque si nos remontamos al “Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión”, el cual establecía en su artículo 102, lo siguiente:

“Artículo 102.- La contestación de la demanda deberá reunir los mismos requisitos que ésta, y será presentada en un término que no exceda de tres días contados a partir de la fecha en que aquella fuere notificada”⁸⁴.

En tal virtud, se corrobora que por aquellas épocas, no proliferaban en gran medida las demandas en contra del Estado-Patrón, por diversas causas como podría ser el miedo a no volver a desempeñar un cargo en la Administración Pública, respeto y lealtad al jefe que lo recomendó, o bien porque los sindicatos tenían mayor peso en la conducción de las relaciones laborales.

Así resulta que cuando se constituyó el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es decir, hace 50 años, no contaba con las ocho Salas que hoy operan, las que surgieron por la excesiva carga de trabajo que hay en la actualidad.

⁸⁴ Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.
<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/rap/cont/9/pr/pr7.pdf>

Como se aprecia del artículo que se analiza, los Titulares demandados deberán de contestar la demanda en un término que no exceda de cinco días, contados a partir del siguiente a la fecha de su notificación, tajantemente los legisladores consideraron prudente tal determinación, quizá por situaciones socioeconómicas.

Además, es de referirse que el mismo precepto establece que se deben de acompañar las pruebas pertinentes en términos de la fracción V del artículo 129 de la misma ley, sin que exista otra oportunidad procesal para ofrecerlas.

Así se aprecia en la Ley y en la siguiente Jurisprudencia.

“TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION 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”.

Tesis Jurisprudencial I.6o.T. J/34, emitida por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, localización Núm. 84, Diciembre de 1994, Pág. 40, Octava Época, Registro 209627.

4.2. Inequidad procesal.

El Derecho Procesal del Trabajo cuenta con una gama de principios que lo constituyen como único, sin embargo, con la reforma a la Ley Federal del

Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980 y que entró en vigor a partir del 1 de mayo de ese mismo año, estableció la llamada “suplencia de la queja” en favor del trabajador, principio que rompe con el de la equidad procesal que rige la Teoría General del Proceso.

En la teoría general del proceso la equidad procesal consiste en “que ambas partes deben tener las mismas posibilidades e igualdades en el proceso”⁸⁵, es decir, el actor y el demandado deben de tener en igualdad de circunstancias la oportunidad de acción y de defensa, sin embargo, en el proceso laboral se confunde la inequidad procesal de las partes con la desventaja social de un trabajador.

Así resulta que mientras en los procedimientos de las diversas ramas del derecho tratan de buscar la igualdad de las partes frente al proceso, en el derecho laboral se rompe con ese esquema al otorgarle a los trabajadores la protección en su beneficio⁸⁶.

El “principio protector” contiene diversos supuestos que a continuación se exponen⁸⁷:

- I.- Regla *indubio pro operario*. Esta regla aplica cuando la norma o ley resuelve un caso específico y hay duda sobre cual criterio se debe aplicar, en tal situación se debe de aplicar aquel que beneficie más a los intereses del trabajador.
- II.- Regla de la norma más favorable. Esta regla tiene similitudes con la anterior, sin embargo, aquí no se habla de criterios de una sola norma, sino de dos o más normas aplicables al caso, debiendo aplicar aquella que más beneficie al trabajador.

⁸⁵ TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales S. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 22.

⁸⁶ Cfr. Desigualdad de las partes en materia laboral. <http://www.e-paf.com/iframe/revistas%20paf/542/Desigualdad%20de%20las%20partes%20en%20materia%20laboral.pdf>.

⁸⁷ Cfr. Ídem.

III.- Regla de la condición más beneficiosa. De ninguna forma la aplicación de una nueva ley o norma puede llegar a disminuir las condiciones del trabajador.

En ese sentido, también hay que diferenciar la justicia con la equidad, por lo que respecta a la primera hay varias definiciones entre las que se encuentran: dar a cada quien lo que es suyo, o dar a cada quien lo que se merece y tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales; mientras que la segunda es el criterio racional que exige una aplicación de las normas jurídicas al caso concreto ⁸⁸.

Al respecto, se aprecia que en el derecho laboral no se aplica el principio de paridad procesal o igualdad de las partes en el proceso, porque la situación del trabajador frente al patrón es abismal, pues mientras que él tiene el poder económico aquél sólo cuenta con los elementos mínimos para subsistir, por lo que en el ámbito del ser justos, hay una distinción entre las partes; sin embargo, eso no le concede facultades omnímodas al Tribunal para que actúe y resuelva a favor del trabajador, debiendo de aplicar a cada caso concreto la equidad.

Así entonces la Justicia y la Equidad, deben ir de la mano en el derecho laboral burocrático, para resolver cuestiones procesales justas y congruentes a cada caso específico.

4.2.1. Contestación de demanda en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo.

Como ya vimos, la inequidad procesal es una cuestión, que indudablemente aplica en el derecho laboral, y en este caso al burocrático,

⁸⁸ Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Trillas. México. 1997. Pág. 46.

pero hay cuestiones que no son totalmente justas y equitativas para el demandado.

Como se ha manifestado, estas leyes regulan las relaciones de carácter laboral, por una parte están los trabajadores al servicio del Estado y por otra a los que prestan sus servicios para el capital; la distinción, entre ambas legislaciones es únicamente respecto de algunos derechos que les otorgan a los trabajadores, ello en atención a que los primeros tienen como propósito la función pública para beneficio de los intereses sociales generales encomendados al ente público, y los segundos para beneficio de sus particulares intereses, es decir, tiene un fin de lucro eminentemente económico.

Distinciones hay muchas, sin embargo, la protección al trabajador es una constante en ambas legislaciones lo que le traduce en suplir las deficiencias en favor del trabajador, permitiéndole una mayor protección y un desequilibrio entre las partes.

Por lo que corresponde a los procedimientos, estos difieren en cuanto a la forma en que se desahogan las etapas y principalmente los términos de presentación de la demanda y su contestación.

Por lo que corresponde a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se presenta la siguiente situación:

Figura procesal.	Precepto.	Término.
Demanda.	113.	4 meses.
Contestación.	130.	5 días.

En la Ley Federal del Trabajo difieren los términos:

Figura procesal.	Precepto.	Término.
Demanda.	518.	2 meses.
Contestación.	873, primer párrafo.	10 días.

El comparativo sólo muestra una clara inequidad por lo que corresponde a los términos para formular la demanda y consecuentemente la contestación; mientras que en el procedimiento burocrático el servidor público cuenta con el doble del tiempo que el trabajador ordinario regulado por la Ley Federal del Trabajo para formular su demanda, el Titular demandado en el procedimiento burocrático cuenta con la mitad del tiempo que cuenta el patrón en el procedimiento de la Ley Federal del Trabajo para formular su contestación.

Pero la situación no concluye con la inequidad que planteamos en este subtema, a continuación complementaremos la información para poder concluir más adelante.

4.2.2. Etapa probatoria en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo.

Retomando lo esgrimido en el subtema anterior, y en aras de encontrar una equidad procesal entre el actor y el demandado, sin que ello implique un detrimento en los derechos que les corresponden al servidor público, a continuación expondremos los términos en cada uno de los procedimientos laborales para el ofrecimiento de las pruebas.

No debe dejarse sin atender el periodo probatorio en el presente estudio, el procedimiento seguido ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se rige por las siguientes reglas:

Figura procesal.	Precepto.	Término.
Demanda.	129, fracción V	Al momento de presentarla.
Contestación.	130, primer párrafo.	Al momento de presentarla.

Así, de una interpretación integral de la Ley relativa, la parte actora cuenta con 4 meses para poder estructurar su demanda y ofrecer las pruebas que considere oportunas, por su parte el demandado únicamente cuenta con 5 días para dar contestación a la demanda con las complicaciones que implique la obtención de pruebas para ofrecerlas.

No obstante, lo anterior, la carga probatoria le corresponde al Estado-patrón, respecto de ciertos documentos que tiene obligación de conservar, por lo que el Tribunal podrá requerirlo para que los exhiba, en tal virtud, el Titular demandado tendrá la obligación de exhibir los documentos requeridos por aquel, más aquellos que aporte para desvirtuar las pretensiones del ex servidor público.

Mientras eso sucede en el procedimiento laboral burocrático, la Ley Federal del Trabajo regula lo siguiente:

Figura procesal.	Precepto.	Término.
Demanda.	880.	Al momento de aperturar la etapa.
Contestación.	880.	Al momento de aperturar la etapa.

Este procedimiento, resulta ser más flexible con el término para ofertar pruebas, ello en atención a la situación que impere en cada caso específico,

porque puede ser tan pronto como al momento de la primera comparecencia, como muchos meses después.

Independientemente de lo anterior, es mucho más tiempo de lo que establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, porque en estricto derecho en el procedimiento laboral ordinario el actor tiene 2 meses para ofrecer pruebas y el demandado 10 días.

4.3. Propuesta de reforma al artículo 130 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Recapitulando lo vertido en este trabajo de investigación, se puede extraer lo siguiente:

- a) La desigualdad procesal.
- b) Supletoriedad de las Leyes.
- c) Los términos para interponer la demanda, contestarla y ofrecer pruebas.
- d) Relacionado con la anterior la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado fue promulgada en otra época y con otras circunstancias.
- e) La excesiva carga de Trabajo para el Tribunal y para los Titulares demandados.

La propuesta de reforma al artículo 130 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado nace por la necesidad de ampliar el término de 5 días que tienen los Titulares demandados para dar contestación a la demanda, objetar pruebas y ofrecer las que considere oportunas.

En principio porque del estudio de la Ley Reglamentaria del Artículo 123 Apartado "B" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, fue promulgada en una época en donde apenas se ventilaba unos cuantos asuntos en el nuevo Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

De hecho de la lectura del texto original de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no se desprende la existencia de Salas, fue en reformas posteriores (1984) que se determinó la existencia de por lo menos tres Salas, que podrán aumentarse cuando así lo requieran, desde luego la carga de trabajo fue aumentando de manera exponencial al grado que en 2005 se creó la Cuarta Sala, y para el 2011 se apertura el doble de Salas, es decir, hoy en día el Tribunal cuenta con ocho Salas.

Así resulta, que los asuntos que se ventilaban en el año de 1963, no son comparables, con las exigencias que en la actualidad se observan.

Según datos del INEGI, en el censo de 1970 (correspondiente a la década de los años 60's), el país contaba con 48, 225, 238 habitantes, de los cuales 12, 955, 057 entre hombres y mujeres de 12 años y más son personas económicamente activas, de los cuales 305, 281 se desempeñaron en el Gobierno Federal ⁸⁹.

Así también, el censo de 2010, arrojó la cantidad total de 112, 336, 538 ⁹⁰ habitantes en el país, de los cuales la población económica activa asciende a 84, 927, 468 habitantes, de los cuales 1, 919, 808 se desempeñan en actividades gubernamentales y de organismos internacionales ⁹¹.

Por lo que se aprecia que en 40 años ha crecido la población en general y también los servidores públicos al Servicio del Estado, por lo que la demanda

⁸⁹ Cfr. Censo General de Población 1970. Tabulados básicos. Población de 12 años y más, económicamente activa e inactiva por sexo y grupos de edad. Población total por edad y sexo. <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/tabuladosbasicos/default.aspx?c=16763&s=est>

⁹⁰ Cfr. Censo de Población y Vivienda 2010. Localidades y su población por entidad federativa según tamaño de localidad.

⁹¹ Cfr. Censo de Población y Vivienda 2010. Cuestionario ampliado. Población ocupada y su distribución porcentual según tamaño de localidad para cada sector de actividad económica y sexo (SCIAN). <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/tabuladosbasicos/default.aspx?c=27303&s=est>

social se ha incrementado, y los tiempos se acortan, por ello es necesaria una reforma al precepto de estudio.

No obstante ello, la Administración Pública Federal continúa con el plan de austeridad, lo que ocasiona que se explote en gran medida a los jurídicos que lo conforman hasta el punto de que no hay por parte de ellos un control minucioso de sus asuntos, lo que trae como consecuencia que éstos sean mal defendidos ocasionando una pérdida al Erario Federal.

Así, es humanamente imposible que en 5 días se pueda dar contestación a la demanda, objetar pruebas y ofrecer las que sustenten la defensa, además, de que el patrón tiene la obligación de exhibir la documentación que obra en su poder.

Retomando lo que se manifestó en otro subtema, las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal cuentan con diversas áreas, las cuales algunas veces se encuentran en otros Estados de la República, lo que impide tener contacto directo con la situación física que impera en ellas, sumado a que si realizan un despido legal o ilegal del servidor público, sin dar aviso al jurídico por lo que le dificulta el trabajo a éste, pues al momento de recibir la demanda hay que estudiarla, investigar el área al que perteneció, solicitar expedientes personales, listas de asistencia, nominas, entre otras, al área de Recursos Humanos, luego investigar en su adscripción que tipo de funciones desempeñó, en fin es una situación muy compleja y el término con el que se cuenta es muy corto.

Así mismo, resulta un tanto injusto e inequitativo que al trabajador se le conceda un término de 4 meses para demandar acciones como la reinstalación o indemnización, dándole la oportunidad de que realice una buena demanda con claridad y precisión que no pueda ser subsanada por el Tribunal y aportar los medios probatorio que considere adecuados; mientras que al patrón se le

concede un término muy corto para contestar la demanda, objetar y ofrecer pruebas en contrario.

Situación contraria sucede en la legislación que regula el Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pues el término para demandar las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo es de sólo 2 meses y para contestar la demanda es de mínimo 10 días, sin que en este término incluya la etapa de ofrecimiento de pruebas, lo que les permite a las partes de allegarse de todas las pruebas que consideren oportunas.

De un comparativo, se puede concluir que en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el trabajador cuenta con el doble del término para interponer la demanda a diferencia de la Ley Federal del Trabajo; y por lo que respecta a la contestación, en la primera Ley, el Titular demandado cuenta con la mitad del término que establece la segunda Ley.

Por tal virtud, y en el entendido que ambas leyes protegen los derechos de la clase trabajadora, es injusto que al patrón en la Ley Federal del Trabajo cuente con mayor tiempo para contestar la demanda en comparación con el término que se le concede al Estado-patrón, el cual su fin es tendiente a la función pública y al bienestar social sin tener ánimo de lucro.

No obstante, las legislaciones estatales que regulan a los trabajadores a su servicio, establecen términos más amplios para contestar la demanda, algunos ejemplos de ello son las legislaciones de los Estados de San Luis Potosí, Sinaloa, Tabasco y Tamaulipas, sólo por mencionar algunos.

Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí.

“Artículo 120. ...

En el mismo acuerdo se ordenará que se notifique personalmente a las partes con diez días de anticipación a la fecha de la audiencia; la falta de esta notificación obligará al tribunal a señalar de oficio nueva fecha y hora para la celebración de la audiencia, salvo que el actor se desista de la acción intentada. El acuerdo en mención deberá contener además las observaciones del artículo siguiente”.

Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Sinaloa.

“Artículo 128. La contestación de la demanda se presentará en un término que no exceda de diez días contado a partir del día siguiente del emplazamiento y deberá referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, ofreciéndose pruebas en los términos del artículo 126”.

Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco.

“Artículo 111. La contestación de la demanda se presentará en un término que no exceda de 10 días hábiles, contados a partir del siguiente a la fecha de su notificación; deberá referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda y ofrecer pruebas, en los términos de la Fracción V del Artículo anterior”.

Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Tamaulipas.

“Artículo 106. La contestación de la demanda deberá reunir los mismos requisitos que ésta, será presentada en un término que

no exceda de diez días hábiles, contados a partir de la fecha en que fuere notificada. La no presentación de ésta dentro del término establecido, hará que se tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario”.

Como se aprecia del bagaje jurídico estatal, se concede un término más amplio para contestar la demanda, inclusive hay legislaciones en las que no hay que aportar pruebas al momento de dar contestación, permitiéndoles hacerlo en la etapa procesal oportuna.

Finalmente, sin detrimento de los derechos del servidor público y sin tratar de delimitar los principios rectores del derecho laboral, es necesario que se conceda un término prudente al titular demandado para que conteste la demanda, permitiéndole una mayor amplitud de investigación y una mejor defensa.

En ese sentido se propone reformar el primer párrafo del Artículo 130 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del estado, para quedar en los siguientes términos:

“La contestación de la demanda se presentará en un término que no exceda de **diez días**, contados a partir del siguiente a la fecha de su notificación; deberá referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, y ofrecer pruebas en los términos de la fracción V del artículo anterior ...”.

En tal consideración y en virtud de los elementos aportados en este Capítulo se llega a la correcta conclusión de concederle al Titular demandado el término de 10 días para dar contestación a la demanda.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Un Gobierno Democrático debe contar con instituciones que contribuyan al desarrollo del país, desempeñándose de manera honesta y eficiente; así mismo la administración de justicia es un eje principal para alcanzar credibilidad en su actuar.

La creación del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, constituye un avance en la administración de justicia laboral, porque permite a los servidores públicos que fueron separados de sus encargos, dirimir las controversias que permitan una reinstalación o bien una indemnización, principalmente.

SEGUNDA.- La fuerza de trabajo empleada por la Administración Pública Federal es cada vez mayor para responder al cumplimiento de los programas y proyectos que se establecen en el Plan Nacional de Desarrollo.

En tal virtud, ha crecido aproximadamente tres veces la plantilla laboral en los órganos de Gobierno, desde la década de 1960 hasta la actualidad, lo que ha propiciado entre otras cosas, que las demandas laborales aumenten de manera exponencial.

TERCERA.- Ante la necesidad de dar un mejor servicio por el cúmulo de demandas, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se amplió hasta ocho Salas, ello para darle mayor celeridad y prontitud en la sustanciación del procedimiento.

Así también, con las reformas estructurales a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley de Amparo, le impone obligación al Tribunal de permitirle a las partes una impartición de justicia pronta y expedita.

CUARTA.- También, los Titulares demandados se han visto superados por las demandas de los servidores públicos, debido a que cada año y aun más en los cambios de sexenio, se incrementan los despidos, debido a la necesidad de que los altos mandos incluyan en su plan de trabajo a la gente que ellos consideran de su confianza.

No obstante, es preciso indicar que así como el servidor público cuenta con derechos también se le imponen obligaciones, las cuales debe atender con la seriedad y responsabilidad que se les merece, y para el caso de incumplimiento deberá ser sancionado.

QUINTA.- En las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, hay áreas específicas que se encargan de las relaciones laborales internas, las que llevan un control de la documentación de cada servidor público.

Por otro lado, en la estructura de la Administración Pública se cuenta con una Unidad o Dirección Jurídica y sólo en casos específicos se allegan de los servicios de un despacho externo, ello con la finalidad de defender los intereses jurídicos en los juicios laborales.

Entonces, resulta que las áreas de relaciones laborales deciden dar de baja a un servidor público, sin que tenga conocimiento el Jurídico para que de manera conjunta se llegue a una decisión que no afecte los intereses de la Dependencia o Entidad, sin embargo, lo que sucede es que se tiene conocimiento de la demanda cuando se emplaza y corre traslado con las copias de la misma.

SEXTA.- Ante la saturación en que se encuentra el sistema de justicia y en correlación a que las áreas de las Dependencias y Entidades actúan con irresponsabilidad en las relaciones laborales con sus trabajadores, el Jurídico es

el área más afectada, pues con un término de cinco días para contestar la demanda y sin elementos probatorios al momento, se complica el panorama para realizar una defensa idónea.

Ello porque una vez que se recibe la demanda, se inicia el estudio de lo que demanda el actor, luego hay que verificar la adscripción a la que se encontraba laborando, solicitar al área de relaciones laborales o recursos humanos la documentación que tenga disponible, acudir al área de adscripción y realizar una investigación de sus funciones y tratar de averiguar la verdad jurídica.

SÉPTIMA.- En el procedimiento laboral burocrático, la protección del trabajador ocasiona una desigualdad en las partes lo que se ve reflejado al momento de resolver el Laudo.

En una percepción personal del sustentante y tomando en consideración la equidad y la justicia, la protección al trabajador no es equivocada, porque ésta parte de una desigualdad económica en relación con el Estado-patrón, desde luego la intención no es romper con las teorías clásicas que le dieron origen a esta rama del derecho, pero creemos prudente que es necesario reformar la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en especial el artículo 130 primer párrafo, para que se le conceda un término de diez días al Titular demandado para formular su contestación, permitiéndole contar con más tiempo para realizar una defensa adecuada y estar en un plano de igualdad procesal en el escrito más importante en el juicio.

OCTAVA.- El término de diez días para dar contestación a la demanda no resulta ajeno en la legislación mexicana, pues algunas Entidades Federativas así lo disponen y otras más dan un término mayor sin que necesariamente tenga que ofrecer pruebas al momento de contestar la demanda porque hay una etapa en el procedimiento para hacerlo.

NOVENA.- El presupuesto destinado para el pago de pasivos laborales en la Administración Pública es muy alto, debido a que se pierden muchos asuntos por causas diversas, principalmente porque no se formula una defensa sólida con todos los elementos probatorios disponibles, perjudicando año con año el Erario Federal.

DÉCIMA.- La defensa de los derechos de los trabajadores es un acento característico de esta máxima casa de estudios y de la master Facultad de Derecho, y que desde luego comparto con gran orgullo por ser universitario, pero también en las aulas nos enseñaron a buscar el justo medio en el desempeño de la profesión, así entonces, el presente trabajo de investigación es el claro ejemplo de una desigualdad procesal de los términos en el procedimiento laboral burocrático.

Por lo que en este trabajo de investigación se manifiesta con urgencia la reforma al artículo 130 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, atendiendo a la carga de trabajo y a las exigencias que se puedan presentar cuando sólo se cuenta con pocos días para contestar la demanda.

La reforma al artículo en comento, consiste únicamente en que el primer párrafo del artículo deje de establecer cinco días para contestar la demanda y se amplíe el término a diez días, con la finalidad de que el Titular demandado cuente con el doble del término para efectuar un estudio minucioso y completo en la defensa de los intereses de su representado.

DÉCIMA PRIMERA.- Ahora bien la reforma traerá muchos resultados positivos:

Dar una mayor oportunidad de defensa para el Titular demandado por la excesiva carga de trabajo, lo que se reflejara en una disminución considerable de asuntos perdidos.

Una disminución económica considerable en el Erario Federal que beneficiaría al Gobierno.

Los representantes de los Titulares demandados mejorarían su desempeño al disponer de mayor plazo para formular la contestación.

Una mejoría en la vida laboral para los servidores públicos representantes de los Titulares demandados, porque aunque la carga de trabajo sea igual o continúe en aumento, el término ampliado permitirá una adecuada distribución del trabajo.

En concordancia con ello, las familias de estos servidores públicos resultan beneficiadas de manera indirecta, porque un trabajador tranquilo y contento en su área de trabajo se refleja en los demás ámbitos de su vida.

Para finalizar hay que puntualizar que un servidor público libre de estrés resulta más productivo y por lo tanto beneficiaría más en su empleo.

BIBLIOGRAFÍA

1. ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Segunda edición. Porrúa. México. 1999.
2. ALVÍREZ FRISCIONE, Alfonso. La Justicia Laboral. Sista. México. 1991.
3. BOLAÑOS LINARES, Rigel. Derecho Laboral Burocrático. Tercera edición. Porrúa. México. 2010.
4. CANTON MOLLER, Miguel. Derecho Individual del Trabajo Burocrático. Cárdenas editor y distribuidor. México. 2002.
5. CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Trillas. México. 1997.
6. CHARIS GÓMEZ, Roberto. Estudios de Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1997.
7. CHARIS GÓMEZ, Roberto. Reflexiones Jurídico Laborales. Porrúa. México. 2000.
8. CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Quinta edición. Esfingue. México. 2005.
9. CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición. Cárdenas editor y distribuidor. México. 2003.
10. DÁVALOS, José, Derecho Individual del Trabajo. Décima sexta edición. Porrúa. México. 2007.
11. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Undécima edición. Porrúa. México. 2002.
12. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Vigésima edición. Porrúa. México. 2005.
13. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Vigésima edición. Porrúa. México. 2005.
14. DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Porrúa. México. 1990.
15. GONZÁLEZ, María del Refugio. Historia del Derecho Mexicano. Universidad Nacional Autónoma de México-McGraw-Hill. México. 1998.

16. GONZÁLEZ GARCÍA, Mario. Derecho Procesal. “Comentarios Procesales a la Ley Federal del Trabajo”. Porrúa. México. 2000.
17. GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Octava edición. Harla. México. 1994.
18. GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Décima edición. Oxford. México. 2004.
19. MÁRQUEZ RÁBAGO, Sergio Ricardo. Evolución Constitucional Mexicana. Porrúa. México. 2002.
20. MELÉNDEZ GEORGE, León Magno. Derecho Burocrático. Porrúa. México. 2005.
21. REYNOSO CASTILLO, Carlos. Curso de Derecho Burocrático. Porrúa. México. 1999.
22. REMOLINA ROQUEÑI, Felipe. El Derecho Burocrático en México. Tomo I. Secretaría de Gobernación. México. 2006.
23. TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales S. Derecho Procesal del Trabajo. Sexta edición. Trillas. México. 2001.
24. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México. 1982.

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
<http://info4.juridicas.unam.mx/ijure/fed/9/>
2. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos sus reformas y adiciones. Recopilador MÁRQUEZ RÁBAGO, Sergio Ricardo. Segunda edición. Porrúa. México. 2006.
3. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/111.pdf>
4. Ley Federal del Trabajo.
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>
5. Código Federal de Procedimientos Civiles.

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/6.pdf>

6. Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/240.pdf>

7. Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí.

<http://info4.juridicas.unam.mx/adprojus/leg/25/1031/122.htm?s=>

8. Índice de Leyes de la LX Legislatura. Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Sinaloa.

http://www.congresosinaloa.gob.mx/index.php?option=com_congreso_leyes&view=leyesss&Itemid=916&limitstart=40

9. Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco.

<http://info4.juridicas.unam.mx/adprojus/leg/28/1155/112.htm?s=>

10. Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Tamaulipas.

<http://www.congresotamaulipas.gob.mx/Legislacion/ListadoLegislacion.asp?IdTipoArchivo=1>

11. Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

<http://www.ordenjuridico.gob.mx/Publicaciones/CDs2009/CDSegob/pdf/1953.pdf>

JURISPRUDENCIA

1. SUPLENCIA DE LA DEFICIENCIA DE LA DEMANDA LABORAL. SUPLETORIEDAD DEL ARTÍCULO 865 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. REQUISITOS PARA QUE OPERE, TRATANDOSE DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Tesis aislada I.6o.T.35 L emitida por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, publicado en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Localización Tomo IV, Octubre de 1996, Novena Época, Registro 201271, Pág. 616.

2. TRABAJADORES BURÓCRATAS DE BASE, DE CONFIANZA Y FUNCIONARIOS PÚBLICOS, SUS DIFERENCIAS (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE MICHOACÁN). Tesis Jurisprudencial XI.1o.A.T. J/43, emitida por el Primer Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Décimo Primer Circuito, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, localización Tomo XXXIII, Mayo de 2011, Novena Época, Registro 161943, Pág. 986.
3. TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. CASO EN QUE SON DE BASE. Tesis aislada emitida por la Sala auxiliar, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Localización Volumen 15, Séptima Parte, Séptima Época, Registro 246358, Pág. 33, Genealogía Informe 1970, Tercera Parte, página 222.
4. TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. LA LEY REGLAMENTARIA QUE LOS EXCLUYE DE LA APLICACIÓN DE LOS DERECHOS QUE TIENEN LOS TRABAJADORES DE BASE, NO VIOLA EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Tesis Jurisprudencial 2a./J. 205/2007 emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Localización Tomo XXVI, Noviembre de 2007, Novena Época, Registro 170891, Pág. 206.
5. 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. Tesis Jurisprudencial P. LXXIII/97 emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicado en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, localización Tomo V, Mayo de 1997, Novena Época, Registro 198723, Pág. 176.
6. CADUCIDAD Y PRESCRIPCIÓN, DIFERENCIA ENTRE ELLAS. Tesis aislada emitida por la Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la

Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, localización Tomo LXX, Quinta Época, Registro 353197, Pág. 2075.

7. PRECLUSIÓN. SUPUESTOS EN LOS QUE OPERA. Tesis aislada 2a. CXLVIII/2008 emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, localización Tomo XXVIII, Diciembre de 2008, Novena Época, Registro 168293, Pág. 301.
8. ACCIONES CONTRADICTORIAS EN MATERIA LABORAL. NO RESULTAN ASÍ, CUANDO SE RECLAMAN DE MANERA ALTERNATIVA. Tesis aislada X.3o.12 L emitida por el Tercer Tribunal Colegiado del Décimo Circuito, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, localización Tomo X, Octubre de 1999, Novena Época, Registro 193075, Pág. 1230.
9. EXCEPCIONES DILATORIAS Y PERENTORIAS. SU DISTINCIÓN NO DEBE APOYARSE SÓLO EN LA DENOMINACIÓN QUE LAS PARTES LES OTORGUEN, SINO EN SU NATURALEZA JURÍDICA. Tesis aislada XXXI.6 C emitida por el TRIBUNAL COLEGIADO DEL TRIGESIMO PRIMER CIRCUITO, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, localización Libro XIII, Octubre de 2012, Tomo 4, Décima Época, Registro 2001917, Pág. 2529.
10. PRESTACIONES EXTRALEGALES EN MATERIA LABORAL. CORRESPONDE AL RECLAMANTE LA CARGA PROBATORIA DE LAS. Tesis Jurisprudencial VIII.2o. J/38 emitida por el Segundo Tribunal Colegiado del Octavo Circuito, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, localización Tomo XVI, Julio de 2002, Novena Época, Registro 186484, Pág. 1185.
11. IGUALDAD PROCESAL, EN DERECHO DE TRABAJO SE DEROGA EL PRINCIPIO DE. Tesis aislada emitida por la Cuarta Sala, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, localización Tomo CXXVII, Quinta Época, Registro 366562, Pág. 372.

12. ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DE CARACTER FEDERAL. SU INCLUSION EN EL ARTICULO 1o. DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ES INCONSTITUCIONAL. Tesis Jurisprudencial P./J. 1/96 emitida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, localización Tomo III, Febrero de 1996, Novena Época, Registro 200199, Pág. 52.
13. TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. AUNQUE NO GOZAN DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN XIV, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, LES OTORGA DERECHOS DE PROTECCIÓN AL SALARIO Y DE SEGURIDAD SOCIAL. Tesis Jurisprudencial 2a./J. 204/2007, emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, localización Tomo XXVI, Noviembre de 2007, Pág. 205, Novena Época, Registro 170892.
14. DEMANDA LABORAL BUROCRÁTICA. CUANDO SEA OSCURA, IRREGULAR U OMISA POR NO CONTENER TODAS LAS PRESTACIONES QUE DERIVEN DE LA ACCIÓN INTENTADA, O CUANDO PARA LA CLARIDAD Y CONGRUENCIA DE ÉSTA SE REQUIERA QUE EL TRABAJADOR PROPORCIONE LOS DATOS RELATIVOS A LOS HECHOS, EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEBE PREVENIRLO PARA QUE LA CORRIJA, ACLARE O REGULARICE (APLICACIÓN SUPLETORIA DE LOS ARTÍCULOS 685 Y 873, ÚLTIMO PÁRRAFO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO). Tesis de Jurisprudencia I.6o.T. J/120, emitida por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, localización Libro III, Diciembre de 2011, Tomo 5, Pág. 3563, Décima Época, Registro 160580.

15. TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. MOMENTO EN QUE DEBE EMPEZAR A CONTARSE EL TÉRMINO PARA INTERPONER LA DEMANDA DE AMPARO, PROMOVIDA CONTRA UN LAUDO DICTADO POR EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Tesis Aislada I.1o.T.142 L, emitida por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, localización Tomo XVI, Noviembre de 2002, Pág. 1199, Novena Época, Registro 185477.
16. PERSONALIDAD EN LOS JUICIOS LABORALES BUROCRÁTICOS. LA DEL APODERADO DESIGNADO POR EL TITULAR DE UNA DEPENDENCIA O ENTE OFICIAL SE ACREDITA MEDIANTE OFICIO, SIN NECESIDAD DE COMPROBAR EL NOMBRAMIENTO DEL TITULAR QUE LO SUSCRIBE. Tesis Jurisprudencial 2a./J. 38/2001, emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, localización Tomo XIV, Septiembre de 2001, Pág. 492, Novena Época, Registro 188779.
17. AUDIENCIAS EN EL JUICIO LABORAL. LAS PARTES DEBEN COMPARECER PERSONALMENTE. Tesis aislada, emitida por la Cuarta Sala, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, localización Volumen 58, Quinta Parte, Pág. 13, Séptima Época, Registro 243924.
18. RECURSO DE REVISIÓN. INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 128 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. CONTRADICCIÓN DE TESIS 51/96. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Sexto y Séptimo en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 2 de julio de 1997, Tesis 2a./J. 40/97 emitida por la Segunda Sala, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Localización Tomo VI, Septiembre de 1997, Pág. 275, Novena Época, Registro 197694.
19. 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. Tesis Jurisprudencial 2162, emitida por el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Apéndice 1917-Septiembre 2011, Localización Tomo II. Procesal Constitucional 1. Común Segunda Parte TCC Séptima Sección Procedencia del amparo directo, Pág. 2513, Novena Época, Registro 1004041.

20. LABORAL. PERIODO DE DEMANDA Y EXCEPCIONES. INCOMPARENCIA AL, SUS CONSECUENCIAS. Tesis aislada XVI. 2o. 25 L, emitida por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Sexto Circuito, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, localización Tomo XIV, Noviembre de 1994, Pág. 467, Octava Época, Registro 210009.

21. COMPETENCIA Y PERSONALIDAD DEL DEMANDADO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. PRELACIÓN PARA SU ESTUDIO, CUANDO AMBAS CUESTIONES SON PROPUESTAS AL INICIO DE LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES DE LA AUDIENCIA". Tesis de Jurisprudencia 2a./J. 62/2009, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, localización Tomo : XXIX, Mayo de 2009, Pág. 118, Novena Época, Registro 167293.

22. TERCERO INTERESADO, EFECTOS JURÍDICOS QUE PRODUCE EL JUICIO RESPECTO AL. Tesis Jurisprudencial, emitida por la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, localización Volumen 169-174, Quinta Parte, Pág. 81, Séptima Época, Registro 242831.

23. PRUEBAS EN EL JUICIO LABORAL. OPORTUNIDAD PARA QUE EL DEMANDADO LAS OFREZCA Y OBJETE LAS DE SU CONTRAPARTE. Tesis Jurisprudencia 2a./J. 52/99, emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, localización Tomo IX, Junio de 1999, Pág. 223, Novena Época, Registro 193760.

24. PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. LA JUNTA EN LA AUDIENCIA EN QUE LAS ADMITA DEBE SEÑALAR DÍA Y HORA PARA SU DESAHOGO, Y SI LO HACE EN UNA ACTUACIÓN POSTERIOR DEBERÁ NOTIFICARLO PERSONALMENTE A LAS PARTES, PUES SU OMISIÓN GENERA UNA VIOLACIÓN PROCESAL EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 159, FRACCIÓN III, DE LA LEY DE AMPARO. Tesis aislada I.13o.T.52 L, emitida por el Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, localización Libro XVI, Enero de 2013, Tomo 3, Pág. 2127, Décima Época, Registro 2002618.
25. LAUDO. EL ARTÍCULO 841 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO VIOLA LOS PRINCIPIOS DE LEGALIDAD Y SEGURIDAD JURÍDICA (LEGISLACIÓN ANTERIOR A LA REFORMA PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2012). Tesis Aislada 2a. LXXII/2013, emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, localización Libro XXII, Julio de 2013, Tomo 1, Pág. 1116, Décima Época, Registro 2004017.
26. SUPLETORIEDAD DE LAS LEYES. REQUISITOS PARA QUE OPERE. Tesis de Jurisprudencia 2a./J. 34/2013, emitida por la Segunda Sala, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, localización Libro XVIII, Marzo de 2013, Tomo 2, Pág. 1065, Décima Época, Registro 2003161.
27. TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. ES IMPROCEDENTE LA VÍA LABORAL PARA DEMANDAR LA REINSTALACIÓN O LA INDEMNIZACIÓN CUANDO LA DESTITUCIÓN, CESE O SUSPENSIÓN CONSTITUYE UNA SANCIÓN POR FALTAS ADMINISTRATIVAS. Tesis de Jurisprudencia 324, emitida por la Segunda Sala, localización Apéndice 1917-Septiembre 2011, Tomo IV, Administrativa Primera Parte

- SCJN Primera Sección – Administrativa, Pág. 373, Novena Época, Registro 1007244.

28. TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, OFRECIMIENTO DE PRUEBAS ANTE EL. Tesis Jurisprudencial I.6o.T. J/34, emitida por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, localización Núm. 84, Diciembre de 1994, Pág. 40, Octava Época, Registro 209627.

OTRAS FUENTES

1. CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario de Derecho Laboral. Segunda edición. Heliasta. Argentina. 2001.
2. MARTÍNEZ MORALES, Rafael I. Diccionario de Derecho Administrativo y Burocrático. Oxford. México. 2008.
3. MARTÍNEZ MORALES, Rafael. Diccionario Jurídico General. Tomo II. Iure. México. 2006.
4. REAL ACADEMIA ESPAÑOLA.
<http://lema.rae.es/drae/?val=abogado>
5. Desigualdad de las Partes en Materia Laboral.
<http://www.e-paf.com/iframe/revistas%20paf/542/Desigualdad%20de%20las%20partes%20en%20materia%20laboral.pdf>.
6. Censo General de Población 1970. Tabulados Básicos. Población de 12 Años y más, Económicamente Activa e Inactiva por Sexo y Grupos de Edad. Población Total por Edad y Sexo.
<http://www3.inegi.org.mx/sistemas/tabuladosbasicos/default.aspx?c=16763&s=est>
7. Censo de Población y Vivienda 2010. Localidades y su Población por Entidad Federativa según Tamaño de Localidad.

