

308409



UNIVERSIDAD LATINA. S.C.

Incorporada a la U.N.A.M.

**“LOS CONFLICTOS LABORALES
ENTRE EL PODER JUDICIAL FEDERAL
Y SUS TRABAJADORES”**

**T E S I S P R O F E S I O N A L
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
VIRGINIA SANCHEZ GUERRA**

ASESOR: LIC. ANTONIO M. VEGA ROJAS

MEXICO, D.F.

2000.



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.

NR
ABOGADO

LIC. ALFREDO IZQUIERDO ZAVALA
DIRECTOR DE LA CARRERA DE DERECHO
UNIVERSIDAD LATINA.
CAMPUS CENTRO.

La alumna VIRGINIA SANCHEZ GUERRA, con número de cuenta 93702482-1, ha concluido bajo la asesoría del suscrito la investigación de Tesis Profesional intitulada "LOS CONFLICTOS LABORALES ENTRE EL PODER JUDICIAL FEDERAL Y SUS TRABAJADORES", que ha elaborado para ser admitida al examen Profesional de la Licenciatura de Derecho

El trabajo mencionado trata un tema de actualidad para los Trabajadores del Poder Judicial Federal, los conflictos respecto de la relación laboral, con respecto de los trabajadores del apartado "A" y "B" del artículo 123 Constitucional, analizando los aspectos históricos y la evolución del derecho en esta materia.

Quedo a sus órdenes para cualquier aclaración o comentario al respecto, protestando a usted las seguridades de mi más atenta y distinguida consideración.

ATENTAMENTE.
"LUX VIA SAPIENTIAS"

Universidad Latina, D.F. a 24 de Octubre de 1999.

LIC. ANTONIO MANDUVEGA VEGA ROJAS.



A mis padres:
Florencio Sánchez F.
Irene Guerra de S.
*Por ser una parte muy
importante en mi vida
con gratitud y amor eterno.*

A todos mis hermanos:
*Por su apoyo, cooperación
y sus buenos deseos
para el logro de este fin.*

A Chalia:

*Porque siempre creyó
en mi, porque siempre estuvo
en las buenas y en las malas,
por su paciencia, estímulo
y sobre todo por ser la impulsora
para alcanzar esta meta.*

**A la Magistrada Clementina
Ramírez Moguel Goyzueta:**

*Por toda la enseñanza
que día a día me dio,
porque sin su orientación
no hubiera sido posible
realizar este trabajo. Gracias.*

A Betty:

*Por su apoyo incondicional,
porque con su amistad
y constante estímulo
fue parte importante en esta
etapa de mi vida.*

A la Universidad Latina:

*Por darme los elementos
para servir a la sociedad.*

Al Lic. Antonio Manuel Vega:
*Por su apoyo intelectual en la
culminación de este trabajo.*

A mis maestros:
*Porque son una parte importante
y fundamental en el aprendizaje
y amor por esta carrera.*

INTRODUCCIÓN

Capítulo I

EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL SERVICIO PÚBLICO

1.1.	Referencia Histórica del derecho del trabajo	10
1.1.1.	Concepto del derecho del trabajo	21
1.1.2.	El derecho del trabajo en el servicio público	23
1.1.3.	Concepto de trabajador al servicio del estado	24
1.1.4.	Naturaleza jurídica de la relación	25
1.1.5.	Elementos que la integran	27
1.2.	El Poder Judicial Federal y las relaciones con sus trabajadores	29
1.2.1.	La función del Poder Judicial Federal en relación con la actividad laboral de sus trabajadores	30
1.2.2.	Estructura laboral del Poder Judicial Federal	32
1.2.3.	Clasificación de los trabajadores	34
1.2.4.	Derechos, obligaciones y responsabilidades de los trabajadores y del patrón	36
1.3.	La organización sindical de los trabajadores del Poder Judicial Federal	39

Capítulo II

EL MARCO JURÍDICO DE LAS RELACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL PODER JUDICIAL

2.1.	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	42
2.2.	El artículo 123, apartado "B"	43
2.3.	La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado	44
2.4.	La Ley Orgánica del Poder judicial Federal	46

Capítulo III

LOS CONFLICTOS LABORALES ENTRE EL PODER JUDICIAL FEDERAL Y SUS TRABAJADORES

3.1.	Concepto y características	48
3.2.	Causas de terminación de la relación de trabajo	50
3.2.1.	Cese de los efectos de un nombramiento de trabajador al servicio del estado	51
3.3.	Derecho del patrón para cesar los efectos del nombramiento del trabajador	52
3.3.1.	La reinstalación.	54

Capítulo IV

PROCEDIMIENTO PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

4.1.	Los elementos de la acción	54
4.1.1.	El ejercicio de la acción	58
4.1.2.	Las partes en el conflicto	59
4.2.	La Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación	60
4.2.1.	Su origen y composición	61
4.3.	Procedimiento	61
4.3.1.	La demanda y su contestación	63
4.3.2.	Las pruebas	64
4.3.3.	El Laudo	67
4.3.4.	Consecuencias y manera de impugnarlo	68

CONCLUSIONES	73
--------------	----

BIBLIOGRAFÍA	77
--------------	----

LEGISLACIÓN	79
-------------	----

INTRODUCCIÓN

Para realizar la investigación de este tema, se requiere establecer en forma sistematizada los elementos que se encuentran presentes en aquellos conflictos o controversias de índole laboral que se susciten entre el Poder Judicial de la Federación y sus trabajadores.

Si se toma en cuenta que las relaciones laborales generan una serie de derechos, obligaciones y responsabilidades entre quien presta un servicio y quien lo recibe, entonces es, necesario determinar ante una controversia laboral entre el Poder Judicial de la Federación y sus empleados, qué ley o leyes son aplicables para la solución del problema, quiénes son las partes involucradas, cuáles son las causas que originan la terminación del vínculo de trabajo, qué vía existe para la defensa de los trabajadores, ante quién se somete la solución de la controversia.

De esta manera, es posible definir una estrategia legal y procesal para la defensa de los derechos de los trabajadores que presten sus servicios al Poder Judicial Federal, por lo tanto, dichos trabajadores no están exentos de ser despedidos sin responsabilidad para el patrón, de la actividad que venían desempeñando.

En efecto, el Poder Judicial de la Federación ha crecido de manera importante en la última década lo que ha significado y significa la creación de nuevos juzgados de distrito, tribunales colegiados y unitarios, así como múltiples órganos administrativos, lo que implica un mayor número de trabajadores y evidentemente la posibilidad, como se ha venido dando, de la existencia de conflictos laborales que desde luego se deben resolver de una manera justa y apegada a derecho.

La relación jurídica de servicio entre el estado y sus trabajadores tiene un matiz particular, distinto de las demás relaciones de trabajo, puesto que en ésta debe buscarse siempre la compatibilidad entre los derechos y beneficios de los trabajadores y el cumplimiento eficaz de la función pública por parte del estado.

El universo de los trabajadores al servicio del estado se ve restringido a los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión (Presidencia de la República, Secretarías de Estado, Poder Legislativo y Poder Judicial); y dentro de éstos se encuentran trabajadores con diferentes categorías (de base, de confianza, temporales, transitorios, etc.); con un cúmulo de derechos (individuales como las prestaciones de índole económica, de seguridad social, de estabilidad en el empleo y un marco de condiciones generales de trabajo, y las colectivas como la sindicación y la "huelga"); así como una serie de obligaciones (prestar el servicio con el cuidado, esmero y dedicación debidos, no incurrir en actos o faltas expresamente establecidas por las condiciones de trabajo, plasmadas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que den causa para la terminación de la relación de trabajo, etc.); y la defensa de sus derechos ante los abusos por parte del patrón.

Capítulo I

EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL SERVICIO PÚBLICO

1.1. Referencia histórica del Derecho del Trabajo

Evolución en Europa

En la época antigua se le restó valor al trabajo ya que fue despreciado por los filósofos, éstos lo consideraron como una actividad impropia de los individuos por lo que dicha función recayó en los esclavos que eran tratados como una cosa. Posteriormente y ante el aumento de la población y no poder allegarse esclavos, éstos se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios en arrendamiento con lo cual nacieron instituciones como la *Locatio Conductio Operis* (realización de una determinada obra), y la *Locatio Conductio Operarum* (prestación de un servicio), así como la *Locatio Conductio Rerum* y *Aparcería*, que juntas formaban una unidad.

El Derecho del Trabajo en la Edad Media estableció las reglas acerca de la organización y funcionamiento de los gremios que eran agrupaciones de individuos dedicados al mismo oficio, éstos estaban formados por maestros, oficiales y compañeros. Las corporaciones nacieron con el propósito de emancipación, el siervo y el artesano también pasaron a formar parte de los gremios, que con el tiempo se convirtieron en empresas monopolistas.

En la segunda etapa de la Edad Media la estructura económica se basó esencialmente en la producción, pues ésta substituyó a la economía familiar. Caracterizada porque la producción y el consumo se realizaban en la misma sociedad, con excepción de los pueblos primitivos. Nació entonces un pequeño comercio que fue generalmente practicado por extranjeros (entendiendo por extranjeros no precisamente a los hombres de otra nación, sino a los de una región distinta); la formación de las ciudades aceleró la modificación del régimen, pues la vida en común impuso la división del trabajo y la formación de los

distintos oficios; en esta etapa, cada ciudad procuró bastarse a sí misma y fue entonces cuando se originó el régimen corporativo, que es el sistema en el cual, los hombres de una misma profesión, oficio o especialidad se unen para la defensa de sus intereses comunes en gremios, corporaciones o guildas.

La corporación estaba integrada por tres grupos formados por: maestros, compañeros y aprendices; estructura que no respondió a la realidad, pues en la corporación debe existir una unión de pequeños talleres o pequeñas unidades de producción cada una de las cuales es propiedad de un maestro, a cuyas órdenes trabajan uno o más compañeros, llamados también oficiales y uno o más aprendices. La finalidad principal de las corporaciones era: defender el mercado contra los extraños, impedir el trabajo a quienes no formaran parte de ella y evitar la libre concurrencia entre los maestros; por tanto trataron éstas de establecer el monopolio de la producción y evitar la lucha dentro de su misma clase. Los consejos de maestros redactaron sus estatutos en los cuales fijaban los precios, vigilaban la compra de materiales y el control de la producción.

Los gremios se encontraban delimitados, sin que una persona pudiera desempeñar trabajos de otro oficio, tener más de un taller ni ofrecerse a continuar el trabajo que otro hubiera comenzado, ni pertenecer a dos o más agrupaciones.

Los compañeros trabajaban mediante jornal o por unidad de obra, con la obligación de proporcionar un producto de buena calidad. Es evidente entonces, que existió un derecho del trabajo, pues las relaciones entre maestros, compañeros y aprendices eran de trabajo. La Iglesia Católica siguiendo las ideas de Santo Tomás de Aquino, luchó porque: se pagara un salario suficiente de acuerdo con las necesidades del trabajador, con el fin de evitar la libre concurrencia que los maestros habrían podido hacer si hubiesen fijado a su arbitrio los salarios. No eran reglas dictadas en beneficio de los asalariados, sino normas protectoras del interés de los maestros y del taller del que eran propietarios.

En cambio, en el trabajo minero sí existió un verdadero derecho del trabajo, en razón de que la mina necesitaba de un empresario, a cuyas órdenes trabajaban los obreros.

Con el tiempo se fue haciendo más penosa la condición de los compañeros, los años de aprendizaje y de práctica aumentaron y el título de maestro fue patrimonio de los ancianos y éste es uno de los motivos por los cuales estalló la lucha de clases.

En Francia y Alemania, en el siglo XIII formaron los compañeros asociaciones especiales, entre ellas la Associations Compagnonnique y la Gesellenverbaende, respectivamente, que fueron en realidad las que dieron origen a los sindicatos de trabajadores. Los gobiernos viendo el movimiento revolucionario, al igual que la burguesía del siglo pasado, prohibieron y persiguieron a los sindicatos de trabajadores, razón por la cual su influencia en el desarrollo del derecho del trabajo fue relativamente escasa.

Antes que cualquier otro país, Inglaterra en 1545 destruyó las corporaciones en un acto del Parlamento, prohibiendo a las gildas poseer bienes y confiscando sus propiedades en beneficio de la Corona.

En los siglos XVII y XVIII, los hombres de aquellos tiempos, no toleraban el monopolio del trabajo; la burguesía necesitaba manos libres para triunfar en su lucha con la nobleza; el derecho natural proclamó el derecho absoluto a todos los trabajos y, contrario al principio de libertad, toda organización que impidiera o estorbara el libre ejercicio de aquel derecho.

Se preparaba la Revolución Francesa. En 1776 se promulgó el famoso Edicto de Turgot suprimiendo las corporaciones, las que gracias a la presión que los maestros ejercieron para que se respetaran sus privilegios, quedaron restauradas, aunque, con ciertas limitaciones. En 1791, como monopolio del trabajo quedó consignado y cuyo artículo séptimo establecía:

"A partir del primero de abril 1791 todo hombre es libre para dedicarse al trabajo, profesión, arte u oficio que estime conveniente, pero estará obligado a proveerse de un permiso, a pagar los impuestos de acuerdo con las tarifas siguientes y a conformarse a los reglamentos de policía que existan o se expidan en el futuro".¹

En Francia la Escuela liberal tuvo un gran auge y gracias a ella se crearon tres documentos fundamentales que son la Ley Chapellier, el Código Penal y el Código Civil, documentos que llegaron a tener influencia en la Legislación Americana. En la exposición de motivos de la Ley Chapellier se señaló: "No existe más interés en una Nación que el particular de cada individuo y en general de la colectividad". Este documento detuvo las exigencias de los trabajadores, les negó el derecho a sindicalizarse y el derecho de huelga. Por lo que se refiere al Código Penal, éste fue el medio idóneo para reprimir el descontento de los trabajadores. En cuanto al Código Civil, tenía la misión de contratar a los trabajadores (contrato de arrendamiento), a quienes se les imponían condiciones inhumanas, les asignaba jornadas excesivas, salarios ínfimos y crueles castigos, sin hacer distinción de edades ni de sexo.

Así, en el Siglo XVIII se estableció la prohibición de que los obreros se reunieran con el objeto de formar sociedades; sin embargo, durante la Revolución Francesa, movimiento eminentemente burgués, ésta se vio fortalecida con el apoyo de los trabajadores industriales, pero de nada sirvió para que se les concedieran mayores libertades.

La importancia de este movimiento, fue la aparición del documento que se llamó "La declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, el cual contenía el respeto a los derechos inalienables como son la propiedad, la vida, la libertad, la seguridad jurídica, la resistencia a la opresión y la abolición de los derechos de privilegio; a este documento se le puede reconocer como el primer antecedente

¹ Enciclopedia Encarta, 1998.

laboral que se concretó a señalar que la jornada debería ser humana, nunca excesiva y proporcional al trabajo”.² Independientemente de la creación del documento en cita, la lucha continuó, impidiéndose la organización de los obreros, misma que en uno de sus artículos estableció:

*“Artículo 2º.- Los ciudadanos de un mismo oficio o profesión, los artesanos, comerciantes y compañeros de un arte cualquiera no podrán reunirse para nombrar presidente o secretario, llevar registros, deliberar, tomar determinaciones, o darse un régimen para la defensa de sus pretendidos intereses comunes”.*³

Sin embargo, a pesar de las difíciles condiciones que prevalecían, se empezaron a crear las bolsas de trabajo, orientadas a la solución de problemas de colocación y auxilios mutuos, realizando también dichas instituciones propaganda; constituyeron fondos de resistencia, creando Fernando Pelloutier la Federación de Bolsas de Trabajo, se puede decir que dicha federación fue el primer paso para el sindicalismo.

Por otra parte, según el eminente laborista Mario de la Cueva, el movimiento alemán estaba aliado al socialismo científico, iniciándose con el fracaso utópico y tomando las ideas de Marx y Engles. Movimiento del que devino un documento de gran relevancia para el Derecho del Trabajo, llamado “Manifiesto Comunista” que se compone de diversos aspectos de la vida entre los trabajadores y los patrones, tales como:

- a) La existencia de la lucha de clases.
- b) La existencia de la oposición de las clases determinada por el sistema de la propiedad privada.
- c) La teoría de la revolución.

² De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, México 1998. Tomo I, pág. 7.
³ Cantón Moller, Miguel. Lecciones de Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Pac. 1984.

- d) La sociedad socialista del futuro.
- e) La desaparición del estado.

Se puede determinar que el mencionado documento analiza el proceso histórico de la sociedad desde el punto de vista materialista, siendo la economía el punto medular sobre el que se finca toda sociedad. En materia laboral se pugnaba por la reducción de la jornada de trabajo.

En Alemania se permitió la asociación sindical, sin ser perseguidos quienes las organizaban, en donde el General Bismark, reconocido estadista propuso que se autorizara el Derecho de Asociación Sindical, ya que éste contaba con el apoyo popular y sus decisiones que con el paso del tiempo se llevaron a cabo.

Evolución en México

En tiempos de la Colonia, México tuvo organización corporativa; la parte más importante de la legislación de esa época se encuentra en las Leyes de Indias, que tanto hicieron por elevar el nivel de los indios; esas leyes contienen muchas disposiciones sobre jornada de trabajo, salario mínimo, pago del salario en efectivo, prohibiciones de la "tienda de raya".

Las disposiciones más relevantes durante los tres siglos del coloniaje en nuestro país fueron las Leyes de Indias, cuya inspiración se encontró en el pensamiento de la Reina Isabel La Católica, destinadas a proteger al Indio de América, impidiendo la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos.

Lo más importante de la Legislación de Indias, en lo que a la materia del Derecho del Trabajo se refiere fue:

- "La idea de la reducción de las horas de trabajo.
- La jornada de 8 horas, repartidas convenientemente.

- Descansos semanales por motivos religiosos, es decir, que los indios, negros y mulatos no trabajaran domingos y días de guardar.
- El pago del séptimo día.
- La protección al salario de los trabajadores y en especial que el pago fuera en efectivo, oportuno e íntegro, con la obligación de hacerlo en presencia de personas calificadas para evitar engaños y fraudes.
- Tendencia a fijar salarios.
- La protección a la mujer encinta y tener 14 años para poder trabajar.
- La protección contra labores insalubres o peligrosas, prohibiendo a los menores de 18 años acarrear bultos.
- El criterio procesal de verdad sabida, operaba a favor de los indios.
- La obligación de los dueños de entregar suficientes casas cómodas e higiénicas a los indios.
- Atención médica obligatoria y descanso pagado por enfermedad".⁴

Lamentablemente, las normas mencionadas no funcionaron por falta de sanción en la ley; por la falta de un instrumento efectivo para hacer cumplir sus mandatos y la ignorancia por parte de la autoridad de la misma ley.

Lo anterior se implementó para evitar la ambición del oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros y en especial la percepción efectiva de un salario para los indios.

Por una parte, el maestro Néstor de Buen Lozano, en su obra *El Derecho del Trabajo*, señala lo siguiente:

"En realidad las Leyes de Indias, perdieron su continuidad en el complejísimo problema de establecimiento del marco jurídico, no sólo de hecho, y lo que pudo ser un modelo, se convirtió con el paso del tiempo en sólo una reliquia histórica y para quienes la dictaron nuestra admiración y respeto".⁵

⁴ De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho del Trabajo*. Ed. Porrúa. México 1998. Tomo I, pág. 40

⁵ De Buen Lozano, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Ed. Porrúa, México, 1974, pp. 265-270

La actividad laboral en la Nueva España estuvo regida por las ordenanzas de gremios, los cuales desaparecieron legalmente dentro del régimen colonial; algunas ordenanzas del Siglo XVIII hablaron de la libertad de trabajo, pero las cortes terminaron con dichas iniciativas.

Durante el desarrollo de la Guerra de Independencia, por la situación en que se encontraba en esos momentos el país, se vivió en un Estado de anarquía y de inseguridad social, por lo que se le dio poca importancia a los aspectos industriales, así como a la reglamentación de los derechos de los trabajadores. Pero la Ley del 8 de junio de 1813 autorizó a todos los hombres de las ciudades vecinas del reino a establecer las fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio.

El Generalísimo Don José María Morelos y Pavón en 1813 presentó al Congreso de Anáhuac su obra "Los Sentimientos de la Nación" primera disposición que afrontó con seriedad el problema de los trabajadores y de las jornadas de trabajo, el cual en su décimo segundo párrafo establecía:

"Como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indiferencia de tal suerte que se aumente el jornal del pobre, mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto".⁶

En el Constituyente de 1857 estuvo a punto de nacer el derecho del trabajo. Al ponerse a discusión el artículo cuarto del proyecto de Constitución, relativo a la libertad de industria y de trabajo, suscitó Don Ignacio L. Vallarta el debate; en un discurso puso de manifiesto los males del tiempo y habló de la necesidad de acudir en auxilio de las clases laborantes; con profundo conocimiento, expuso los principios del socialismo y cuando todo hacía pensar que iba a concluir en

⁶ De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1980, Tomo I, p.40.

la necesidad de establecer un derecho del trabajo, semejante al que se preparaba en Alemania, se confundió el problema de la libertad de industria con el de la protección al trabajo. Dicha ofuscación se debió a que se creía que la no intervención del Estado en la organización y en la vida de las empresas, era más apropiado para todos, con lo que se originó la libertad de industria por lo cual la relación de trabajo se quedó sin reglamentación; se pensó que la reglamentación del contrato de trabajo era lo mismo que imponer prohibiciones a la industria y no se tomó en cuenta que la libertad de industria podía subsistir con una legislación que fijara un mínimo de condiciones de trabajo.

Al parecer, la idea de Don Ignacio L. Vallarta era que el Código Civil reglamentara las cuestiones de trabajo y quizá pensó en una legislación protectora de los obreros, pero salvo algunas modificaciones, siguió dicho Código los lineamientos del Código francés, con el nombre de contrato de obra; que nuestro Código Civil reunió en un solo título, con los siguientes apartados:

- Servicio doméstico
- Servicio por jornal
- Contrato de obras a destajo o precio alzado
- De los portadores y alquiladores
- Contrato de aprendizaje, y
- Contrato de hospedaje.⁷

Debe hacerse notar que nuestro derecho trató de dignificar el trabajo, rompiendo con la tradición que consideraba al contrato como un arrendamiento. También en otro aspecto superó nuestra legislación a la francesa, al permanecer más fiel al principio de igualdad y suprimir las presunciones consignadas en beneficio del patrono; la supresión de estas presunciones motivó, a su vez, que se dictaran algunas medidas sobre el salario; se ordenó que a falta de pacto expreso se estuviera a la costumbre del lugar, tomando en consideración la clase de trabajo y el sexo, edad y aptitud de las que prestaba el servicio.

⁷ Enciclopedia Encarta 1998.

Finalmente, se fijaron los derechos y obligaciones de las partes, esto no mejoró la situación del trabajador mexicano. En el contrato de obra a precio alzado, por ejemplo, se incluyeron los servicios del ingeniero constructor de una casa y del carpintero o zapatero, y es claro que mientras el primero estaba en aptitud de acudir a los tribunales, los segundos no tenían manera de pagar abogados, designar peritos que fijaran el monto de sus salarios, etc. La justicia, a pesar de la mayor liberalidad de nuestras leyes, continuó cerrando sus puertas a los obreros.

En el año de 1873 se puede considerar que se originaron las primeras organizaciones las cuales sustituyeron a los antiguos gremios, y al respecto el maestro Néstor de Buen Lozano señala:

"Asimismo se crearon las juntas de fomento de artesanos y juntas menores, que trataron de fomentar la protección de la industria nacional y de defenderla de la competencia de productos extranjeros, también buscan crear fondos de beneficencia pública, mediante la aportación de cuotas para el socorro de sus beneficiarios, con el objeto de establecer en última instancia cajas y bancos de ahorro".⁸

Una vez expulsado el General Santa Ana, Ignacio Comonfort y Juan Álvarez convocaron al pueblo para que eligieran a los representantes que integrarían el Congreso Constituyente. La declaración de derechos elaborada por la Asamblea fue de gran relevancia para el derecho laboral, siendo los artículos cuarto, quinto y noveno, los más importantes, porque se refieren a la libertad de profesión, industria y trabajo; al principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento; y a la libertad de asociación.

⁸ De Buen Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1974, p. 272.

No obstante, en el Siglo XIX los mexicanos no conocieron el Derecho del Trabajo ya que se continuó aplicando el viejo Derecho Español, es decir, las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias; lo cual denota que las condiciones de los trabajadores no sólo no mejoraron, sino que más bien sufrieron las consecuencias de la crisis política, social y económica en que se encontraba la sociedad durante la Independencia.

El esfuerzo realizado por los próceres Juan Álvarez e Ignacio Comonfort, se perdió y fue con la revolución de 1910 que se advirtió que la reglamentación jurídica del trabajo, estaba aún más atrasada que en la Colonia.

Antes de 1910, en México la burguesía era la que detentaba esencialmente la propiedad de la tierra y por ello surgió la revolución que en sus orígenes fue eminentemente agraria. No debe deducirse de estas afirmaciones que no hubiera surgido el problema obrero, en la rudimentaria industria, ya que existían centros mineros y algunas otras industrias, en donde se dejó sentir la necesidad de resolver la cuestión social; estallaron varios movimientos huelguísticos de importancia como los de Río Blanco, Nogales y Santa Rosa, que condujeron a una demostración de fuerza del gobierno y a una aplicación rigurosa del articulado del Código Penal; pero fuera de la organización de algunas sociedades obreras, como la Sociedad Mutualista del Ahorro y el Círculo de Obreros Libres de Orizaba, no se dio paso alguno para la solución del problema; por consiguiente, la cuestión social quedó en las mismas condiciones.

Una vez concluida la revolución, al formarse la Asamblea Constituyente en 1917, se trató de resolver el problema de los campesinos ya que era la clase más desprotegida, por lo cual se declaró la idea del Derecho del Trabajo y con ello se supo de la existencia de la injusticia social sufrida por el pueblo.

En este punto, resulta necesario señalar que el Constituyente de 1917 estableció —para satisfacción de nuestra nación— las prime-

ras garantías sociales que estuvieron plasmadas en una Constitución, privilegio que se impone resaltar.

1.1.1. Concepto de derecho del trabajo

El derecho del trabajo es el conjunto de principios institucionales y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales.

Para el maestro Alberto Trueba Urbina el Derecho del Trabajo.

“Es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales para la realización de su destino histórico”.⁹

Para el Instituto de Investigaciones Jurídicas el Derecho del Trabajo.

“Es el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual”.¹⁰

Para Néstor de Buen, el Derecho del Trabajo

“Es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social”.¹¹

⁹ Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, 4ª. Edic. Ed. Porrúa, p. 135

¹⁰ Instituto de Investigaciones Jurídicas, Porrúa-UNAM, pág. 982.

¹¹ De Buen y Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, México 1981. Pág. 131.

Si se toma en cuenta que las relaciones laborales generan una serie de derechos, obligaciones y responsabilidades entre quien presta un servicio y quien lo recibe, entonces es necesario referir los siguientes conceptos para diferenciar al trabajador del patrón.

Para llegar a la definición de lo que es un trabajador, se impone señalar en primer término, que es:

TRABAJO.- "Es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de la preparación técnica requerida por cada profesión y oficio".¹²

TRABAJADOR.- El artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo establece que Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para Mario de la Cueva, la subordinación no pretende designar un status del hombre que se somete al patrón, sino una de las formas de prestarse los servicios; aquéllos que se realiza con sujeción a las normas e instrucciones vigentes en la empresa.

PATRÓN.- El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo establece que Patrón.- Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

RELACIÓN DE TRABAJO.- "Denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios de una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral".¹³

¹² De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo, 5a. Edición, Porrúa, p.162.

¹³ Instituto de Investigaciones Jurídicas, Porrúa-UNAM, pág. 2769.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo señala que Relación de Trabajo.- Es la relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

1.1.2. El Derecho del Trabajo en el servicio público

Algunas legislaciones extranjeras señalan que las relaciones entre el Estado y sus empleados o funcionarios se encuentran dentro del Derecho Público y no en el Derecho del Trabajo, siendo mas bien de Derecho Administrativo, lo cual nuestra nación adoptó como suyo.

Al respecto, el Maestro Andrés Serra Rojas señala,

*“La función pública se forma por consiguiente con el conjunto de deberes, derechos y situaciones que se originan entre el Estado y sus servidores”.*¹⁴

En nuestro país dejaron de ser administrativas las relaciones entre Estado y sus servidores, el 1º de mayo de 1917, en que entró en vigor la Constitución, en la cual se hizo la declaración de los derechos sociales de los trabajadores, en especial la de los empleados públicos y privados.

Dentro del Derecho del Trabajo encontramos que los trabajadores al servicio del Estado, son la persona o personas que prestan sus labores para la realización de la función pública, de manera personal, bajo la subordinación del titular de una dependencia u órgano del estado y en virtud de un nombramiento expedido.

El Estado para poder cumplir con sus metas y fines requiere de una estructura y organización; para lo cual éste se auxilia de personas que prestan su actividad física e intelectual y de esta manera se crea la relación laboral entre el Estado y los que le prestan sus servicios.

¹⁴ Andrés, Serra Rojas. Derecho Administrativo, 4º. Edición, México 1968, p. 377.

El vínculo que se origina entre el Estado y sus servidores da cabida a una relación jurídica entre las partes. En relación con lo anterior, el tratadista Miguel Acosta Romero señala que:

*“En esa relación no hay lucha de clases, ni se busca el equilibrio entre los factores de la producción, ni el estado persigue utilidades o fines lucrativos, pues sólo se persigue la seguridad entre los intereses del prestador del servicio y el interés general”.*¹⁵

Aun cuando se trata de una función pública, ello no implica que los trabajadores del Estado salgan de la protección de las normas del trabajo, ya que basta la prestación de servicios para caer dentro del campo de tal normatividad, que es la expresión del interés general que se refiere al derecho de existir como ser humano.

No existe una justificación lógica para hacer diferencia entre los trabajadores públicos y aquéllos que no lo son, ya que el gobierno es la personificación jurídica de la estructura política creada por el pueblo en su Constitución Política y su actuación se subordina a las normas y principios fundamentales en ella consagradas.

1.1.3. Concepto de trabajador al servicio del estado

La Ley Federal del Trabajo del Estado de Chihuahua de 1922, en su artículo 38 establecía que: “...Se entiende por empleado público el trabajador de uno u otro sexo que presta al patrón su concurso intelectual y material al gobierno del estado o a la administración municipal”.

Asimismo, el Código del Trabajo del Estado de Puebla de 14 de noviembre de 1921, en su artículo 76, señalaba que son empleados públicos los trabajadores de uno y otro sexo que presten su concurso intelectual o material en las oficinas o dependencias del gobierno.

¹⁵ Acosta Romero, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo, 4ª. Edición, Ed. Porrúa, México 1981, p. 637.

La actual Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 3o, establece que trabajador es toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.

El artículo 12 de la propia ley requiere como condición, que al trabajador se le haya expedido nombramiento por funcionario con facultades bastantes o estar incluido en las listas de raya de los trabajadores temporales, habida cuenta que éstos pueden ser para obra o por tiempo fijo.

Como corolario de lo anterior, se impone señalar cual es la naturaleza jurídica de la relación.

1.1.4. Naturaleza jurídica de la relación

La relación jurídica que une a los trabajadores en general con sus respectivos patrones, es de distinta naturaleza que la que liga a los servidores públicos con el Estado, puesto que los primeros laboran en empresas con fines de lucro o de satisfacción personal y, por lo que respecta a los segundos, éstos trabajan para instituciones de interés general o sea son colaboradores en el ejercicio de la función pública.

Ahora bien, el maestro Acosta Romero opina que:

*“En virtud de que en esa relación no hay lucha de clases, ni se busca el equilibrio entre los factores de la producción, no el Estado, como tal, persigue utilidades o fines lucrativos, pues en este caso sólo se persigue la equidad entre los intereses del prestador del servicio y el interés general que siempre domina la actividad de ese ente público”.*¹⁶

¹⁶ *Ibidem.* (11)

Es evidente que entre el Estado y quien labora para él, existe una prestación de servicio personal subordinado, mediante el pago de una retribución, elementos que son suficientes para determinar que en ese caso se constituye una relación laboral.

El maestro Mario de la Cueva señala que la naturaleza jurídica de la relación de trabajo es:

“... una actuación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de los derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los Contratos Colectivos y Contratos-Ley y de sus normas supletorias”.¹⁷

Asimismo, el artículo 2o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala que: “...la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio.”

Por todo lo anterior, es preciso señalar que la naturaleza jurídica de la relación laboral es el conjunto de normas de Derecho Público que tiene por objeto regular los derechos y obligaciones recíprocas entre el Estado y sus servidores, y con ellas busca el equilibrio de las garantías sociales por parte de los trabajadores, con el ejercicio de las funciones del servicio público que tiene a su cargo el Estado.

¹⁷ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 13ª. Edición. Ed. Porrúa, México 1993, p.187.

1.1.5. Elementos que la integran

Los elementos que integran la relación laboral son el Estado en su calidad de patrono, y los servidores públicos también, en su categoría de trabajadores.

En cuanto al Estado como patrono, éste atañe a la naturaleza y actuación del Estado frente al prestador del servicio.

En nuestra legislación, el Estado mexicano es patrono cuando emplea el servicio de trabajadores en actividades económicas de carácter empresarial o para la realización de sus propios fines políticos.

El tratadista Andrés Serra Rojas manifiesta que:

*“La tesis del Estado Patrón no puede tener cabida en el actual sistema constitucional, que señala el predominio del interés general sobre cualquier otro interés particular”.*¹⁸

En opinión de Alberto Trueba Urbina:

*“El Estado democrático capitalista simboliza a la clase explotadora, por lo que es admisible la existencia del Estado Patrón, cuya alma es esencialmente burguesa y en sus relaciones sociales con sus servidores o trabajadores se originan conflictos laborales que deben ser dirimidos por la jurisdicción del trabajo. La otra cara del Estado y derecho social, en la que se desarrolla la lucha de clases”.*¹⁹

Por tanto, el Estado como patrón debe cumplir como cualquier otro ente jurídico las normas y disposiciones que rigen toda relación de trabajo.

¹⁸ Serra Rojas, Andrés. Derecho Administrativo, Tomo I, Ed. Porrúa, p. 361.

¹⁹ Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del trabajo, 4a. Edición, Porrúa, p. 152.

El servidor público por su terminología de trabajador es aquél que cumple los requisitos que señala el artículo 12 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado:

“Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo”.²⁰

Así, tenemos que Servidor Público o Trabajador al Servicio del Estado es la persona que cumple con la condición esencial del artículo antes mencionado y es aquélla en la que se le ha expedido un nombramiento por funcionario con facultades bastantes o estar incluido en las listas de raya de los trabajadores temporales, y que pueden ser por obra o por tiempo fijo.

De igual forma tenemos que hay dos clases de trabajadores que son: de base y de confianza, de los dos se hará un análisis más detallado posteriormente.

Por otra parte, debe afirmarse que es evidente la desigualdad económica que existe entre el trabajador y el patrón, pues mientras el primero sólo posee su fuerza de trabajo para subsistir, el segundo cuenta con los recursos suficientes para producir bienes o brindar algún servicio, lo que coloca al obrero en un grado de inferioridad y esta circunstancia permite al empleador fijar en forma unilateral las condiciones que regirán la relación laboral, mismas que desde luego son en favor de los intereses patronales.

Ya establecidos los antecedentes relatados, que forman el marco de este trabajo, resulta necesario determinar lo siguiente:

²⁰ Ley Federal del Trabajo, Multi Agenda Laboral, Secc. B, 1998.

1.2.El Poder Judicial Federal y las relaciones con sus trabajadores

Los artículos 5° y 123° de nuestra Carta Magna establecen que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El artículo 123 invocado se divide en dos apartados “A” y “B”.

El apartado “A” se refiere a las relaciones de trabajo en general.

Dentro del Apartado “B”, se establecen las reglas que deben imperar entre los titulares y las dependencias a quienes se aplica dicho apartado, que son: Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

Así, tenemos que el artículo 1o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado “B” del artículo 123 constitucional establece:

*“La presente ley es de observancia general para los titulares de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, de las Instituciones...”*²¹

Artículo 2o.- Para los efectos de esta ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio...”²²

Por tanto, resulta lógico considerar que como parte integrante de los Poderes de la Unión, el Poder Judicial de la Federación, titular de la fuente de trabajo, en relación con la situación jurídica con sus empleados debe regirse por el mencionado Apartado “B”; y asimismo

²¹ Ley Federal del Trabajo, MultiAgenda Laboral, Secc. B, 1998.

²² *Ibidem.*

cabe hacer notar que dentro de este poder existen dos tipos de trabajadores, que son los de base por un lado y por el otro los de confianza.

En consecuencia, también es lógico señalar que las normas de trabajo que se prevén en el artículo 123 constitucional Apartado "B" garantizan los derechos de los trabajadores al servicio del Poder Judicial, que los derechos que consagra son irrenunciables, pero también existen obligaciones que deben cumplir y en caso contrario éstas pueden ser causa de un despido justificado (cese).

La finalidad que persigue el artículo 123 constitucional es mejorar el bienestar del trabajador, así como de su familia, a través de la estabilidad en el empleo; determinando también cuales son las obligaciones para con su patrón.

1.2.1.La función del Poder Judicial Federal en relación con la actividad laboral de sus trabajadores

De acuerdo con la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación deberán realizar examen con el fin de lograr ingresar a dicho Poder, los licenciados en Derecho que pretenden laborar como Actuarios o Secretarios, ya sea de Juzgados o de Tribunales; una vez efectuado este examen de entre los participantes deberá escogerse al mejor con el fin de darle el nombramiento correspondiente.

Por otra parte, aun cuando la mencionada ley no establece ese requisito para dar los nombramientos a Oficiales Judiciales y demás personal de apoyo, lo cierto es que también a estos trabajadores se les hace un examen con el fin de ver cuáles son los más aptos para desempeñar los trabajos correspondientes.

Una vez decidido por los titulares quienes son los elegidos, de conformidad con la propia ley se les da un nombramiento por dos meses que puede ser repetido por lapsos mayores; y es hasta después de seis meses de laborar que se le puede dar la base a profesionistas y empleados de apoyo y no antes.

Tal relación laboral queda especificada en un nombramiento, que es en todo caso, el que el trabajador puede invocar para hacer valer los derechos laborales que va adquiriendo, ya sea por el transcurso del tiempo o por haber acrecentado mediante diferentes cursos su capacidad laboral.

Asimismo, la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación señala quienes son las autoridades facultadas para expedir el correspondiente nombramiento y en su caso cesar los efectos del mismo y son los siguientes: El Presidente en Pleno (Suprema Corte), el Presidente en Pleno (Consejo de la Judicatura), los Tribunales Colegiados de Circuito, los Tribunales Unitarios de Circuito y los Juzgados de Distrito; a través del Presidente en los Tribunales y el Juez en los juzgados.

El nombramiento contendrá entre otros los siguientes datos:

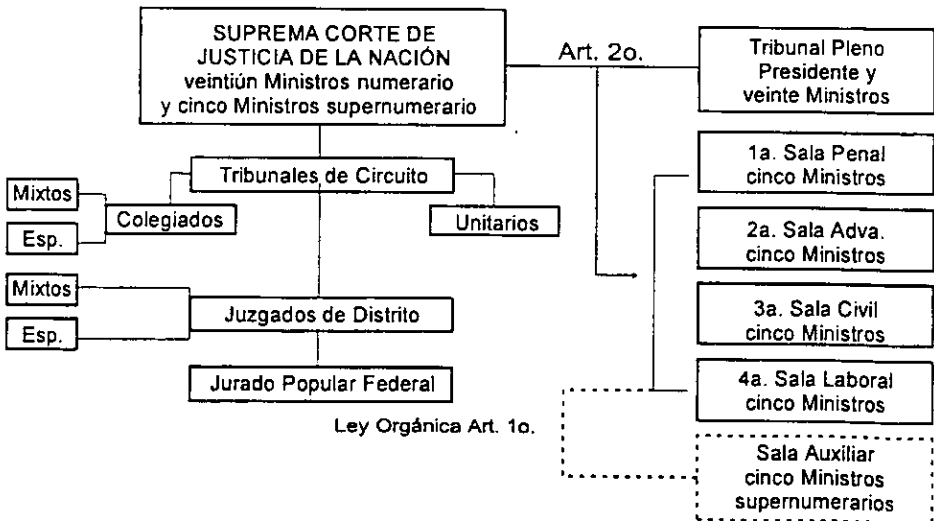
- El Ramo de la Dependencia a la que pertenece el trabajador.
- El Tribunal Colegiado o Unitario de Circuito Juzgado de Distrito en que labore.
- La fecha de expedición del nombramiento.
- El nombre, edad y domicilio.
- El carácter del nombramiento: interino o de base.
- Los servicios que deberán prestarse.
- La clave presupuestal del puesto.
- Los nombres de sus padres.
- El sueldo mensual a percibir.

1.2.2. Estructura laboral del Poder Judicial Federal

El Poder Judicial de la Federación se integraba antes de las reformas de 1994-1995, de la siguiente manera:

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN
TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO
TRIBUNALES UNITARIOS DE CIRCUITO
JUZGADOS DE DISTRITO
JURADO POPULAR FEDERAL

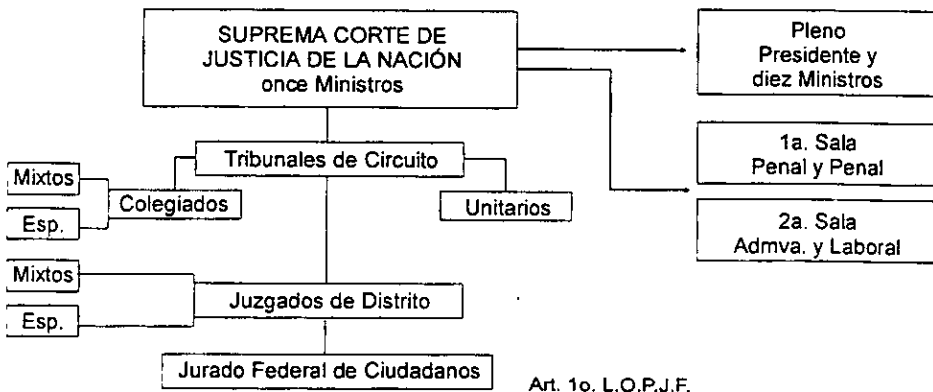
ÓRGANOS DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN ANTERIOR A LAS REFORMAS-JUDICIALES 1994-1995



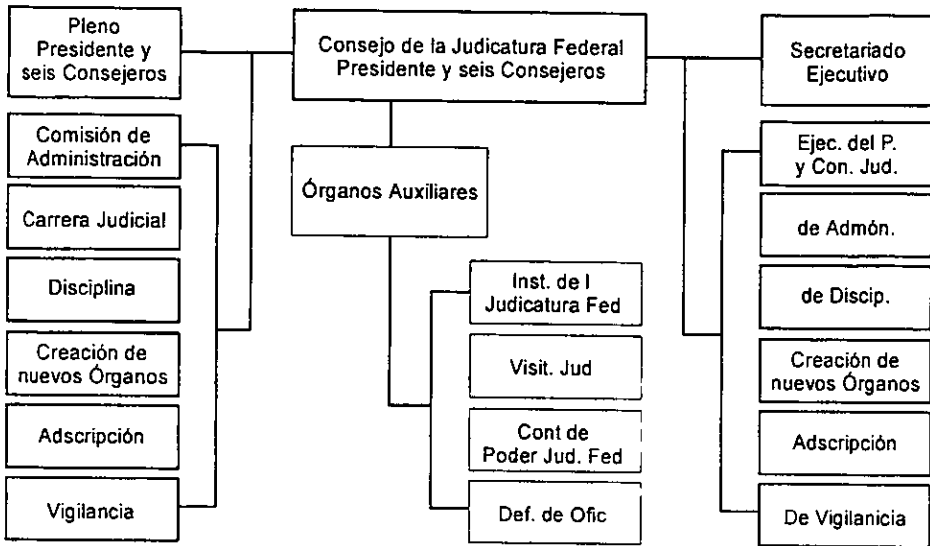
Y actualmente se encuentra conformada para la actuación jurisdiccional y administrativa:

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN
CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL
TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO
TRIBUNALES UNITARIOS DE CIRCUITO
JUZGADOS DE DISTRITO
JURADO FEDERAL DE CIUDADANOS
PRESIDENTE DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL
CONSEJEROS DE LA JUDICATURA FEDERAL
SECRETARIOS EJECUTIVOS

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN ACTUAL
ART. 94 Y 10. DE LA LEY ORGÁNICA DEL
PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
ÓRGANOS JURISDICCIONALES



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN ACTUAL
ART. 94 Y 10. DE LA LEY ORGÁNICA DEL
PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
ÓRGANOS ADMINISTRATIVOS



1.2.3. Clasificación de los trabajadores

Como ya se mencionó en el punto 1.2.1. existen dos tipos de trabajadores que son los profesionistas por una parte y por la otra el personal de apoyo de los cuales unos son de confianza y otros de base.

La Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación en el Capítulo VIII en referencia al personal del Poder Judicial de la Federación, establece:

“Artículo 180.- En la Suprema Corte de Justicia de la Nación tendrán el carácter de servidores públicos de confianza, el secretario general de acuer-

*dos, el subsecretario general de acuerdos, los secretarios de estudio y cuenta, los secretarios y subsecretarios de Sala, los secretarios auxiliares de acuerdos, los actuarios, la persona o personas designadas por su Presidente para auxilio en las funciones administrativas, el Coordinador de Compilación y Sistematización de Tesis, los directores generales, los directores de área, los subdirectores, los jefes de departamento, el personal de apoyo y asesoría de los servidores públicos de nivel de director general o superior, y todos aquéllos que tengan a su cargo funciones de vigilancia, control, manejo de recursos, adquisiciones o inventarios”.*²³

*“Artículo 181.- Tendrán también el carácter de servidores públicos de confianza, los secretarios ejecutivos, los secretarios de comisiones, los secretarios técnicos, los titulares de los órganos auxiliares, los coordinadores generales, directores generales, directores de área, visitadores, defensores de oficio, personal técnico de la Visitaduría Judicial y la Contraloría del Poder Judicial de la Federación, subdirectores, jefes de departamento, oficiales comunes de partes, el personal de apoyo y asesoría de los servidores públicos de nivel director general o superior, cajeros, pagadores y todos aquellos que tengan a su cargo funciones de vigilancia, control, manejo de recursos, adquisiciones o inventarios”.*²⁴

Por lo que se refiere a los trabajadores de base la misma ley señala en su artículo 182 cuáles son los trabajadores que se encuentran bajo esas condiciones y que a la letra establece:

²¹ Ley Orgánica Poder Judicial Federal, 68a. Edición, Ed. Porrúa, 1998.

²⁴ *Ibidem*.

*“Artículo 182.- Los servidores públicos del Poder Judicial de la Federación no previstos en los dos artículos anteriores serán de base”.*²⁵

Por lo tanto la diferencia entre los trabajadores de base y los de confianza es que los primeros tiene reconocido el derecho a la “inamovilidad” en los puestos que ocupan, gozan de la prerrogativa otorgada por la ley consistente en el derecho a no ser separados de su empleo sino por una causa que lo justifique; mientras que los segundos, no, esto es, que no gozan de los privilegios que les confiere la ley por lo que atañe a su estabilidad en el empleo.

1.2.4. Derechos, obligaciones y responsabilidades de los trabajadores y del patrón.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 87 establece que:

*“Las condiciones generales de trabajo se fijarán por el Titular de la dependencia respectiva, tomando en cuenta la opinión del sindicato correspondiente a solicitud de éste...”.*²⁶

Por lo que se refiere a las condiciones y obligaciones de trabajo en el Poder Judicial Federal, éstas se dan de acuerdo a que cada órgano tiene sus propios usos y costumbres, toda vez de que cada titular (Magistrado Presidente de Tribunal de Colegiado o por Magistrado de Tribunal Unitario de Circuito y por el Juez de Juzgado) establece una especie de reglamento interno para los secretarios de tribunal y personal de apoyo (Actuarios, oficiales judiciales, oficial de partes e intendentes) que tendrá vigencia por el lapso de un año. Aquí se da un ejemplo de las condiciones laborales de un Tribunal que contiene entre otras las siguientes disposiciones:

²⁵ *Ibidem.*

²⁶ La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

1a.- El horario de trabajo es de las ocho horas con treinta minutos a las catorce horas con treinta minutos, tanto para los empleados administrativos como para los profesionales, con un margen de tolerancia de quince minutos en el caso de los primeros y de treinta minutos en el de los segundos y de las madres que tengan que llevar a sus hijos a la guardería, (la tolerancia no debe ser entendida como la hora de entrada, pues ésta es a las ocho horas con treinta minutos).

Cabe hacer mención que hay ocasiones que por la carga de trabajo que tiene cada Tribunal o Juzgado los oficiales judiciales tienen que quedarse más tiempo por la cuota de trabajo que hay que cumplir o regresan en la tarde, sobre todo en los juzgados mixtos y en materia penal, en los que el personal tiene que quedarse a dormir en dicho lugar porque llegan a salir en ocasiones a las dos o tres de la mañana.

Para el personal de intendencia, el horario es de las siete a las quince horas, con descanso de una hora para tomar alimentos fuera del Tribunal, que corre de las nueve a las diez horas.

Aquí, lo importante es mencionar que dicho personal asiste un sábado de cada mes para que se fumiguen los locales del archivo y las oficinas respectivas o a realizar labores extras dentro del Tribunal o Juzgado, esto sin estar contemplado dentro de la circular que se firma al principio de cada año.

Las secretarías ejecutivas "A", adscritas a cada uno de los Magistrados, quedan exentas de firmar o checar tarjeta en su caso, y los choferes quedan sujetos al horario que les señale el Magistrado o Juez al que estén adscritos.

Este personal es considerado de confianza, por tanto, con ellos hay un tratamiento muy especial, ya que no tienen horario de entrada ni de salida, inclusive trabajan jornadas excesivas sin recibir un pago extraordinario por las mismas.

2a.- El personal administrativo, profesional y de intendencia, salvo autorización del Pleno, debe firmar la libreta de control de entrada y salida, anotando con claridad su nombre y la hora. Dentro del horario de labores debe permanecer en el Tribunal o Juzgado. Puede ausentarse sólo cuando cuente con el permiso correspondiente, que por escrito expedirá el jefe inmediato y que el interesado presentará al Secretario de Acuerdos del Tribunal o Juzgado.

Al respecto, se señala que la libreta de entrada y salida se encuentra en custodia del Secretario de Acuerdos el cual verifica la hora y firma que marca cada uno de los empleados que llegan dentro del horario señalado en el punto 1a., en caso contrario marca el retardo correspondiente (de dos a tres retardos de dieciséis a cuarenta minutos y un retardo menor de cuarenta y uno a sesenta minutos, se aplica un descuento de medio día); para que a fin de mes se contabilicen todos los retardos y se haga el descuento debido.

En cuanto al personal profesional, éste corre con la misma suerte del personal administrativo y de intendencia, esto es, también tiene que laborar más tiempo del señalado anteriormente, ya sea dentro del Tribunal o en su casa, así como también es acreedor a descuentos por retardos o faltas.

3a.- Las inasistencias por causas de enfermedad son justificadas únicamente cuando se presente la incapacidad expedida por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, que es la Institución asistencial a la que se pertenece, sin que por lo tanto puedan tomarse en cuenta recetas o incapacidades de médicos particulares o de cualquier otra institución.

En este punto se hace mención que a las madres que tienen hijos menores y que se les otorga un comprobante de cuidados maternos por enfermedad, y que este es expedido por el médico del CENDI del

Consejo, en algunos Tribunales o Juzgados no es un documento válido para que dichas madres se queden en su casa para cuidar de su enfermo, por tanto tienen que faltar a sus labores, con las consecuencias ya señaladas.

Las cuestiones relacionadas con la inasistencia o retardos que no sean por enfermedad y para los que no se hayan concedido previo permiso, deben plantearse por escrito al Presidente del Tribunal o al Juez dentro de los tres días siguientes de ocurridos para que dé cuenta al Pleno y sea éste el que resuelva lo que proceda, según las circunstancias de cada caso.

Los permisos para llegar después de la hora de entrada, así como para dejar de asistir al trabajo, debe solicitarse por escrito y con la debida oportunidad al Presidente del Tribunal, para que de cuenta al Pleno y sea éste el que decida al respecto.

1.3. La organización sindical de los trabajadores del Poder Judicial.

El artículo 123 Apartado "B", fracción X, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala: "Los trabajadores tendrán derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán asimismo, hacer uso del derecho de huelga...".

Así, el Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial Federal está constituido por los trabajadores de base e interinos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, del Consejo de la Judicatura Federal, de los Tribunales Colegiados de Circuito, de los Tribunales Unitarios de Circuito, de los Juzgados de Distrito establecidos en la República y de la Unidad de Defensoría de Oficio del Fuero Federal.

El Sindicato tiene como finalidades entre otras:

- La de fortalecer la unidad y militancia;
- Luchar por la autonomía e independencia de la organización;

- Consolidar todas las prestaciones logradas hasta la fecha y la obtención de otras;
- Velar el cumplimiento de las disposiciones para garantizar los derechos generales de los trabajadores, en forma particular por la elaboración y la constante revisión del convenio de relaciones laborales del Poder Judicial de la Federación y sus trabajadores, así como la actualización del Reglamento de Escalafón.
- Fomentar la capacitación de sus agremiados.
- Velar por el mejoramiento económico, físico, cultural y social de sus agremiados.
- Lograr la basificación de los trabajadores que aún no gozan de ese derecho.
- Luchar porque las prestaciones que en dependencias del Poder Ejecutivo Federal se otorgan a los trabajadores, también se apliquen en el Poder Judicial (el pago de tres meses de licencia prejubilatoria).

El sindicato cuenta para la realización de sus funciones entre otros con los siguientes:

- Secretario General.
- Secretario General Adjunto.
- Secretario de Relaciones Laborales
- Secretario de Trabajo y Conflictos en los Estados.
- Secretario de Trabajo y Conflictos en el D.F...

La actividad primordial que realiza el Secretario de Trabajo y Conflictos y que nos interesa para esta investigación es:

Asesorar a los trabajadores en los conflictos que se les presenten con motivo de su trabajo.

Intervenir en todos los asuntos y conflictos que se susciten entre el titular y los miembros de la sección o entre éstos.

Tramitar ante la Comisión Substanciadora del Poder Judicial de la Federación, por el levantamiento de actas administrativas, sanciones o despidos en contra de trabajadores.

Litigar ante cualquier otro órgano del titular en el que se ventilen problemas laborales de los trabajadores, o en cualquier conflicto que se suscite con la titularidad y proponer ante el Comité Ejecutivo Nacional, la táctica que debe observarse para la resolución de esos problemas.

Intervenir en los conflictos inter-sindicales de los trabajadores.

Participar conjuntamente con los titulares o representantes del Poder Judicial de la Federación, en la formación, aplicación y actualización del Catálogo de Puestos.

De lo anterior se desprende, de acuerdo con las finalidades señaladas, que los trabajadores que se encuentren en algún conflicto laboral, en cualquier lugar de la República, cuentan con el apoyo y asesoría del sindicato para la solución de su problema.

Capítulo II

EL MARCO JURÍDICO DE LAS RELACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL PODER JUDICIAL

2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

El artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala que:

“A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. ...Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial. Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial. ...El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley”.²⁶

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto se promovió la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

En 1914 se inició un fuerte movimiento en pro de una legislación obrera, ese movimiento correspondió a Don Venustiano Carranza, y fue en el Constituyente de Querétaro (1917), en donde los diputados revisaron el contenido de los artículos 4o y 5o de la Constitución de 1857, en que incluyeron la jornada, los descansos, el salario y algunas adiciones específicas de la prestación del servicio de los obreros en particular.

²¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 5a. edición, Mc Graw Hill, p. 5

La Constitución de 1917 redactó las bases sobre los derechos fundamentales de los trabajadores que transformó en todo un capítulo de derechos consagrados a éstos fue el origen del artículo 123 constitucional del siguiente tenor:

“Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley”.²⁷

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: Apartado “A”.- Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, u de manera general, para todos los que se contraten por medio de contrato de trabajo.

En cuanto al Apartado “B”.- Este se dará entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus Trabajadores.

2.2. El artículo 123, apartado “B”

El artículo 123 de la Constitución de 1917, ha sufrido cambios, variaciones de contenido, adiciones en sus principios fundamentales y el agregado de todo un apartado completo, el “B” relacionado con el trabajo burocrático una de tales adiciones la creó el Presidente de la República, licenciado Adolfo López Mateos, quien mandó una iniciativa a la Cámara de Senadores relacionada con la adición del Apartado “B” al artículo 123 constitucional, dando así a los Trabajadores al Servicio del Estado una reglamentación laboral aparte, cuya exposición de motivos es la siguiente: “Los trabajadores al servicio del estado por diversas y conocidas circunstancias no habían disfrutado de todas las garantías sociales que el artículo 123 de la Constitución General de la República consigna para los demás trabajadores. Es

²⁷ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 5a. edición, Mc Graw Hill, p. 5

cierto que la relación jurídica que une a los trabajadores en general con sus respectivos patrones, es de distinta naturaleza de la que liga a los servidores públicos con el Estado, puesto que aquéllos laboran para empresas con fines de lucro o de satisfacción personal, mientras que éstos trabajan para instituciones de interés general constituyéndose en íntimos colaboradores en ejercicio de la función pública. Pero también es cierto que el trabajo no es una simple mercancía, sino que forma parte esencial de la dignidad del hombre; de allí que debe ser siempre legalmente tutelado. De lo anterior se desprende la necesidad de comprender la labor de los servidores públicos dentro de las garantías de trabajo que consigna el citado artículo 123, con las diferencias que naturalmente se derivan de la diversidad de situaciones jurídicas”.²⁸

Las dos Cámaras aprobaron por unanimidad el dictamen, declarándolo adicionado a la Constitución como Apartado “B” del artículo 123 y ordenándose su publicación el 5 de diciembre de 1960. Como resultado de esta reforma constitucional, el texto original del artículo 123 de nuestra Carta Magna pasó a ser Apartado “A” y Apartado “B” el cual contiene catorce fracciones.

Se afirma por un lado que la inserción del Apartado “B” en el artículo 123 constitucional, fue el resultado de la presión que hicieron los trabajadores para garantizar sus derechos y que dicho Apartado no pretendía equipararlos con los trabajadores en general, sino más bien tutelar sus propios intereses por la naturaleza de los servicios que prestan y con ello se justifica la existencia de los dos apartados en el citado artículo.

Ahora bien, acorde con lo anterior y por formar parte del Sector Público, también los trabajadores del Poder Judicial de la Federación, deben ser considerados en cuanto a sus derechos como tales, dentro del comentado Apartado “B” del artículo 123, lo que obliga a referirse a cual es la Ley Reglamentaria de dicho Apartado.

²⁸ H. Congreso de la Unión. Los derechos. Tomo VII, Ob. Cit. P. 695.

2.3. La Ley Federal de los trabajadores al servicio del estado

Hecha la reforma al artículo 123 constitucional en la que se elevaron los preceptos fundamentales y las disposiciones que regían las relaciones de los servicios al Estado, se procedió a buscar una reglamentación, estableciéndose al efecto en dicha iniciativa presidencial, en el artículo 2o. transitorio lo siguiente:

“Entre tanto se expide la respectiva ley reglamentaria, subsistirá la vigencia del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, en cuanto no se oponga a la presente adición”.²⁹

El 5 de diciembre de 1963 el titular del Ejecutivo Federal envió al Senado de la República la iniciativa de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del artículo 123 Apartado “B”, que señala:

“Se abordan en la presente iniciativa; que se ha inspirado en el mismo espíritu de justicia y que ha sido formulada disponiendo de una más amplia perspectiva técnica; los problemas de: jornada de trabajo, estabilidad en el empleo, salarios, requisitos reguladores del escalafón, conocimientos, aptitud y antigüedad, derecho de huelga, protección en casos de accidentes y enfermedades profesionales o no profesionales, jubilación, muerte, habitaciones baratas y tiendas económicas, protección específica de la mujer, estableciendo también la conciliación para resolver los conflictos colectivos y los intersindicales, así como otras normas para el debido respeto de la dignidad y los derechos de los servidores públicos”.³⁰

²⁹ Diario Oficial de la Federación 5 de diciembre de 1960.

³⁰ Cámara de Senadores del Congreso de la Unión, XVI Legislatura. 3er. Periodo ordinario, ramo público, hoja 101.

El 28 de diciembre de 1963 en el Diario Oficial de la Federación se publicó la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y ésta entró en vigor el día siguiente de su publicación.

Para una mejor comprensión de este trabajo, se impone señalar cual es la ley que rige en el Poder Judicial de la Federación.

2.4. La Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación

Durante la toma de posesión como Presidente de la República en 1994, el Dr. Ernesto Zedillo Ponce de León en su discurso mencionó la necesidad de fortalecer al Poder Judicial de la Federación para una eficaz impartición de la justicia.

El 31 de diciembre de 1994, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la reforma de los artículos 94, 100 y 123, fracción XII, Apartado "B", los dos primeros se refieren a la nueva estructura que tiene la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como a la integración y función del Consejo de la Judicatura Federal.

El artículo 94 señala que:

"Se deposita el ejercicio del Poder Judicial de la Federación en una Suprema Corte de Justicia, en un Tribunal Electoral, en Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito, en Juzgados de Distrito y en un Consejo de la Judicatura Federal. La Suprema Corte de Justicia se compondrá de once Ministros y funcionará en Pleno o en Salas..."

Artículo 100.- La administración, vigilancia y disciplina del Poder Judicial de la Federación con excepción de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, estarán a cargo del Consejo de la Judicatura Federal. El Consejo se integrará por siete miembros de los cuales uno será el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, quien

también lo será del Consejo; un Magistrado de los Tribunales Colegiados de Circuito, un Magistrado de los Tribunales Unitarios de Circuito y un Juez de Distrito, quienes serán electos mediante insaculación; dos Consejeros designados por el Senado y uno por el Presidente de la República, funcionando en Pleno y en Comisiones...”

El Consejo fue creado con la finalidad de encargarse de las funciones administrativas que anteriormente tenía la Corte, entre las que destacan determinar el número, división de circuitos, competencia territorial, la especialización por materia de los órganos jurisdiccionales, la designación, adscripción, remoción y ratificación de Magistrados y Jueces, además de la vigilancia y disciplina del Poder Judicial de la Federación.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su Artículo 123, fracción XII.-

*“...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”.*³¹

³¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 5a. edición, Mc Graw Hill, p. 129.

Capítulo III

LOS CONFLICTOS LABORALES ENTRE EL PODER JUDICIAL FEDERAL Y SUS TRABAJADORES

3.1. Concepto y características

Como se advierte del anterior apartado, la Ley Orgánica del Poder Judicial Federal determina en su artículo 1o. cuales son los órganos de este alto tribunal y que son:

- La Suprema Corte de Justicia de la Nación;
- Los Tribunales Colegiados de Circuito;
- Los Tribunales Unitarios de Circuito;
- Los Juzgados de Distrito;
- El Consejo de la Judicatura Federal, y
- El Jurado Federal de ciudadanos...

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, fracción XII del Apartado "B", hace mención de los conflictos entre el Poder Judicial y sus trabajadores y señala:

"Artículo 123 fracción XII,... 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".³²

Asimismo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 152 establece que los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos en única instancia por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

²¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 5a. edición, Mc Graw Hill, p. 29.

Los artículos 10, fracción IX, 81, fracción XXV, de la Ley Orgánica del Poder Judicial reconoce los conflictos de trabajo suscitados con sus propios trabajadores y que a la letra señalan:

“Artículo 10.- La Suprema Corte de Justicia conocerá funcionando en Pleno; fracción IX.- De los conflictos de trabajo suscitados con sus propios servidores en términos de la fracción XII del apartado “B” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a partir del dictamen que le presente la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, en términos de los artículos 152 al 161 de 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, en lo conducente”.³³

“Artículo 81, fracción XXV.- Resolver los conflictos de trabajo suscitados entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores públicos... con excepción de los conflictos relativos a los servidores públicos de la Suprema Corte de Justicia cuya resolución le corresponda...”.³⁴

Así tenemos que una de las principales funciones del Poder Judicial de la Federación es la de proteger los derechos de los particulares frente a cualquier aplicación de una ley o acto de autoridad que lo infrinja, para tal efecto hace una interpretación de las leyes en cada caso concreto que es sometido a su consideración.

Para realizar esa función el Poder Judicial Federal requiere de trabajadores para que efectúen esas actividades, por lo que es probable que aparezcan como en todo vínculo laboral, controversias entre éste y sus empleados, pero dada la supremacía de los órganos que

³³ Ley Orgánica Poder Judicial Federal.

³⁴ *Ibidem.*

lo integran, es obstáculo que se puedan someter a la competencia de un órgano de inferior jerarquía, para dirimir los conflictos de los que forman parte.

En relación con lo anterior, con base en la iniciativa presidencial para adicionar el artículo 123 constitucional con el Apartado "B" el cual contendría los principios de la prestación de servicios al Estado al respecto señaló:

"Una necesaria excepción se establece a este respecto: Los casos de conflicto entre el Poder Judicial de la Federación y sus trabajadores. Con el propósito de salvaguardar su dignidad y decoro como el órgano máximo que ejerce la función jurisdiccional, se establece la competencia exclusiva del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para conocer de estos conflictos y resolverlos en una sola instancia, conforme al procedimiento que la ley reglamentaria establece".³⁵

Con la reforma del 1 de enero de 1995, realizada a la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, la competencia del máximo tribunal en cuanto a los conflictos entre la Suprema Corte de Justicia y sus trabajadores se limita únicamente a éstos y por lo que respecta a las controversias entre los demás órganos judiciales y sus empleados éstas serán resueltas por el Consejo de la Judicatura Federal.

3.2. Causas de terminación de la relación de trabajo

Si bien es cierto que en el Poder Judicial de la Federación, no existe un reglamento o un estatuto en el que precise o haga mención de cuáles son las causas o los motivos de la terminación o cese de la relación de trabajo entre el patrón y sus trabajadores (sean los titulares de tribunales colegiados, unitarios de circuito, juzgados de distri-

³⁵ Congreso de la Unión-Cámara de Diputados. L. Legislatura. Los Derechos del Pueblo Mexicano. Tomo VIII, Ed. Porrúa, México 1978, pág. 695.

to, etc.), es necesario recurrir a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en cuyo Capítulo Séptimo, se establecen los motivos de la cesación de los efectos del nombramiento.

La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación.

Por tanto, el cese es la terminación de los efectos del nombramiento expedido en favor del trabajador por parte del titular del órgano jurisdiccional al incurrir el prestador de servicios en las causales que se prevén en el artículo 46 de Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

3.2.1. Cese de los efectos de un nombramiento de trabajador al servicio del estado

Así se tiene que el artículo 46 del mismo ordenamiento de leyes establece:

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

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

Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación.

Por muerte del trabajador.

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

De lo anterior se desprende que si algún trabajador renuncia a sus derechos laborales, ésta será nula ya que así lo establece la propia ley, pero la acepta cuando el prestador de servicios ejerce su derecho a no seguir laborando, la renuncia que puede ser verbal o escrita.

En relación con la causal de abandono de empleo, se dejan de surtir los efectos del nombramiento, en virtud de que el trabajador deja de asistir al lugar en que presta sus servicios por más de tres días consecutivos que correspondan a mes-calendario; sin autorización o causa que lo justifique. El cómputo se hace sin considerar los días de descanso semanal, los obligatorios y aquéllos que sean de holganza en cada órgano gubernamental, esto es, que sólo se toman en cuenta los días hábiles. Y a consecuencia de ello es que deja de realizar las funciones que le fueron encomendadas, lo que ocasiona un perjuicio grave a la institución.

Por tanto, en relación con los trabajadores que prestan sus servicios en el Poder Judicial de la Federación si incurren en alguna de estas causales, será motivo más que suficiente para que cesen los efectos de su nombramiento, sin responsabilidad para el titular patrón.

3.3. Derecho del patrón para cesar los efectos del nombramiento del trabajador

El artículo 131, en sus fracciones III y IX de la Ley Orgánica del Poder Judicial dispone que son causas de responsabilidad para los servidores públicos de este Poder: Tener una notoria ineptitud o descuido en el desempeño de las funciones o labores que deban realizar, y las demás que determine la ley.

Asimismo, el artículo 46, fracción V, incisos g) e i) de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, previene que ningún

trabajador podrá ser cesado sino por justa causa, que el nombramiento sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por desobedecer reiteradamente y sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores y por falta comprobada de cumplimiento de las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva.

De lo anterior se desprende que si algún servidor público incurre en una de estas causales, el patrón estará en todo su derecho para cesar los efectos del nombramiento del trabajador.

En un caso práctico que fue resuelto por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por unanimidad de votos, se decidió negar a la trabajadora María Guadalupe Cabañas Reyes, la reinstalación en el puesto de Oficial Judicial, de base, con adscripción en la Dirección General de Recursos Humanos; ya que la citada trabajadora no acreditó en ningún momento su acción, y la titular demandada demostró que la actora incurrió en notoria ineptitud y descuido en el desempeño de las funciones que tenía encomendadas, además de que no cumplió con su obligación de desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados así como por faltar al respeto a sus superiores.

Lo anterior se desprende como consecuencia de que María Guadalupe Cabañas Reyes, que se encontraba comisionada en la Comisión Substanciadora Unica del Poder Judicial de la Federación, se le instrumentó un acta administrativa porque constantemente se le pedía de manera respetuosa y pacíficamente que cumpliera con el trabajo que se le encomendaba; ya que se advirtió descuido en relación al desarrollo del mismo, esto es, que la misma no despachaba a tiempo las notificaciones que tenía a su cargo, además de que cosía los acuses de recibo en un expediente diferente al correspondiente, también le faltaba el respeto y se burlaba tanto de sus superiores como a sus compañeras, además de afirmar que ella era una persona conflictiva y que no cumplió con lo establecido en el "Reglamento de Trabajo" de la Comisión Substanciadora. La actora no justificó su acción

a pesar de que tuvo a su alcance todos los medios para defenderse, pues lo único que hizo fue reafirmar lo que se asentó en la referida acta, y la titular demandada sí demostró las defensas y acciones que hizo valer.

La conclusión del dictamen presentado fue el cese de los efectos del nombramiento de la trabajadora por haber violado diferentes disposiciones del "Reglamento de Trabajo" de la Comisión Substanciadora.

De lo anterior se infiere que ese dictamen tuvo una base jurídica inobjetable, lo que no sucede en otros casos, en que el trabajador labora en uno de los muchos Juzgados o Tribunales Colegiados, en los cuales no existe Reglamento de Trabajo que el empleado pueda invocar en su defensa, puesto que es sabido que en el Poder Judicial de la Federación no existe un Reglamento de Trabajo General, sino que cada titular de Juzgado, de Circuito o Plenos de Tribunales Colegiados, imprime a cada una de las instituciones su sello propio.

3.3.1. La reinstalación

Para el maestro Mario de la Cueva, reinstalación es:

La restauración o restablecimiento del trabajador en sus derechos dentro de la empresa; derechos que son consecuencias de la situación jurídica objetiva creada entre trabajador y patrono, en virtud de la prestación de servicios".³⁶

La restauración del trabajador en sus derechos, incluye el disfrute de aquéllos que logró adquirir con anterioridad a su despido, así como los que debió haber adquirido mediante la prestación de los servicios durante el período que duró la suspensión.

³⁶ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 6ª. Edición, Ed. Porrúa. México 1980.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación en jurisprudencia señala lo siguiente:

“Cuando se reclama del patrón la reinstalación en el trabajo y del sindicato el pago de perjuicios ocasionados por exclusión ilegal de su seno, y tales perjuicios se hacen consistir en los salarios caídos dejados de percibir, si la primera de las acciones citadas desaparece, en forma concomitante o correlativa debe concluir la de tipo secundario, por haberse extinguido la acción principal de la que devino”.³⁷

Si se declara injustificado el despido del trabajador podrá reclamar también el pago correspondiente a los salarios vencidos desde el momento de su despido hasta la fecha de la ejecución del laudo.

En un caso práctico de un conflicto laboral entre la trabajadora Rita Margarita Ramírez Moya en contra del Titular del Juzgado Tercero de Distrito en el Estado de Nuevo León, con residencia en Monterrey, la actora acreditó que fue despedida injustificadamente de su trabajo ya que pretendía que se le reinstalara en el puesto de oficial judicial de base, que desempeñaba en dicho juzgado, fundándose en la circunstancia de que la renuncia que presentó fue obtenida mediante coacción, por las presiones del titular, y que a ésta recayó acuerdo del Juez aceptándola; que el titular usaba la intimidación y el poder de que está investido para hacer renunciar a las personas que le desagradan o aquéllas respecto de las que no le gustaba su forma de trabajar, presionándolas con laborar en un horario infrahumano comprendido de las ocho con treinta minutos a las veintidós horas, y en ocasiones hasta la madrugada, durante todos los días, incluyendo los días inhábiles y festivos.

³⁷ Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1975, Quinta Epoca, 4ª. Sala, tesis 195, p. 186.

Por otra parte, el Juez al dar contestación a la demanda negó los hechos, y manifestó que nunca le exigió a la actora que laborara fuera de su horario normal, sino que apelando al alto sentido de responsabilidad y convicción que debe tener todo empleado del Poder Judicial de la Federación, les pedía que trabajara tanto como las circunstancias lo ameritaran, debido a la infinidad de casos que deben resolverse con urgencia, de tal manera que consideraba que era una actitud irresponsable al concluir su jornada normal de trabajo, abandonar el local del juzgado.

Asimismo, insistió el titular en que era improcedente la acción de reinstalación que pretendía la actora ya que ésta de forma libre y sin que existiera vicio o dolo, expresó su voluntad de renunciar a su empleo, y negó que hubiera existido intención de usar algún medio de presión o amenaza para obtenerla, pero reconoció que le pidió laborar fuera del horario normal y que en dos ocasiones le solicitó que presentara su renuncia por ineptitud.

La Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, realizó un dictamen con todos los elementos de prueba que adminiculadas con la confesión expresa y espontánea del titular demandado, concluyó que la renuncia al trabajo que presentó la actora se llevó a cabo sin que existiera en ella la libre voluntad para decidir sobre tal renuncia, sino que, por el contrario, fueron factores externos los que de manera directa influyeron en su libre albedrío, por lo que quedó acreditado que la renuncia se obtuvo mediante coacción. El Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, resolvió por unanimidad de votos que la trabajadora debía ser reinstalada en el puesto de oficial judicial, de base.

Capítulo IV

PROCEDIMIENTO PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

4.1. Los elementos de la acción

Las acciones, según la Ley Federal del Trabajo, tienen por objeto provocar la actividad del juzgamiento por parte de la Juntas, como órganos encargados de decidir los litigios laborales, mediante la presentación de una demanda y el seguimiento de un conjunto de actos procesales, con motivo de controversias que con arreglo a la ley, sostienen trabajadores y patrones, por la transgresión de una relación de trabajo que contempla lo siguiente:

- 1.- Para que prospere la acción, debe existir una persona titular de la misma, debidamente determinada.
- 2.- Resulta fundamental la observación del cumplimiento y satisfacción de los presupuestos de la acción, los cuales deben ser satisfechos, so pena de que su ejercicio se considere ineficaz.
- 3.- No probados los extremos de la acción ejercitada, carece de relevancia que los demandados hubiesen o no acreditado los extremos de las excepciones y defensas opuestas.
- 4.- Cuando falta la titularidad del derecho como elemento constitutivo de la acción laboral intentada, es intrascendente el estudio de las pruebas, ya que, aun cuando a éstas se les diera el valor que se pretende tengan, ello de ninguna manera influiría en el sentido del fallo.
- 5.- La declaración o procedencia de la excepción de acciones contradictorias hace irrelevante la omisión de estudio de pruebas por las Juntas, toda vez que al ser procedente la referida excepción, no hay necesidad de estudiar el fondo de cada una de las cuestiones planteadas.
- 6.- Cuando haya varias acciones contra una misma persona y respecto de un mismo asunto, deben intentarse en una demanda, pues por el ejercicio de una o más quedan extinguidas las otras.

Esto es, deben ejercitarse en la demanda todas las acciones derivadas del hecho respectivo.

- 7.- El desistimiento que el trabajador realiza respecto a la acción intentada, no afecta la existencia de los derechos generados con motivo de la prestación de sus servicios, sino que únicamente constituye una manifestación de voluntad para que la autoridad del trabajo deje de conocer de la acción intentada poniendo fin al conflicto, no así una renuncia de derechos.

4.1.1. El ejercicio de la acción

Para iniciar un proceso laboral, debe deducirse una acción, entendida ésta, como la prerrogativa de acudir ante las autoridades del ramo, con motivo de las relaciones obrero patronales, a deducir una pretensión derivada del vínculo laboral, con el propósito de conseguir la satisfacción de un derecho y la justicia social.

Esta acción se plasma en una demanda, en la cual se intentan las peticiones, acorde con los hechos que dan lugar a la reclamación.

Dicho recurso, tratándose de un trabajador, debe ser revisado por la autoridad a fin de subsanarlo en caso de no contener todas las reclamaciones provenientes de la acción, o bien, para prevenir al demandante, cuando el escrito sea obscuro o se estén ejercitando acciones contradictorias.

Tesis de la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Quinta Parte, página once que literalmente dice:

"ACCIÓN, PROCEDENCIA DE LA OBLIGACIÓN DE LAS JUNTAS DE EXAMINARLA, INDEPENDIENTEMENTE DE LAS EXCEPCIONES OPUESTAS.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen obligación, conforme a la ley, de examinar la acción deducida y las excepciones opuestas, y si encuentran que de los hechos de la

*demanda y de las pruebas ofrecidas no procede la acción, deben absolver, pese a que sean inadecuadas las excepciones opuestas”.*³⁸

En la práctica, tal intención del legislador sigue sin observarse en muchos casos, con verdadero perjuicio para los trabajadores, pues al adolecer sus reclamaciones de concisión y claridad, quedan en estado de indefensión, al no prosperar por esa causa todas las reclamaciones a las que debieron tener derecho.

Al respecto, se señala la tesis de la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación de mil novecientos ochenta y cinco, Quinta Parte, página diez y que lleva por rubro:

*“ACCIÓN, NECESIDAD DE SATISFACER LOS PRESUPUESTOS DE LA.- Si las excepciones opuestas por la parte demandada no prosperan, no por esa sola circunstancia ha de estimarse procedente la acción intentada, sino que en el estudio del negocio deben considerarse también, y principalmente, los presupuestos de aquélla, los cuales deben ser satisfechos, so pena de que su ejercicio se considere ineficaz”.*³⁹

4.1.2 Las partes en el conflicto

Dentro del tema que se trata, el acto procesal que comprende el ejercicio de una acción, de parte de algún perjudicado o interesado con el fin de que seguido el juicio en todas sus partes conforme a las solemnidades establecidas en la ley, se somete una cuestión con el pretendido interés de una persona o sujeto que alega en su favor un derecho, que de acuerdo con la teoría se denomina actor.

³⁸ Semanario Judicial de la Federación, Novena Época, Cuarta Sala, Quinta Parte, p. 12.
³⁹ *Ibidem.*

Y será el actor la parte esencial que dé vida al proceso laboral.

Por otra parte, también es necesario que haya un contrario que por lo regular siempre será el patrón; y que tratará a toda costa y apegado a derecho defenderse de todas y cada una de las pretensiones que se le reclamen, y que en la teoría procesal se denomina demandado.

4.2. La comisión substanciadora única del Poder Judicial de la Federación

El artículo 152 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos en única instancia por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

El artículo 153 de la mencionada ley, señala que se constituirá con carácter permanente una comisión encargada de substanciar los expedientes y de emitir un dictamen, el que pasará al Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para su resolución.

Dicha Comisión está facultada para resolver las controversias entre el Poder Judicial Federal y sus servidores, elaborando de manera independiente un dictamen para cada caso en específico, el cual se somete a consideración del Pleno de la Corte o bien al Pleno del Consejo en su caso; y éste será el que decida sobre el particular.

La creación de la Comisión se debió a la necesidad de salvaguardar la superioridad jurisdiccional que tienen los órganos que integran el Poder Judicial de la Federación sobre el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que es el órgano encargado de resolver los conflictos laborales entre el Estado y sus trabajadores.

4.2.1. Su origen y composición

En 1960 al adicionarse el artículo 123 Apartado "B", en su fracción XII, éste establecía que los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores debían ser resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

El Máximo Tribunal en Pleno, aprobó el reglamento para la tramitación y resolución de los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus trabajadores de base y que entró en vigor el 1o. de enero de 1961.

La Comisión Substanciadora se integra con un representante de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, nombrado por el Pleno, otro que nombra el Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación y un tercero, ajeno a uno y otro, designado de común acuerdo por los mismos, quien será el Presidente. Dicho órgano se integra en forma tripartita como sucede con las Salas o las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por tanto dichas autoridades de trabajo pueden pronunciar un laudo previo y no sólo tramitar el proceso del asunto en cuestión.

4.3 Procedimiento

Debido a que el Poder Judicial de la Federación es un órgano con soberanía especial, es utópico que éste pueda someterse a la jurisdicción de un órgano inferior, para resolver los conflictos laborales en el cual es parte; es por ello que se constituyó la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, encargada de dicho proceso.

De acuerdo con los artículos 154 y 55 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación se integra por un representante de la Suprema Corte de Justicia de la Nación nombrado por el

Pleno, otro designado por el Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación y un tercero ajeno quien funge como Presidente de la misma. Para el cumplimiento de sus atribuciones cuenta con un Secretario de Acuerdos, un Actuario y empleados que sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

El artículo 158 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio señala que:

"La Comisión Substanciadora, se sujetará a las disposiciones del capítulo II del Título Séptimo de esta ley, para la tramitación de los expedientes".⁴⁰

Por tanto, cualquier controversia laboral entre el Poder Judicial y sus servidores deberá tramitarse en la Oficina de Certificación Judicial y Correspondencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y el Secretario de Acuerdos de dicha Comisión será el que reciba las pruebas para integrarlas a los autos de los asuntos que se encuentran en trámite, o se expida uno nuevo cuando sea un escrito inicial de demanda.

Asimismo, el artículo 159 del mismo precepto legal señala:

"En los conflictos en que sea parte un Tribunal Colegiado de Circuito, un Magistrado Unitario de Circuito o un Juez de Distrito y tengan que desahogar diligencias encomendadas por la Comisión Substanciadora, actuarán como auxiliares de la misma con la intervención de un representante del Sindicato. El trabajador afectado tendrá derecho a estar presente".⁴¹

Para la formulación del dictamen respectivo se turna el asunto a uno de los integrantes de la Comisión, éste elaborará un proyecto

⁴⁰ Ley Federal de los Trabajadores del Estado, 1998.

⁴¹ *Ibidem.*

que será sometido a la consideración de los demás miembros de la Comisión, los cuales resolverán por unanimidad o por mayoría de votos, posteriormente se realizará un segundo o tercer dictamen el cual conocerá la Suprema Corte de Justicia en Pleno. Si dicho Pleno aprueba el dictamen, se eleva a la categoría de sentencia que será firmada por el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como por el Presidente de la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación.

Por otra parte, si el dictamen no es aprobado o se acuerda su modificación se nombrará en sesión a un Ministro ponente quien se encargará de presentar al Pleno un nuevo proyecto, una vez votado éste, se eleva a sentencia definitiva firmándose por las personas antes mencionadas. Pronunciada la sentencia, se turnará de nueva cuenta a la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación para que sean notificadas las partes interesadas.

El procedimiento que se lleva a cabo en las controversias, tanto para los prestadores del servicio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación como para los del Consejo de la Judicatura Federal es igual, es decir, que tendrán una primera instancia, que es el dictamen previo que elabora la Comisión Substanciadora Única; este proyecto de resolución no puede combatirse ya que se trata de un punto de vista jurídico y será el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación la que pronuncie el laudo definitivo, ésta elevará a laudo definitivo el dictamen emitido por dicha Comisión; segundo momento procesal. Por tanto no puede combatirse la resolución final, y deja a los trabajadores en total estado de indefensión, toda vez que las resoluciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación son inatacables.

4.3.1. La demanda y su contestación

Conforme al artículo 158 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado la Comisión Substanciadora Única del Poder

Judicial de la Federación, se sujetará a lo previsto en el Capítulo III del mismo ordenamiento de leyes.

Conforme a los artículos 126 y 127 de la citada ley, no se requiere forma o solemnidad especial en la promoción o intervención de las partes en el proceso, y ésta se puede hacer en forma escrita o verbal por medio de comparecencia; asimismo la contestación puede hacerse de igual forma, una vez realizado lo anterior, se celebra una audiencia llamada de pruebas, alegatos y resolución, quedando a juicio del Tribunal la práctica de otras diligencias, desahogadas las pruebas se dictará un el laudo correspondiente.

El actor puede actuar por sí o por representante que acredite su personalidad con carta poder firmada por el otorgante y dos testigos, en tanto el demandado puede ser representado por sus apoderados que acrediten con simple oficio.

La demanda debe contener el nombre y domicilio del reclamante y del demandado; el objeto de la demanda; así como una relación detallada de los hechos y, la indicación del lugar en que pueden obtenerse las pruebas que el actor no pudiere aportar directamente al juicio y en los que funde su demanda, así como las diligencias cuya práctica solicite para el mismo.

Dentro del proceso burocrático, el demandante debe de acompañar a su escrito de demanda las pruebas que tenga en su poder, así como los documentos que acrediten la personalidad jurídica de su representante.

Según lo establecido por el artículo 127 Bis, de la ley en cita, el proceso para resolver las controversias relativas a la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores se hará de la siguiente manera:

- La dependencia debe presentar su escrito de demanda, acompañada del acta administrativa, así como los documentos que a la

misma se hayan agregado, además solicitar en el mismo el desahogo de las demás pruebas que no fue posible rendir durante la audiencia.

- Dentro de los tres días siguientes a la presentación de la demanda debe correrse traslado de la misma al demandado, quien dispone de nueve días hábiles contados a partir del emplazamiento para rendir su contestación, acompañando las pruebas que obren en su poder y señalando el lugar o lugares en donde se encuentren los documentos que no posee para el efecto de que el Tribunal lo solicite, y proponiendo la práctica de las pruebas durante la audiencia de pruebas, alegatos y resolución.

- Una vez fijados los términos y reunidas las pruebas, el Tribunal citará a una audiencia dentro de los quince días siguientes de recibida la contestación, desahogadas éstas, las partes formularán sus alegatos en la cual se escucharán los mismos, se dictarán los puntos resolutive del laudo, haciendo el engrose respectivo dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la celebración de la referida audiencia, o si a juicio del Tribunal se requiera la celebración de otras diligencias para mejor proveer, una vez desahogadas se dictará el laudo dentro de los quince días siguientes.

El artículo 127 de la misma ley establece que:

“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 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”.⁴²

⁴² Ley Federal de los Trabajadores del Estado, 1998.

El proceso burocrático que se lleva es sumario, pero debido a que la tramitación de los conflictos no hace factible que se logre el propósito de que el despacho de los asuntos se haga con la prontitud que se pretende, ya por la carga de trabajo o por la falta de inmediatez de allegarse las pruebas o por el desahogo de las mismas no se realiza en forma oportuna.

4.3.2. Las pruebas

En el procedimiento laboral, se admiten todos los medios probatorios de que pueden disponer o allegarse las partes para la evidencia de los hechos, con la única limitación de que no sean contrarios a la moral y al derecho.

El artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria establece de manera especial las siguientes:

- I. La confesional;
- II. La documental;
- III. La testimonial;
- IV. La pericial;
- V. La inspección;
- VI. La presuncional;
- VII. La instrumental de actuaciones, y,
- VIII. Las fotografías y, en general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Para que las probanzas tengan eficacia, deben estar íntimamente relacionadas y administradas con los sucesos controvertidos y proponerse en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, salvo, como ya se dijo, las que tengan como finalidad demostrar hechos supervenientes, esto es, aquellos conocidos después de concluida la etapa relativa.

Asimismo, deben presentarse acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo, lo que significa que se proporcio-

narán los domicilios correspondientes de los absolventes y testigos, los cuestionarios y la ponderación de los extremos que se pretenden corroborar, y tratándose de periciales e inspecciones, los aditamentos necesarios para el desahogo de la diligencia.

4.3.3. El laudo

El laudo es la resolución arbitral que pone fin a una controversia surgida entre trabajadores y patronos, quienes al no llegar a una conciliación deciden llegar al arbitraje y es la autoridad jurisdiccional la que dictará un laudo con eficacia jurídica.

El laudo es la sentencia o resolución de equidad que pronuncian los representantes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando deciden sobre el fondo de un conflicto de trabajo, la cual se ajusta en su forma a las disposiciones jurídicas aplicables.

El laudo constituye la parte culminante del procedimiento ordinario. Es el acto donde la juzgadora decide la controversia sometida a su consideración, resolviendo lo conducente respecto a la pretensión principal y accesoria, así como las demás autónomas, lo cual hace conforme a lo alegado oportunamente y a las pruebas allegadas.

El laudo debe emitirse conforme a lo estipulado en el artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo, el cual determina que deberá contener el lugar, fecha y la Junta que lo pronuncie, el nombre y domicilio de las partes y de sus representantes, un extracto de la demanda y su contestación, debe exponer con claridad y concisión las peticiones de las partes y los hechos controvertidos, la enumeración y apreciación de las pruebas, un extracto de los alegatos, las razones legales o de equidad y la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento y los puntos resolutivos.

Asimismo, para la formulación de los fallos resultan relevantes y de observancia obligatoria los artículos 841 y 842 del mismo ordena-

miento. El primero impone a la autoridad la obligación de dictarlos a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresando los motivos y fundamentos legales en que se apoyen. El segundo establece que los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas oportunamente en el juicio.

En la práctica, los laudos contienen un capítulo de resultandos, otro de considerandos y uno más de puntos resolutivos.

El primero de los citados representa el resumen de la demanda inicial y de la contestación, así como las incidencias del juicio, lo cual no significa mayor problema, pues es una labor que no requiere gran sapiencia jurídica.

El segundo constituye la parte medular de la resolución pues es ahí donde la juzgadora vierte los razonamientos lógico jurídicos, los argumentos legales o de equidad, la jurisprudencia o tesis y doctrina que le sirve de apoyo a la resolución. Luego, es esta parte la que rige los fundamentos del fallo.

El tercero no es más que la conclusión de los alcances del laudo, donde se establecen con precisión las absoluciones o penas decretadas.

4.3.4. Consecuencias y manera de impugnarlo

En relación con las consecuencias del laudo y la manera de impugnarlo, debe apuntarse esencialmente lo siguiente:

- a).- Deben ser congruentes, esto es, deben ser claros, precisos y acordes con la litis planteada.
- b).- Para determinar el alcance preciso del laudo, cuando existe contradicción entre lo considerado y lo resuelto, debe atenderse a los

- elementos torales de la sentencia, constituidos por los razonamientos insertos en los considerandos.
- c).- Para que el laudo sea atacado mediante amparo directo, es requisito indispensable que quien lo promueva sufra un perjuicio.
 - d).- En el laudo, únicamente se puede condenar respecto a prestaciones deducidas oportunamente en el juicio.
 - e).- Si se establece en los considerandos que el actor tiene derecho a determinada remuneración, pero en los puntos resolutive no se fija condena respectiva, el laudo adolece de incongruencia y, por ende, puede ser impugnado.
 - f).- El laudo únicamente puede resolver una controversia apoyándose en el contenido de disposiciones contractuales invocadas, cuando las mismas hayan sido ofrecidas y rendidas como prueba.
 - g).- El laudo debe abarcar la resolución de todas las acciones intentadas y las pretensiones deducidas en el juicio.
 - h).- La cita equivocada que en un laudo se hace de preceptos legales inaplicables no basta para conocer el amparo, si del examen del laudo se ve claramente que el mismo encuentra su apoyo en otras disposiciones legales.
 - i).- El laudo debe contener el examen de todos los medios de convicción aportados, por lo que si la autoridad absuelve o condena en términos generales, sin expresar qué pruebas lo llevan a esa conclusión, su resolución es violatoria de garantías.
 - j).- En síntesis, los laudos deben estar debidamente fundados y motivados, basados en los hechos de la demanda y contestación, del mismo modo que sus fundamentos jurídicos deben relacionarse con las pruebas rendidas en autos con el fin de determinar la convicción que llevaron al juzgador.
 - k).- Si en un juicio laboral en el que existen dos demandados se dicta un primer laudo por el cual se absuelve a uno y se condena a otro, y sólo es impugnado por el demandado que resulta condenado y a éste se concede el amparo para determinado efecto, el nuevo laudo que dicte la autoridad responsable, no puede ser combatido por el actor en lo referente a la absolución de uno de los demandados en el primer laudo, pues debe estimarse que al no impugnarlo oportunamente se conformó con dicha absolución.

- l).- Cuando el laudo comprende prestaciones económicas, es requisito indispensable la determinación del salario que debe servir de base para la condena, realizándose las cuantificaciones correspondientes, y sólo por excepción podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación.
- m).- Cuando el laudo contiene errores o imprecisiones en algún punto -por ejemplo el equívoco de una operación matemática, el nombre de una persona o personas o cualquiera omisión que no afecte el sentido del fallo- debe solicitarse su aclaración dentro del término de tres días, sin que pueda intentarse tal petición en amparo directo, porque de hacerse así se sobresee en el juicio, al existir un medio en el procedimiento natural para corregir lo apuntado.
- n).- Debe destacarse que las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso y, que como consecuencia y garantía de seguridad jurídica para las partes, aquéllas no pueden revocar sus propias resoluciones.

Sirven de base a lo anterior la siguiente tesis de jurisprudencia dictada por la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Apéndice del Semanario Judicial de la Federación de mil novecientos noventa y cinco, Quinta Parte, página cuarenta y ocho que establece:

"CONGRUENCIA EN LOS LAUDOS. PRINCIPIO DE.- Si un trabajador demanda una prestación señalando el importe de la misma con base en un salario, y de las pruebas aportadas resulta que el salario del trabajador es superior a aquel, no se infringe el principio de congruencia, si la Junta responsable se apoya en el resultado de las pruebas para decretar la condena respectiva, pues tales pruebas son el medio idóneo para lograr la verdad sabida a que se refiere el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo".⁴³

⁴⁰ Semanario Judicial de la Federación, 1995.

Así como la tesis de la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Apéndice del Semanario Judicial de la Federación de mil novecientos ochenta y cinco, Quinta Parte, página ciento cuarenta y que lleva por rubro:

"LAUDOS ABSOLUTORIOS NO SON SUSCEPTIBLES DE EJECUCIÓN.- No corresponde al Presidente de una Junta de Conciliación y Arbitraje, intervención alguna tratándose de un laudo absolutorio dictado por la propia Junta, por carecer de ejecución dicho fallo, y por lo mismo, si se señala a ese funcionario como responsable en el amparo que se promueva contra tal laudo, sin que se le impute acto concreto alguno, debe sobreseerse en el juicio de garantías, por lo que a él respecta, con fundamento en el artículo 74, fracción IV, de la Ley Reglamentaria de los artículos 103 y 103 de la Constitución Federal".⁴⁴

También tiene relación con lo anteriormente transcrito la siguiente tesis que lleva por rubro:

"LAUDOS. SU IRREVOCABILIDAD.- De acuerdo con el artículo 555 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, son improcedentes los recursos que se interpongan contra los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ante las propias Juntas, pues ese precepto establece la irrevocabilidad de los laudos, por las autoridades que los dicten. Nota: El artículo 555-citado, corresponde al 848 de la Ley Federal del Trabajo vigente".⁴⁵

De lo anterior se desprende que los laudos dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje son resoluciones judiciales de naturaleza obligatoria, por lo que su pronunciamiento produce efectos en la esfe-

⁴⁴ Semanario Judicial de la Federación, Cuarta Sala, 5a. Parte, p. 140.

⁴⁵ *Ibidem.*

ra jurídica de las partes, mientras que el dictamen emitido por la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación es una opinión o proyecto de resolución del asunto que se tramitó y como tal, su cumplimiento no es obligatorio; sin embargo una vez conocido por el Pleno puede elevarse a la categoría de sentencia firme, con lo cual produce efectos que obligan a su cumplimiento.

El dictamen mencionado, no puede ser impugnado por recurso ordinario ni puede promoverse en su contra juicio de amparo directo a pesar de lo señalado por el artículo 158 de la Ley de Amparo; por lo que el proyecto de resolución que emite dicha Comisión, deja a los trabajadores del Poder Judicial de la Federación sin ninguna vía legal para hacer valer sus derechos cuando a su consideración, se hubieren actualizado en su perjuicio los supuestos jurídicos previstos en el citado artículo, lo cual los hace diferentes de otros trabajadores burocráticos, pues éstos últimos tienen posibilidad de impugnar esta resolución, a través del juicio de amparo.

CONCLUSIONES

La existencia de conflictos laborales entre el Poder Judicial de la Federación y sus trabajadores obliga a establecer los procedimientos e instancias para la defensa de los derechos de los trabajadores.

PRIMERA

Los conflictos laborales suscitados entre el Poder Judicial de la Federación y sus trabajadores, sólo se dan a instancia de éstos, nunca a cargo del patrón, puesto que como ya quedó señalado con anterioridad, los titulares de los órganos que conforman el Poder Judicial de la Federación, no pueden ocurrir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, con el fin de obtener el cese de uno de sus empleados, según lo previsto por el artículo 46 Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que en todo caso sería el competente.

SEGUNDA

Las controversias laborales entre el Poder Judicial de la Federación y sus trabajadores de base originadas por el cese de los efectos del nombramiento, se caracterizan porque el patrón regularmente se abstiene de elaborar el acta administrativa correspondiente como lo establece el artículo 46 Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

TERCERA

La investidura de Máximo tribunal del país atribuida a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como la supremacía jurisdiccional que caracteriza a los demás órganos que integran el Poder Judicial de la Federación, y que condujo al legislador a conferir al Pleno la

competencia exclusiva para dirimir en definitiva los conflictos surgidos de las relaciones laborales entre este Poder y sus trabajadores, determina que su fallo esté afectado de parcialidad, toda vez que actúa como juez y parte en el juicio; pero principalmente, porque las disposiciones a que debe sujetarse la tramitación y resolución de los procesos son jurídicamente defectuosos e impiden que el juzgador conozca realmente todo lo relativo a los procedimientos a que quedan sujetos los asuntos en cuestión y al ser así, puede tener mayor relevancia en su conciencia, procurar la imagen pública y los intereses del patrón.

CUARTA

De lo anterior, se desprende que se está violando el principio de imparcialidad que debe existir al momento de impartir justicia, ya que se trata de la persona que resuelve las controversias en otros asuntos similares, por lo que la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, se cree que no va a actuar con libertad y rectitud en la diligencia, pues es obvio que tiene interés en el juicio ya que es la parte demandada; por tanto no puede actuar como juez y parte.

QUINTA

La facultad atribuida a la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación para emitir los dictámenes correspondientes sobre los juicios que tramitó, origina que las violaciones al procedimiento o de fondo que se hayan cometido en perjuicio de las partes, no trasciendan al fondo de la resolución final, en virtud de que al someterse a la consideración del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sin mayor estudio o por no presentarse la atención debida al análisis del asunto, puede otorgársele formalmente la categoría de laudo definitivo, contra el que es improcedente cualquier medio de defensa legal.

SEXTA

Al no existir un estado jurídico expresamente aplicable para la solución de esos conflictos como lo hay, por ejemplo, para los trabajadores que se ubican dentro de los Apartados "A" y "B" del artículo 123 constitucional, como lo es la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado respectivamente, por lo que se debe aplicar a los casos planteados de manera supletoria esas leyes; asimismo, como ya quedó dicho, los trabajadores comprendidos dentro de esos apartados someten sus controversias a las Junta Federal o Local, o al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, según sea el caso, y tratándose de los trabajadores del Poder Judicial Federal lo hacen ante una Comisión Substanciadora o ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación, lo que implica que será el mismo patrón quien dirima la controversia, por lo cual se cuestiona, en su caso, la imparcialidad en la solución de la controversia.

SEPTIMA

No obstante todo lo anterior, necesariamente debe llegarse a la conclusión de que es acertada la decisión del legislador al conferir al Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación la facultad exclusiva para resolver este tipo de juicios, si para ello consideró la autonomía que reviste al Poder Judicial de la Federación.

OCTAVA

Aun cuando sería una lógica conclusión que quien este trabajo suscribe elaborar un proyecto de **REGLAMENTO**, se considera imposible, por no poder contar con las opiniones de los muchos Jueces y Magistrados que trabajan en el Poder Judicial de la Federación, para conocer su opinión y saber lo que consideran más importante para ser incluidos en el mencionado **REGLAMENTO**.

Es por eso que la propuesta que contiene este trabajo llega nada más a ese punto, esto es, proponer que el Consejo de la Judicatura Federal elabore el **REGLAMENTO DE TRABAJO**, con el fin de que a él se ajusten los diversos organismos que conforman el Poder Judi-

cial de la Federación, excluida la Suprema Corte de Justicia de la Nación, toda vez que ella no está sujeta administrativamente al mencionado Consejo.

NOVENA

En consecuencia y tomando en consideración lo exclusivo del tipo de relaciones, quien esta propuesta elabora, estima indispensable la creación de un **REGLAMENTO DE TRABAJO**, en donde el empleado tenga las bases necesarias para conocer cuáles son sus obligaciones y sus derechos, pues como consecuencia de dicho **REGLAMENTO**, tendrá claro en su mente qué tratamiento puede esperar de sus superiores y acomodar su comportamiento a las mencionadas obligaciones, así para la defensa en el curso del levantamiento de acta administrativa, como también la llamada de atención que son la base para el cese de los efectos del nombramiento, con independencia de desconocer cuál sea el organismo en el que vaya a trabajar.

Al respecto, es pertinente señalar que deberán tomarse en consideración en el señalado **REGLAMENTO** las condiciones climáticas de cada lugar de la República, toda vez que en los lugares cálidos en donde existen Juzgados de Distrito y Tribunales de Circuito, se inician las labores diarias más temprano que en los establecidos en los Estados del centro de nuestro país.

También deberá conocerse el sentir de los titulares de los diversos organismos del Poder Judicial de la Federación, con el fin de adecuar los artículos correspondientes del **REGLAMENTO**.

Un estatuto jurídico, que establezca expresamente los derechos, causas de cese de los efectos del nombramiento del trabajador, términos procesales, procedimientos, instancias y autoridades resolutoras, garantizará una eficaz impartición de justicia en materia laboral para este tipo de trabajadores.

El **REGLAMENTO** debe contener una serie de reglas a que deberán estar sujetos los titulares y los trabajadores, ya que esto redundaría en beneficio de ambos.

Con la expedición de dicho **REGLAMENTO** se eliminarían en gran parte las injusticias que se cometen y, se daría oportunidad a los titulares de los organismos del Poder Judicial de la Federación, de tener un fundamento jurídico que invocar para lograr una óptima disciplina en sus respectivos Tribunales y Juzgados.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta** Romero, Miguel. Teoría General de Derecho Administrativo. Ed. Porrúa. 1981.
- Alcalá-Zamora** y **Castillo**, Niceto. Derecho Procesal Mexicano. Ed. Porrúa . 1985.
- Azúa** Reyes, Sergio. Los Principios Generales del Derecho. Ed. Porrúa. 1986.
- Barajas** Montes de Oca, Santiago. Derecho del Trabajo. Ed. MacGraw-Hill UNAM.
- Bermúdez** Cisneros, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Trillas. 1989.
- Buen Lozano**, Néstor De. Derecho del Trabajo, Tomo I y Tomo II. Ed. Porrúa. 1991.
- Buen Lozano**, Néstor De. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa. 1990.
- Cantón** Moller, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Ed. Pac. 1985.
- Cavazos** Flores, Baltazar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Ed. Trillas. 1989.
- Cilia** López, José Francisco. El Actual Procedimiento Laboral. México. 1995.
- Climent** Beltrán, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Esfinge. 1989.
- Cueva**, Mario De la. Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, Ed. Porrúa. 1970.
- Cueva**, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, Ed. Porrúa. 1993.
- Dávalos**, José. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. 1985.
- Dávalos**, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. 1991.

- Fraga, Gabino. Derecho Administrativo. Ed. Porrúa. 1986.
- Guerrero López, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. 1990.
- Muñoz Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. 1987.
- Santos Azuela, Héctor. Elementos de Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. 1995.
- Serra Rojas, Andrés. Derecho Administrativo. Tomo I, Ed. Porrúa. 1992.
- Soto Cerbón, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Ed. Trillas: Universidad Panamericana. 1982.
- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral. Ed. Porrúa. 1977.
- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Teoría Integral. Ed. Porrúa. 1982.
- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. De. Porrúa. 1978.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 1997.

Ley Federal del Trabajo. 1998.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. 1998.

Legislación Federal del Trabajo Burocrático Comentada. 1982.

Apéndice de Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 1917-1995.