



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

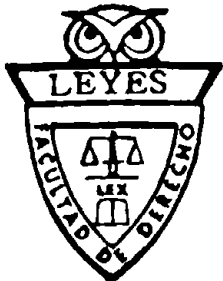
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

PERSONAL JURIDICO DE LAS JUNTAS ESPECIALES DE LA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE QUE DEBE SER DE BASE

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADA EN DERECHO PRESENTA:
MARIA GUADALUPE VARGAS

ASESORA: LIC. ALENA GARRIDO RAMON



CIUDAD UNIVERSITARIA MEXICO, D. F.

2005

m. 341335



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AVENIDA DE  
MEXICO

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

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ  
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION  
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.  
FACULTAD DE DERECHO.

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: **MA. GUADALUPE VARGAS MACIAS**, con número de cuenta 85046139, inscrita en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **"PERSONAL JURÍDICO DE LAS JUNTAS ESPECIALES DE LA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE QUE DEBE SER DE BASE"**, bajo la dirección de la LIC. ALENA RAMON GARRIDO, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

La Lic. **DINORAH RAMÍREZ DE JESUS**, en el oficio con fecha 17 de noviembre de 2004., me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Ate[n]tamente  
"POR MI RAZA HABLA EL ESPIRITU"  
Ciudad Universitaria, 30 de noviembre 2004

FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO  
DEL TRABAJO Y DE LA  
SEGURIDAD SOCIAL  
LIC. GUILLERMO HORROBAINA  
Director del Seminario

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

c.c.p.-Seminario.  
c.c.p.-Alumno (a).

***A MIS PADRES  
GRACIAS POR SU CARIÑO  
Y CONFIANZA***

***A MI FAMILIA  
GRACIAS POR SU APOYO***

***A LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTONOMA DE MÉXICO  
POR HABERME DADO LA OPORTUNIDAD  
DE PREPARARME PROFESIONALMENTE***

**A LA FACULTAD DE DERECHO  
GRACIAS POR HABER FORMADO  
EN MI, UN NUEVO ESPIRITU.**

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

NOMBRE: Hc. Guadalupe Vargas  
Martes

FECHA: 24-02-05

FIRMA: [Firma manuscrita]

**A MIS MAESTROS  
POR SUS ENSEÑANZAS Y CONSEJOS,  
EN ESPECIAL A MI ASESORA  
LA LIC. ALENA GARRIDO RAMON**

**PERSONAL JURIDICO DE LAS JUNTAS ESPECIALES DE LA FEDERAL DE  
CONCILIACION Y ARBITRAJE QUE DEBEN SER DE BASE.**

**INDICE**

**Págs.**

**INTRODUCCIÓN**..... I

**CAPITULO 1 MARCO TEORICO CONCEPTUAL**

|      |   |    |
|------|---|----|
| 1.1  | Trabajador                                | 2  |
| 1.2  | Personal                                  | 4  |
| 1.3  | Trabajador jurídico                       | 4  |
| 1.4  | Trabajador burocrático                    | 5  |
| 1.5  | Estado                                    | 9  |
| 1.6  | Dependencia gubernamental                 | 12 |
| 1.7  | Organismo descentralizado                 | 13 |
| 1.8  | Junta Federal de Conciliación y Arbitraje | 14 |
| 1.9  | Conciliación                              | 15 |
| 1.10 | Arbitro                                   | 16 |
| 1.11 | Junta Especial                            | 17 |
| 1.12 | Presidente de Junta Especial              | 17 |
| 1.13 | Auxiliar                                  | 18 |
| 1.14 | Secretario                                | 19 |
| 1.15 | Actuario                                  | 22 |
| 1.16 | Inamovilidad                              | 24 |
| 1.17 | Escalafón                                 | 25 |
| 1.18 | Trabajadores de planta                    | 26 |
| 1.19 | Trabajadores permanentes                  | 27 |
| 1.20 | Trabajadores eventuales                   | 27 |
| 1.21 | Trabajadores de temporada                 | 28 |
| 1.22 | Trabajadores de confianza                 | 29 |
| 1.23 | Trabajadores de base                      | 36 |

**CAPITULO 2 ANTECEDENTES HISTORICOS**

|     |   |    |
|-----|---|----|
| 2.1 | Federalización de las leyes laborales                     | 42 |
| 2.2 | Creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje  | 48 |
| 2.3 | Creación del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje | 58 |
| 2.4 | Principales reformas a la Ley Federal del Trabajo         | 61 |

### CAPITULO 3 SUSTENTACION LEGAL

|   |    |
|---|----|
| 3.1 Artículo 123 Constitucional .....   | 65 |
| 3.2 Ley Federal del Trabajo .....   | 72 |
| 3.3 Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado.....               | 75 |
| 3.4 Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ..... | 90 |
| 3.5 Catálogo General de Puestos del Gobierno federal .....                    | 92 |

### CAPITULO 4 ESTUDIO DE CAMPO

|   |     |
|---|-----|
| 4.1 Presentación de la encuesta .....   | 96  |
| 4.2 Gráficas de datos y análisis de resultados .....  | 100 |
| Propuesta para la basificación de los Actuarios, Secretarios de Acuerdos y Auxiliares de La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ..... | 123 |
| Conclusiones .....  | 126 |
| Bibliografía .....  | 128 |

## *INTRODUCCION*

El presente trabajo de investigación tiene como propósito fundamental cubrir uno de los requisitos indispensables para obtener un título profesional, así como contribuir en la tarea de subsanar algunas lagunas en la legislación laboral burocrática, en particular la referida a los trabajadores jurídicos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, además de otros objetivos que se pretenden conseguir, por ejemplo:

1.- Contribuir con la aportación de elementos teóricos y doctrinales, para conseguir la basificación de los Actuarios, Secretarios de Acuerdos y Auxiliares de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

2.- Fortalecer los conocimientos sobre derecho burocrático y en general sobre el derecho laboral sustantivo y adjetivo.

3.- Poner en práctica la experiencia obtenida durante la prestación del servicio social en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

4.- Involucrarme como universitaria en el campo de la investigación de la ciencia jurídica.

El contenido del mismo se desarrolla en cinco capítulos, los cuales a su vez se subdividen en varios temas, mismos que se presentan en una forma sintetizada buscando ser breves y concretos, pues el tema que se desarrolla tiende a ser muy amplio.

Así es como en el primer capítulo titulado “conceptos básicos” se presenta un marco teórico de los principales términos que forman el campo semántico del tema, así como algunas de sus acepciones y origen de los mismos, concluyendo con una



definición particular la cual consideramos es la mas adecuada. Es así como se inicia determinando quienes son los llamados “trabajadores burocráticos”, por qué se considera a los empleados de la Junta Federal como parte de este grupo y quiénes de ellos son parte de los denominados “trabajadores jurídicos” . Más adelante se definen los puestos de Actuario, Secretario de Acuerdos y Auxiliar, además se analiza a quienes se les clasifica como trabajadores de base o de confianza en un sentido general.

En el segundo capítulo se presentan algunos de los antecedentes históricos que dan origen a la situación que analizamos en el presente trabajo. Así pues se inicia el mismo recordando como fue el proceso de la federalización de la legislación laboral, estudiando sus orígenes a partir de la revolución mexicana, ya que este movimiento trajo diversas consecuencias políticas, económicas y sociales siendo una de ellas la promulgación de una nueva Constitución, la cual dio una singular importancia al rubro del trabajo y la seguridad social, siendo necesario otorgar a través del artículo 123 de la Carta Magna, la facultad de legislar sobre la materia al Congreso de la Unión, dando un carácter federal a las leyes laborales. De igual manera surgen instituciones como La Junta Federal y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, los cuales se encargarían de dirimir los conflictos que se presentaran entre los trabajadores y patronos o entre aquellos solamente , según lo señala el apartado “A” del artículo antes mencionado, así como de los trabajadores burocráticos con el Estado ( apartado B del mismo) respectivamente. Y para concluir con los antecedentes históricos se enumeran algunas de las principales reformas que ha sufrido la Ley Federal del Trabajo.

En el tercer capítulo se analizan los ordenamientos jurídicos que sustentan la situación laboral de los trabajadores jurídicos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje como son el artículo 123 constitucional, la Ley Federal del Trabajo, La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el Reglamento Interior de la Junta Federal y el Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal en los cuales se señalan los artículos mas trascendentes que determinan a los trabajadores que estamos estudiando como trabajadores de base.

Posteriormente de analizar los contenidos teóricos y doctrinales que fundamentan nuestra tesis, se complementa el trabajo con la investigación de campo, la cual da a conocer el estado real en la que se encuentran los trabajadores jurídicos, su opinión sobre el tema y sobre todo la experiencia que nos transmitieron sobre su situación laboral, en particular sobre el carácter que sustentan como trabajadores de base o de confianza. Para ello se aplicó una encuesta de la cual se obtuvieron interesantes resultados y conclusiones, los cuales se presentan en el capítulo cuatro de este trabajo.

Finalmente, se da una propuesta para definir en forma clara y precisa la basificación de los trabajadores (Actuarios, Secretarios de acuerdos y Auxiliares) en la legislación vigente.

# **Capítulo 1**

## **Marco Teórico**

### **Conceptual**

## 1.1 TRABAJADOR

Resulta básico establecer el concepto de “trabajador” en la presente investigación , ya que son los trabajadores jurídicos de las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje los sujetos de estudio en el presente trabajo, por tal motivo presentamos las siguientes definiciones:

En torno al origen de la palabra trabajo, las opiniones se encuentran divididas, algunos autores señalan que la palabra proviene del *latin trabs, trabis*, que significa traba, el trabajo representa una traba para los individuos, que siempre lleva implícito un esfuerzo.

Otros estudiosos prefieren la versión de que proviene del griego *thlibo*, que significa apretar, oprimir o afligir .Una corriente más prefiere relacionar el origen con un sinónimo de trabajo, es decir, *laborare o labrare*, que quiere decir labrar, relativo a la labranza de la tierra.

En el Diccionario de la Real Academia Española se conceptúa al trabajo como “El esfuerzo humano aplicado a la riqueza.”<sup>1</sup>

Por su parte el Diccionario del español Usual en México de Lara Ramos, señala como sigue “**trabajo** s m 1 Actividad física o intelectual que se realiza continuamente para producir algo: *trabajo manual, trabajo mecánico, trabajo mental* 2 Lugar en donde se realiza esa actividad: *ir al trabajo, salir del trabajo* 3 Obra o producto que resulta de esa actividad: *un trabajo de carpintería, un trabajo lingüístico* 4 Esfuerzo o energía que requiere una acción: «He puesto mucho *trabajo* en esta tierra» 5 Conjunto de las tareas propias de cierta actividad: *trabajo agrícola, trabajos hidráulicos.* ”<sup>2</sup>

<sup>1</sup> . Diccionario de la lengua. De la real Academia española, 2 tomo, vigésimo segunda edición, Espasa, España, 1992, p. 245

<sup>2</sup> LARA RAMOS, Luis Fernando, Diccionario del español usual en México, El Colegio de México, México, 1996, p. 245

Para Madelein Grawitz “trabajador es toda persona que el censo empadrona en persona activa. El uso lo ha legado a considerar como una categoría diferente de la de empleadores o capitalistas y como sinónimo de asalariado o de obrero. . . .En general es una actividad humana mas o menos penosa y origen de esfuerzos y satisfacciones, encaminada a la producción de cosas útiles. Es una noción esencial en el marxismo como principio de transformación del hombre y de la naturaleza.”<sup>3</sup>

La Ley Federal del Trabajo en el segundo párrafo del artículo 8 señala “. . . se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio” en cambio en el primer párrafo del mismo artículo se define al trabajador como la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado”.De manera supletoria podemos citar el artículo 3º de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado que señala. “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.”

De lo anterior se desprenden los siguientes elementos:

- 1.-El trabajador debe ser una persona física.
- 2.-Que proporcione un servicio intelectual, físico o de ambos géneros.
- 3.-Que se haya expedido nombramiento o que figure en las listas de raya de los trabajadores temporales.
- 4.-Que se presente el elemento de subordinación consistente en la facultad del patrón de mandar y el derecho a ser obedecido por el trabajador, quien a cambio recibirá una remuneración económica.

---

<sup>3</sup> GRAWITZ , Madeleine, Diccionario de Ciencias Sociales, Temis, Colombia, 1990, p. 128

Como podemos observar, la mayoría de los autores definen al trabajo como una actividad humana que requiere de un cierto grado de esfuerzo, el cual se realiza con el único fin de obtener un salario como medio de subsistencia, lo anterior tiene mucho de verdad, pero no debemos olvidar el sentido humano y dignificante que tiene cualquier actividad laboral lícita, ya que además de ser el medio que nos permite satisfacer nuestras necesidades mediante una remuneración económica, también es la fuente que nos da la oportunidad de sabernos útiles en la sociedad.

Es así como podemos concluir que un trabajador es toda persona física que al aplicar su fuerza corporal y/o intelectual, colabora en la transformación de las materias primas para obtener diversos bienes, o bien, prestar algún servicio; todo ello de manera subordinada a un patrón, el cual, a cambio está obligado a proporcionarle una paga económica por su esfuerzo.

## **1.2. PERSONAL**

De acuerdo con el diccionario enciclopédico Océano es un “Conjunto de empleados de una empresa o dependencia.”<sup>4</sup>

Así pues los Actuarios, Secretarios y Auxiliares de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje forman parte del personal jurídico de la misma.

## **1.3. TRABAJADOR JURIDICO.**

Anteriormente señalamos el concepto de trabajador, ahora bien debemos definir el adjetivo que se le añade, es decir “jurídico”. De acuerdo con el Diccionario del español usual en México se define como “jurídico al adjetivo que pertenece al derecho, a las formas judiciales y a las leyes que rigen las relaciones de los ciudadanos, que se relaciona con ellos: terminología jurídica, normas jurídicas.”<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Enciclopedia Océano, Tomo VI, Océano, España, 1994, s.n.p.

<sup>5</sup> LARA RAMOS, Luis Fernando, Diccionario del español usual en México, Ob. Cit. P. 45

De lo anterior podemos concluir que son trabajadores jurídicos todas aquellas personas que desarrollan sus actividades dentro del campo de la interpretación del derecho o en relación con su aplicación.

#### **1.4. TRABAJADOR BUROCRÁTICO.**

Es muy importante señalar que la terminología empleada por los legisladores respecto a los trabajadores burocráticos es muy variada, por ejemplo: La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos hace referencia tanto a funcionarios y empleados (Arts. 89 – 118) como servidores públicos (Arts. 108, 113 y 114) o bien simplemente el término de trabajador (Apartado “B” del Art. 123 Constitucional). La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado habla de trabajadores al servicio del Estado. La Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, alude a esta última acepción, en tanto que la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios sociales para los trabajadores al Servicio del Estado, utiliza el concepto de “trabajador del Estado”. La jurisprudencia de la Corte ha agregado a estos términos el de “servidores de la Nación” lo que ha terminado por adentrarnos en un laberinto semántico terriblemente complejo.

Al analizar los anteriores elementos nos damos cuenta que aparentemente la diferencia entre un trabajador cualquiera y el trabajador burocrático es mínima y que el punto que caracteriza a los segundos, es que prestan sus servicios al Estado; Pero en realidad, la relación laboral que mantienen las instituciones gubernamentales con sus empleados es muy compleja, pues éstos laboran no para un patrón físico, quien persigue un fin lucrativo, sino para una persona moral (Dependencia de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal y demás instituciones señaladas en el Art. 1 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado) cuyo propósito es el establecimiento del control para la convivencia de la sociedad.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia ha considerado. “Aun cuando es cierto que, en términos generales, existe una relación de trabajo entre el poder público y sus servidores, también lo es que esta relación no tiene las características de un verdadero contrato de trabajo, tal como está previsto en nuestra Ley laboral, supuesto que ésta tiende esencialmente a regular las actividades del capital y del trabajo como factores de la producción o sea, en funciones económicas; Lo que no sucede tratándose del poder público y de sus empleados, atenta nuestra organización política y social, porque las funciones encomendadas al Estado no persiguen ningún fin económico, sino más bien un objetivo de control para la convivencia de los componentes de la sociedad. Por ello no puede afirmarse que exista paridad en los fenómenos jurídicos enunciados y, por lo mismo, lógicamente no puede aceptarse que la jurisprudencia sustentada en relación con la suspensión, tratándose de verdaderos contratos de trabajo, haya de regir ese mismo fenómeno, cuando se trata de trabajadores al servicio del Estado.”<sup>6</sup>

Por tal motivo como lo señala Euquerio Guerrero “por mucho tiempo se tuvo la idea que las relaciones entre el empleado público y los órganos del Estado no podían ser objeto de reglamentación semejante y los tratadistas de Derecho Administrativo se encargaron de señalar las características de la función pública y de los nexos que unen al servicio público y al gobierno muy diferentes a los del obrero con los del empresario.”<sup>7</sup> Sin embargo estos servidores, realizan un trabajo, están sujetos a un horario y a diversas medidas disciplinarias semejantes a las de los trabajadores en sus relaciones con los patrones.

En la Ciudad de México, por las décadas de los veintes y treinta en que el proceso de consolidación posterior al movimiento armado, ocasionaba frecuentes crisis ministeriales, se vio como los empleados públicos, a veces hasta los mozos eran separados de sus empleos sólo por el cambio de Secretario de Estado.

---

<sup>6</sup> Apéndice de Jurisprudencia 1917-1965. Cuarta Sala. Tesis Jurisprudencial número 220. p. 187

<sup>7</sup> GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, vigésima edición, Porrúa, México, 1998, p 507



Todo ello fue creando un sentimiento de injusticia en relación con los empleados públicos, y por ello, el Presidente de la República General Lázaro Cárdenas en 1941 inició la expedición del Estatuto Jurídico de los empleados al Servicio de la federación.

“En 1960 el Presidente López Mateos inició la reforma al Art. 123 Constitucional para incluir dos apartados, el “A” que se refiere a las relaciones obrero patronales y el “B” que abarcaba las relaciones entre los poderes de la Unión, los gobiernos del Distrito y de los territorios Federales y sus trabajadores. Por último en diciembre de 1963, se expidió la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado “B” del Art. 123 Constitucional.”<sup>8</sup>

A partir de este momento se establecieron los lineamientos que regirían las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores.

Pero retornando a la definición que nos ocupa, el Art. 12 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala “Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluido en las listas de raya de los trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo.”

A su vez la jurisprudencia establece: **“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, QUIENES SON.** En los términos de lo dispuesto por el Art. 12 de la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado, el carácter de trabajador del Estado se determina: bien por nombramiento expedido por funcionario con facultades bastantes o por inclusión del trabajador en las listas de raya de los trabajadores temporales, habida cuenta que éstos pueden ser para obra determinada o por tiempo fijo” **“CUARTA SALA” SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. SÉPTIMA EPOCA. VOLUMEN 103 – 108. QUINTA PARTE. PAG. 106 (Ejecutoria).**

---

<sup>8</sup> Cfr. *Ibidem*, pp. 507 y 508

De lo anterior se desprende la importancia de la expedición de un nombramiento por parte de la autoridad facultada para ello, o la inclusión del trabajador en las listas de raya por obra determinada o por tiempo fijo. Si no se presenta este requisito, no se puede considerar a la persona que presta sus servicios al Estado como un trabajador burocrático. Pero bien es cierto, que el Apartado “B” del Art. 123 Constitucional establece que se consideran trabajadores burocráticos a aquellas personas que presten sus servicios a los Poderes de la Unión y al gobierno del Distrito Federal, y al respecto como señala Morales Paulín podríamos considerar que constitucionalmente únicamente son trabajadores al servicio del Estado aquellos que laboren en los poderes de la Unión y en el gobierno del Distrito Federal, sin embargo también pertenecen a este grupo de trabajadores aquellos empleados que formen parte del personal de alguno de los organismos descentralizados, que tengan a su cargo funciones de servicio público.

Para el Dr. José Dávalos, los trabajadores al servicio del Estado “son las personas que prestan sus servicios en la realización de la función pública de manera personal, bajo la subordinación del titular de una dependencia o de su representante y en virtud de un nombramiento expedido por autoridad competente (o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales).”<sup>9</sup> Esta situación queda aclarada con el establecimiento del Art. 1 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado el cual señala: “Art. 1. La presente Ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, de las instituciones que a continuación se enumeran: Instituto de seguridad y servicios Sociales de los trabajadores al Servicio del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, lotería Nacional, Instituto Nacional de protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de valores, comisión de tarifas de Electricidad y gas, Centro materno infantil “Maximino Ávila Camacho” y Hospital Infantil, así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos.”

---

<sup>9</sup> DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Octava edición, Porrúa, México, 1998, p. 428

Concluyendo: Sobre la base de los elementos anteriormente señalados, podemos definir al “trabajador burocrático” como la persona física que presta un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en forma subordinada a alguna dependencia gubernamental llámese Poderes de la unión u organismos descentralizados, la cual le ha expedido para tal efecto un nombramiento o lo ha incluido en la lista de raya de los trabajadores temporales.

Etimológicamente hablando la palabra burócrata de la que se han derivado los términos burocracia y burocrático, parece ser que proviene de la raíz latina, tal vez formado del término “burrus” que significa un color oscuro, ya que durante el siglo XVIII en Francia las oficinas de los escribanos se cubrían con una tela oscura “bure” de donde vino llamar a las más importantes bureau, parece ser que algún ministro francés utilizó la palabra bureaucratie para designar a las oficinas gubernamentales y desde allí se generalizó el uso al mundo.

Burocracia es pues una organización compuesta por una jerarquía de autoridad altamente elaborada que se supone a una también compleja división del trabajo.

### **1.5. ESTADO:**

De acuerdo con Hans Kelsen “El Estado es el orden jurídico. Como sujeto de los actos del Estado, es sólo la personificación del orden jurídico. Como poder no es otra cosa sino la vigencia de este orden jurídico.”<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> KELSEN, Hans, Teoría General del Derecho y del Estado, UNAM, México, 1983, p. 215

El Dr. Ignacio Burgoa señala que el Estado “implica una organización o estructura jurídico-dinámica, por cuanto como persona moral desarrolla una conducta para conseguir determinados fines en beneficio de la nación y en los cuales se funda su justificación.”<sup>11</sup>

Por su parte el Dr. Andrés Serra Rojas señala “El Estado es un orden jurídico de convivencia en un territorio determinado, una forma de asociación superior, pues supone el monopolio y exclusividad del poder coactivo.”<sup>12</sup>

Si observamos las tres definiciones anteriores podremos percatarnos de que los tres autores coinciden en que el Estado es una estructura política basada en un orden jurídico, es decir, el derecho como conjunto de normas es quien da legitimidad a esta organización.

Por su parte el Dr. Burgoa y Serra Rojas añaden que el propósito del mismo es conseguir el beneficio de la posible convivencia de sus miembros en un determinado territorio (llamado Nación) pues este orden jurídico permite la aplicación del poder por un orden jerárquicamente superior de manera coercitiva. Así pues se puede apreciar que en las definiciones anteriores aparecen el territorio, la población y el orden jurídico como los elementos esenciales del Estado.

Coincide Morales Paulín en incluir estos elementos en su definición pues establece que “El Estado es un fenómeno político producto de una realidad jurídica que tiene un ámbito de validez tanto territorial como personal. Es un fenómeno político, pues no surge de manera natural, sino como resultado de la racionalidad humana, misma que le otorga un estatuto normativo que tiene vigencia en un territorio y población determinada. Este Estado como ficción jurídica actúa por conducto de sus agentes \_\_\_ funcionarios y empleados públicos \_\_\_.”<sup>13</sup> “(sic)”

---

<sup>11</sup> BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Derecho Constitucional Mexicano, Porrúa, México, 1984, p.31

<sup>12</sup> SERRA ROJAS, Andrés, Ciencia Política, Porrúa, México, 1981, p. 285

<sup>13</sup> MORALES PAULIN, Carlos, Derecho Burocrático, Porrúa, México, 1995, p. 73

Para Miguel Acosta Romero el Estado “ Es la organización política soberana de una sociedad humana establecida en un territorio determinado, bajo un régimen jurídico, con independencia y autodeterminación, con órganos de gobierno y administración que persigue determinados fines y actividades concretas.”<sup>14</sup>

En la definición de Acosta Romero aparece la soberanía como un nuevo elemento del Estado, la cual podemos conceptualizar como la independencia y capacidad de autodeterminación del mismo. Este factor nos lleva a reflexionar sobre la situación económica de múltiples naciones incluyendo a México, que si bien oficialmente son independientes, en la realidad viven supeditados económicamente por naciones más desarrolladas, lo cual les da el poder de influir sobre el destino de aquellos pueblos que dependen del progreso o estancamiento de otras economías.

Así pues diremos que en la actualidad se encuentra debilitado el concepto de soberanía por la globalización económica en la que nos vemos inmersos, sin embargo, no por ello el estado ha dejado de ser una estructura político jurídica vigente.

Para Rafael Martínez Morales son tres los elementos fundamentales que forman el Estado: “Población: Integrada por los hombres que se encuentran organizados en torno al propio Estado.

Territorio: Espacio vital de la población, en el cual el Estado excluye cualquier otro poder superior igual al suyo y que, a la vez, es el ámbito de aplicación de las normas expedidas por sus órganos competentes .

---

<sup>14</sup> ACOSTA ROMERO, Miguel, Derecho Administrativo, Décimo primera edición, Porrúa, México, 1993, p. 78

Poder: es la capacidad de imponer la voluntad propia así mismo y a los demás. En el caso del Estado, esta voluntad se manifiesta mediante las normas jurídicas, dicha voluntad cuenta con la posibilidad de ser acatada, incluso con la intervención de la llamada fuerza pública, monopolizada ésta por el Estado.”<sup>15</sup>

Concluyendo: El Estado es la entidad jurídica formada por tres elementos básicos: El territorio, siendo este una zona geográfica cuyos límites son aceptados por la comunidad internacional, donde se establecen los miembros de dicho Estado llamados “población” los cuales son individuos que generalmente comparten una misma historia generacional, las mismas costumbres, idioma o lenguas y han desarrollado una cultura propia. Esta población es gobernada por un grupo minoritario que sustenta el poder político y económico el cual ejerce sus funciones bajo un orden jurídico, el cual le da un carácter de legitimidad.

#### **1.6. DEPENDENCIA GUBERNAMENTAL**

“Oficina o negocio que funciona bajo las órdenes o con la ayuda de otra: dependencia del gobierno.”<sup>16</sup>

“Es el conjunto de elementos materiales y personales con estructura jurídica y competencia para realizar una determinada actividad del estado; así tenemos que órgano del estado puede considerarse el Congreso de la Unión, o bien, cada una de sus cámaras, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, un juzgado de Distrito, Una Secretaria de Estado, etc.”<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> MARTINEZ MORALES, Rafael, Derecho Administrativo Primer curso, novena edición, (Colección Textos jurídicos Universitarios) Harla, México, 1991, p. 34

<sup>16</sup> Enciclopedia Océano, Tomo II, Ob. Cit. s.n.p.

<sup>17</sup> ANDRADE SANCHEZ, Eduardo, Introducción a la Ciencia Política, segunda edición, (Colección textos jurídicos Universitarios) Harla, México, 1992, p. 64

Así pues podemos concluir que una dependencia gubernamental es una organización, la cual forma parte de una estructura gubernamental, cuya función es desarrollar una serie de actividades propias de la función pública, mediante una serie de recursos materiales y humanos, éstos últimos están organizados jerárquicamente.

### **1.7.- ORGANISMO DESCENTRALIZADO.**

“La descentralización administrativa es una forma de organización de entes que pertenecen al Poder Ejecutivo, y los cuales están dotados de su propia personalidad jurídica y de autonomía jerárquica para efectuar tareas administrativas.

Las características atribuidas a los organismos descentralizados varían según el autor y país que los estudien o regulen. Por nuestra parte, indicaremos las siguientes:

- 1.- Son creadas por ley del Congreso o por decreto del Presidente de la República.
- 2.- El orden jurídico les reconoce una personalidad jurídica propia, distinta de la del Estado.
- 3.- Como una consecuencia de la característica anterior, dichos organismos cuentan con patrimonio propio.
- 4.- Gozan de autonomía jerárquica con respecto del órgano central, esto es, les distingue el hecho de poseer un auto gobierno.
- 5.- Realizan función administrativa, es decir, su objeto, en tanto persona moral o colectiva, se refiere a cometidos estatales de naturaleza administrativa.
- 6.- Existe un control o una tutela, por parte del Estado, sobre su actuación. Singular excepción a esta característica la constituye la Universidad Nacional Autónoma de México.”<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Cfr. MARTINEZ MORALES, Rafael, Derecho Administrativo Primer Curso, Ob. Cit. pp. 132-133

Decimos entonces que un organismo descentralizado es aquella dependencia creada por el poder ejecutivo para realizar determinadas actividades, contando con personalidad jurídica propia, la cual le permite tomar decisiones relacionadas con su labor.

### **1.8. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE**

“La legislación del trabajo reglamentaria del apartado A del artículo 123 Constitucional, es de carácter federal, la competencia para su aplicación se distribuye entre la autoridades federales y estatales. Las primeras \_\_\_\_ y dentro de ella la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje \_\_\_\_ sólo conoce de asuntos laborales concernientes a las rama industriales y empresas previstas en la Fracción XXXI del citado apartado A, a las cuales alude también el Art. 527 de la Ley Federal del Trabajo, de los demás asuntos laborales conocen las entidades estatales \_\_\_\_ y dentro de ellas la Junta Locales de Conciliación y Arbitraje.<sup>19</sup>

“Las Juntas de Conciliación y Arbitraje constituyen tribunales que pertenecen a una jurisdicción especial. No son tribunales administrativos, porque la jurisdicción administrativa tiene por objeto someter a la administración al régimen jurídico o Estado de Derecho, a efecto que oriente sus actividades con arreglo a formaciones jurídicas precisamente la jurisdicción administrativa, significa jurisdicción sobre la administración.; su misión consiste en una revisión judicial de los actos administrativos y determinar judicialmente lo que es derecho en los litigios que se le someten.”<sup>20</sup>

La expresión Juntas alude a la composición colegiada del órgano, de ninguna manera a un carácter esporádico, ocasional de la reunión de los representantes. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son entidades colegiadas vinculadas con el Estado, con la clase obrera y con la clase patronal, con facultades para conciliar y para arbitraje, según la jurisprudencia firme de la corte.

<sup>19</sup> OVALLE FAVELA, José, Derecho Procesal Civil, quinta edición, (Colección textos jurídicos Universitarios) Harla, México, 1992, p. 347

<sup>20</sup> FRITZ, Fleiner, Instituciones de Derecho Administrativo, Argentina, 1993, p. 109



En las Juntas de Conciliación y Arbitraje la vinculación con el Estado se hace a través de representantes del gobierno, que conocen conjuntamente con los representantes de las clases sociales y a quien incumbe de manera exclusiva poner en juego el poder del Estado.

## 1.9.- CONCILIACION

“Trámite judicial previo a un proceso para intentar llegar a un acuerdo entre las partes que evite el litigio. No es obligatorio salvo en las querellas por injuria.”<sup>21</sup>

Del latín *Conciliato*, del verbo Conciliare, que significa avenir voluntades, es aquel acto procesal que celebran y arriban las partes de un proceso con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre sus pretensiones en la contienda judicial siempre y cuando no expedido sentencia en segunda instancia.

CONCILIACION: “La función del conciliador se limita a proponer posibles soluciones, cuya adopción, queda sujeta en todo caso a la voluntad de la partes. Estas pueden aceptar o rechazar las propuestas del conciliador. Por ello, en la conciliación, al igual que en la mediación, la solución del litigio depende finalmente, de la voluntad de las partes, esta es la razón por la que se considera que la mediación y la conciliación tienen en realidad una posición intermedia entre la auto composición y la heterocomposición.”<sup>22</sup>

Concluimos así que la conciliación es una forma de poner fin al litigio, mediante un acuerdo de voluntades de las partes. Es importante señalar que la conciliación es la primera solución al conflicto que busca la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, si no se logra conciliar a las partes se procederá a ejercitar la acción que de inicio al proceso laboral. Desafortunadamente en la práctica , pocos son los conflictos que se solucionan en esta etapa, situación que ha llevado a la Junta a saturarse de litigios y por ende la impartición de la justicia es lenta.

---

<sup>21</sup> <http://www.iusred.com/diccionario/dicciojurid/htm> 15/12/03 14:35 hrs.

<sup>22</sup> OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso. Cuarta edición (Colección textos jurídicos universitarios) . Harla, México 1997 p. 26

### 1.10. ARBITRO:

“El árbitro por ser sólo un particular y no un órgano del Estado, una autoridad de éste, carece de imperio para imponer coactivamente por sí mismo, sus resoluciones, tanto las que dicte en el curso del arbitraje, como aquella con la que decida la controversia, es decir el laudo. Las facultades del árbitro para decidir el conflicto, no derivan directamente del Estado, sino del acuerdo previo celebrado entre las partes, conforme la legislación.”<sup>23</sup>

Así pues, el arbitraje es un sistema de resolución de conflictos entre dos partes en litigio para evitar la intervención de un juez y dejar el fallo a cargo de terceros imparciales.

“El arbitraje presupone la existencia de un conflicto, de un litigio que surge entre las partes, pero también requiere que haya, dentro de ese litigio, un acuerdo entre las partes para someter sus diferencias, al arbitraje, este presupone por tanto, la existencia de un acuerdo entre las mismas, para solucionar su desacuerdo, su litigio, a través de dicho medio heterocompositivo.”<sup>24</sup>

“El Arbitraje a diferencia del proceso jurisdiccional, tiene como fundamento de obligatoriedad el acuerdo celebrado entre las partes para someter un determinado litigio a la decisión del o de los árbitros. Este acuerdo de voluntades puede asumir la forma de un compromiso arbitral o la de una cláusula compromisoria. Indica que si intentada la conciliación no se logra la fórmula de convivencia deben las juntas pugnar porque las partes sometan a la solución de los problemas a una persona o entidad determinadas a la junta misma.”<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> *Ibidem*. P.29

<sup>24</sup> *Idem*.

<sup>25</sup> OVALLE FAVELA, José, Derecho Procesal civil, Ob. Cit. p. 355

“El arbitraje es siempre un resultado del acuerdo de las partes, expresa la facultad de los interesados mismos, se dice comúnmente del derecho de los particulares para someter a personas o entidades privadas de jurisdicción la solución de aquellos problemas jurídicos que no lograron resolver por si mismos. El arbitraje por su propia naturaleza no es ni puede ser obligatorio.”<sup>26</sup>

Arbitraje es pues, un medio heterocompositivo de dar solución a un litigio, en el que las partes toman como acuerdo someter sus diferencias ante un tercero, el cual dará una sentencia o laudo arbitral.

### **1.11. JUNTA ESPECIAL**

El artículo 5º. del Reglamento Interno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, señala que la Junta funcionará en pleno o en Juntas Especiales.

21 de ellas funcionan en el Distrito Federal y 33 en provincia. Las Juntas Especiales se integran en forma tripartita, es decir con un representante del gobierno, y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades.

Por ello concluimos que las Juntas Especiales son los órganos en los que se organiza la Junta Federal para que den solución a los litigios, las cuales se integran en forma tripartita con un representante del gobierno, de los trabajadores y de los patrones.

### **1.12. PRESIDENTE DE JUNTA ESPECIAL**

De acuerdo con el artículo 21 del Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, los presidentes de las Juntas Especiales son los responsables del funcionamiento de la Junta Especial a su cargo, así como del orden y disciplina del personal jurídico y administrativo de la misma.

---

<sup>26</sup> Ibidem. p. 29

El Presidente de la Junta Especial es la persona que tiene a su cargo el buen funcionamiento de la Junta Especial que preside, viendo que imperen en la misma el orden y la disciplina que deben observar tanto los empleados jurídicos como los administrativos. Así mismo tiene la obligación de dictar las medidas conducentes para agilizar la ventilación de los litigios así como dictar resoluciones definitivas.

### **1.13. AUXILIAR.**

Requiere el grupo o junta especial de un representante del gobierno que lo es el presidente de la Junta, pero como no podría fungir en todas y cada una de las juntas especiales la ley resolvió el problema autorizando el nombramiento de auxiliares del Presidente. Los Auxiliares o jefes de grupo tienen las mismas facultades que el presidente, con la excepción de resolver en definitiva o sea dictar laudos.

Por lo que respecta a los auxiliares, el Art. 642 de la Ley Federal del Trabajo señala:

Art. 642 "Son faltas especiales de los auxiliares:

I.- Conocer de un negocio para el que se encuentren impedidos de conformidad con las disposiciones de esta ley.

II.- Retardar la tramitación de un negocio.

III.- Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta.

IV.- No informa oportunamente al Presidente de la Junta Especial de la conducta regular o delictuosa de algunos de los representantes de los trabajadores o de los patrones; y

V.- Las demás que establezcan las Leyes."

Por lo anteriormente señalado se concluye que los auxiliares son los funcionarios jurídicos encargados de supervisar las labores de los Secretarios de Acuerdos, los Actuarios y el personal administrativo de las Juntas Especiales los cuales deben procurar situaciones convenientes para una mejor y eficiente impartición de justicia. Son los trabajadores jurídicos encargados de colaborar con la facultades propias de los Presidentes de Juntas Especiales, salvo cuando se trate de dictar resoluciones definitivas.

#### **1.14. SECRETARIO**

Es la persona que en cualquier asociación o colectivo organizado, levanta acta y certifica los acuerdos que adoptan sus órganos directivos.

El secretario judicial es el funcionario encargado de dar fe de los actos judiciales.

Podemos resumir sus funciones como sigue:

a).- De presencia, quiere decir que asiste a los actos del órgano jurisdiccional o sea la actuación de este y a la actuación de las partes. La actuación de las partes no cobra validez si no está autenticada por el secretario.<sup>27</sup>

b).- De certificación. Da fe a la actuación, del desarrollo de la misma, de las determinaciones del órgano jurisdiccional, de las manifestaciones de las partes y de los testigos, expide los instrumentos del proceso, es decir, las copias certificadas de la actuación.

c).- De intervención. Además de la presencia y de la certificación, se requiere de la intervención del secretario para demostrar ciertos actos.

---

<sup>27</sup> Aunque en la práctica, en la Junta federal de Conciliación y Arbitraje, por la gran cantidad de audiencias y demás actividades desempeñadas por los Secretarios de Acuerdos o por la costumbre (i-apropiadamente) las actuaciones de las partes no son autenticadas con la firma del Secretario y solamente se anota la leyenda DOY FE y las iniciales del mismo.

En lo referente a los Secretarios de Acuerdo, el Art. 627 de la LFT establece cuales son los requisitos necesarios para obtener el nombramiento, los cuales son:

Art. 627. "Los secretarios deberán satisfacer los requisitos siguientes:

- I.- Ser mexicanos mayores de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos.
- II.- Tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho y haberse distinguido en estudios de Derecho del Trabajo,
- III.- No pertenecer al estado eclesiástico; y
- IV.- No haber sido condenado por delito intencional y sancionado con pena corporal."

Por su parte el Reglamento interior de la junta Federal de Conciliación y Arbitraje establece en su artículo 46 cuales son las funciones de estos empleados, el cual se transcribe a continuación.

Art. 46. " Los Secretarios, además de las de las facultades y obligaciones que se consignan para ellos en la Ley Federal del Trabajo, tendrán las siguientes:

I.- Recoger previa firma de recibo todos los días en el archivo respectivo los expedientes en los cuales deberán celebrarse las audiencias, así como aquellos en los que deban de proveer acuerdos o cualquier otro trámite.

II.- Cuidar que le sean remitidos oportunamente por el Archivo los expedientes en los que a de celebrarse audiencia o que estén pendientes de acuerdo.

III- Proyectar conforme a derecho y las instrucciones de los Auxiliares o el Presidente los acuerdos que deban emitir la junta, el Presidente o el Auxiliar.

IV.- Autorizar con su firma, dando fe de las comparecencias de las partes o interesados, de las actuaciones y resoluciones de toda clase que emita la junta Especial respectiva o el Presidente de la misma, así como las constancias relativas al trámite de exhortos, expedir las certificaciones o copias certificadas que ordenen la Junta o el presidente; practicar las notificaciones por el boletín o estrados que la propia Junta disponga, y requerir y, en su caso, certificar la negativa a votar la resolución de los representantes de los Trabajadores o de los Patrones.

V.-Presentar un informe de labores al Auxiliar de la Junta Especial correspondiente, en la forma que sea requerido y de acuerdo al manual de procedimientos que al efecto se expida;

VI.- Informar al Auxiliar de la Junta Especial de las irregularidades que note con motivo del trámite de los asuntos;

VII.- Devolver al Archivo los expedientes que obren en su poder, al concluir las labores del día;

VIII.- Guardar bajo su responsabilidad los libros, sellos, y documentos que posean con motivo del desempeño de su cargo;

IX.- Entregar al Auxiliar, inmediatamente después de que los reciban, los valores que le sean entregados con motivo del desempeño de sus funciones;

X.- No aceptar valores si no es por acuerdo escrito del Presidente de la Junta, los que de inmediato entregarán al Auxiliar correspondiente;

XI.- Vigilar que los expedientes se encuentren debidamente foliados en el centro, de tal manera que el mismo abarque las dos hojas.

XII.-Solicitar, en caso de duda, a los comparecientes y demás personas que intervengan en las audiencias, identificaciones, especialmente cuando se trate de desistimientos y pagos.

XIII.- facilitar los expedientes sin que salgan del local de la junta Especial, únicamente a las partes y previo acuerdo de la Junta o del presidente, y a los peritos nombrados en autos.

XIV.-Guardar en secreto los expedientes tan sólo para acuerdo, por el tiempo estrictamente necesario.

XV.- Estar presente en la audiencias para dar fe de lo actuado y anotar en agenda la fecha y hora de las próximas audiencias, indicando la naturaleza de las mismas, nombre de las partes y número de expediente;

XVI.- Autorizar el acceso ala junta a personas, solo para la práctica de alguna diligencia;

XVII.- Proyectar, en el mismo día que lo reciba, el acuerdo que deba recaer al proveído de los Tribunales de Amparo en que aperciban de multa ala Unta o al Presidente. En caso de no cumplir con una resolución de Amparo y no darle cuenta al Presidente de esa situación, su omisión lo hace responsable, de la sanción administrativa;

XVIII.- Cuando fuera necesario enviar algún expediente junto con el informe justificado a la autoridad judicial que conozca el Amparo, se formará un expedientillo con todos los datos de identificación y copias certificadas de las constancias necesarias para ejecutar el laudo de su caso.

XIX.- Cumplir las instrucciones del presidente de la junta, del Presidente de la Junta Especial y del Auxiliar, encaminadas al mejor desempeño de sus funciones y

XX.-Entregar el último día hábil de la semana una lista a los representantes de las audiencias, que se celebrarán la semana siguiente.”

Por lo tanto podemos decir que los Secretarios de Acuerdos son los funcionarios jurídicos encargados de proyectar los acuerdos que deba emitir la Junta, el Presidente o el Auxiliar, así como dar fe de las comparecencias de las partes y sus actuaciones, así como hacerse responsable de los expedientes a su cargo y dictar las medidas necesarias para que las prueba sean desahogadas oportunamente.

#### **1.15. ACTUARIO.**

“En el derecho procesal se denomina actuario al secretario de juzgado o de cámara que da fe de ciertos actos y autoriza con su firma determinadas actuaciones. En el moderno derecho procesal las facultades de los actuarios o secretarios judiciales se han extendido a otras materias dentro del proceso, por lo que sus tareas no se limitan ya a dar fe de lo actuado y a autorizar ciertas diligencias.”<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> <http://www.iusred.com/dicciojurid/html> 15/12/03 15:05 hrs..



“Secretario Actuario, a quien corresponde llevar a cabo los actos de comunicación y ejecución procesal que deban realizarse fuera del local donde tenga sus oficinas el juzgador. El nombre de este funcionario proviene del latín actuarius, con el que se designaba al oficial que redactaba las actas públicas y las decisiones o decretos de los jueces.”<sup>29</sup>

Ahora bien, al analizar el capítulo XII de la Ley Federal del Trabajo en el que se presentan los requisitos que se deben cubrir para conseguir el nombramiento de los funcionarios antes mencionados y el Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se obtienen los elementos necesarios para poder definir cualquiera de los puestos antes señalados, así pues, el Art. 626 nos indica que “los actuarios deberán satisfacer los requisitos siguientes:

- I.- Ser mexicanos, mayores de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II.- Haber terminado el tercer año o el sexto semestre de la carrera de Licenciado en Derecho, por lo menos,
- III.- No pertenecer al estado eclesiástico; y
- IV.- No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal”.

Por su parte el Art. 640 de la Ley Federal del Trabajo, señala cuales son las faltas especiales en que pudieran incurrir los Actuarios, por lo que por deducción podemos obtener cuales son sus principales obligaciones, las cuales se enumeran a continuación:

- I.- Hacer las notificaciones de conformidad con lo dispuesto en la Ley.
- II.- Notificar oportunamente a las partes

---

<sup>29</sup> OVALLE FAVELA, José, Teoría General del Proceso. Ob. Cit. P. 240

III.-Practicar oportunamente las diligencias.

IV.- No hacer constar hechos falsos en las actas que levanten en el ejercicio de sus funciones.

V.-Devolver los expedientes inmediatamente después de practicar las diligencias, etc.

En consecuencia podemos concluir que el Actuario como parte del personal jurídico de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es el funcionario encargado de efectuar las notificaciones oportuna y eficazmente, así como de dar constancia de los hechos en las actas que levante y practicar las diligencias requeridas fuera de la Junta durante el proceso.

#### **1.16. INAMOVILIDAD**

Considero que la siguiente Ejecutoria, define con claridad el concepto de inamovilidad, tan confundido con el de permanencia en el lugar de adscripción del trabajador, la cual señala:

**“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE BASE. DERECHO DE INAMOVILIDAD Y NO SER MOVILIZADOS. DIFERENCIAS.** No debe confundirse el derecho que los empleados de base tienden a ser inamovibles con el que tienen a ser movilizados, porque mientras el primero consiste en que no pueden ser separados de su empleo sino por las causas específicas que señala el Art. 46 del propio ordenamiento, el segundo se transmite en el derecho a permanecer en el lugar de adscripción señalado en sus nombramientos; por lo que si a un trabajador de base se le cambia de adscripción, con ello no puede estimarse lesionado su derecho a la inamovilidad, puesto que no deja sin efecto el nombramiento”. APÉNDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN 1975.CUARTA SALA. Pág. 254 (Ejecutoria).

Por lo tanto la inamovilidad, es un derecho de los trabajadores de base que les permite conservar su nombramiento, mas no su lugar de adscripción.

## 1.17. ESCALAFON.

Sabemos que el escalafón es la lista de trabajadores al servicio del Estado, en la que constan además por supuesto de su nombre, datos relativos a la prestación del servicio, su antigüedad, su capacidad y cumplimiento. El Maestro Rafael de Pina lo define como “ la relación oficial en que se encuentran comprendidos los funcionarios o empleados afectos a un servicio público, ordenada y clasificada tomando en cuenta sus diferentes jerarquías, antigüedad, sueldo, etc.”<sup>30</sup>

Por su parte Rogelio Moreno Díaz en su Vocabulario de Derecho y Ciencias Sociales, señala “Escalafón (Der. Admvo.) Ordenación por grados en la profesión civil o militar, fundada en antigüedad, aptitud, conducta, etc., para fijar los titulares, el ascenso o la promoción en la carrera.”<sup>31</sup>

El sistema escalafonario burocrático, a diferencia del laboral ordinario (Art. 159 de la Ley Federal del Trabajo) no es un “ escalafón ciego” esto es, basado fundamentalmente en la antigüedad sino que considera además otros factores escalafonarios importantes como los conocimientos, la aptitud, la disciplina y la puntualidad.

Para Emilio Fernández Vázquez el escalafón es” la relación de funciones afectadas a un servicio determinado formando corporación con distintas jerarquías, pero dentro de la homogeneidad del mismo cuerpo. Son relaciones ordenadas de funcionarios según la categoría y servicios prestados hechos con arreglo a las disposiciones legales y reglamentos pertinentes.”

---

<sup>30</sup> PINA VARA, Rafael de, Diccionario de Derecho, novena edición, . Porrúa, México, 1980, p. 253

<sup>31</sup> MORENO RODRIGUEZ, Rogelio, Vocabulario de Derecho y Ciencias Sociales, Depalma, Argentina, 1974, p. 211

La Tercera Sala del Tribunal federal de Conciliación y Arbitraje, ha sustentado el criterio de que para tener derecho de ascenso, no basta ostentar la categoría inmediata inferior en la plaza sujeta a concurso escalafonario, sino que el trabajador interesado la esté ocupando materialmente, o bien acredite que sus derechos como trabajador de base se encuentren vigentes.

El Art. 50 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece los factores escalafonarios que se tomarán en cuenta para los ascensos, los cuales son:

“Art. 50. I.- Son factores escalafonarios :

- I.- Los conocimientos;
- II.- La aptitud;
- III.- La antigüedad;
- IV.- La disciplina y puntualidad . . . ”

Como podemos observar, la antigüedad es importante en la obtención del ascenso al que tienen derecho los trabajadores de base y esto a su vez, es producto de la inamovilidad de los puestos.

Es así como podemos definir al escalafón como el registro organizado de los datos laborales de los empleados de una dependencia o empresa, tales como antigüedad, puntualidad, capacitación, desempeño etc., el cual tiene como propósito designar a los trabajadores que sean merecedores de un ascenso.

#### **1.18. TRABAJADORES DE PLANTA.**

“Son aquellos trabajadores cuyo conjunto constituye la actividad normal o necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento, los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados, aquellos que sin su ejecución no podrían alcanzarse los fines de la negociación”.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> CUEVA, Mario de la, El Nuevo Derecho mexicano del Trabajo, sexta edición, Porrúa, México, 1980, p. 225

El Dr. Dávalos hace una clasificación de los trabajos en: Trabajos de planta, de temporada y eventuales, señalando que para la existencia de un trabajo de planta se requieren únicamente, que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que ocurran circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa.

Por su parte Néstor de Buen define a los trabajadores de planta como aquellos que desempeñan una actividad normal de la empresa ya sea temporal o permanentemente.

Podemos concluir que los trabajadores de planta son aquellos que desempeñan una actividad permanente de la empresa, la cual es fundamental para la subsistencia de la misma, ya sea continuamente cuando sus funciones así lo requieran y cuenten con nombramiento que tenga carácter definitivo, o de temporada si la actividad se realiza sólo durante algunas épocas del año pero en forma cíclica.

#### **1.19. TRABAJADORES PERMANENTES**

Para Mario de la Cueva son aquellos trabajadores que desarrollan una actividad de planta, es decir aquellos que constituyen la vida de la empresa o del establecimiento.

Podemos definir a estos trabajadores como aquellos que desarrollan una actividad básica en la empresa, misma que constituye su objetivo fundamental y que además cuentan con un nombramiento para tal efecto.

#### **1.20. EVENTUALES**

Por su parte Néstor de Buen señala las siguientes clases de trabajadores “eventuales son los que no satisfacen los requisitos del trabajo de planta, son los que realizan temporalmente una labor continua de la empresa. Estos a su vez se dividen en:

— Ocasionales o accidentales: Son aquellos que se realizan una sola vez, sin que normalmente tengan la posibilidad de repetirse en el futuro.

— Intermitentes: Trabajadores contratados por día que prestan sus servicios en forma discontinua.

— Sustitutos o interinos: Desempeñan temporalmente, ocupando el lugar de un trabajador de base, una función permanente.”<sup>33</sup>

Trabajos eventuales: Son aquellos a los cuales faltan las características apuntadas, no reúnen las características del trabajo de planta, es el trabajo que se realiza en actividades ocasionales. Los llamados trabajos eventuales pasaron a la Ley como relaciones laborales de tiempo y obra determinada.”<sup>34</sup>

Concluyendo, los trabajadores eventuales son aquellos que prestan sus servicios ocasionalmente dadas las circunstancias que se presenten o bien, aquellos que cubren temporalmente el puesto de un trabajador permanente.

### **1.21. TRABAJADORES DE TEMPORADA**

De acuerdo con Mario de la Cueva estos trabajadores “son una necesidad permanente de determinadas empresas, son frecuentemente la forma única e irremplazable de trabajar, es una actividad cíclica.”<sup>35</sup>

Por las características anteriormente señaladas concluimos que los trabajadores eventuales son aquellos que mantienen una relación laboral por tiempo y obra determinada, es decir, que solo son contratados por el lapso en el que sus servicios son requeridos, dadas determinadas circunstancias, o bien, mientras realizan una determinada obra.

---

<sup>33</sup> Cfr. BUEN, Néstor de, Derecho del trabajo, sexta edición, Porrúa, México, 1985, pp. 61 y 62

<sup>34</sup> Cfr. DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Ob. Cit. p. 121

<sup>35</sup> CUEVA, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ob. Cit. p. 225

Se puede resumir que los trabajadores de temporada son aquellos que prestan sus servicios dadas ciertas circunstancias como (aumento de la demanda, mayor producción, una determinada época del año, etc.) y por lo tanto es indispensable contratarlos por un periodo limitado, para satisfacer las necesidades momentáneas de una empresa.

## **1.22 TRABAJADORES DE CONFIANZA**

La fracción XIV del apartado “B” del Art. 123 Constitucional indica “La Ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.”

Por su parte la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su Art. 4º. señala “los trabajadores se dividen en dos grupos: de confianza y de base.”

A su vez el Art. 5º. del mismo ordenamiento aclara “Son trabajadores de confianza:

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

II.- En el Poder Ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del apartado “B” del Art. 123 Constitucional que desempeñen funciones que conforme a los catálogos que alude el Art. 20 de esta Ley sean de: a).- Dirección como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando a nivel directores generales, directores de área, adjuntos, subdirectores y jefes de departamento.

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

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

d).- Auditoría: A nivel Auditores y Sub-auditores Generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las contralorías o de las áreas de Auditoría .

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

En la Contaduría Mayor de Hacienda:

El Contador y el Subcontador Mayor, los Directores y Subdirectores, los Jefes de Departamento, los Auditores, los Asesores y los Secretarios Particulares de los funcionarios.

mencionados.

En la Cámara de Senadores: Oficial Mayor, Tesorero y Sub-tesorero;

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

Por su parte la Jurisprudencia establece: “ **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, CLASIFICACION DE LOS.** Para clasificar a un trabajador del Estado, como de confianza, no puede involucrarse la costumbre, el uso o la equidad porque el Art. 4, fracción II del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, expresamente enumera los puestos que deben considerarse como de confianza.”

CUARTA SALA. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDRACION. QUINTA EPOCA.  
TOMO CXIX. Pág. 1161 (Ejecutoria).

Euquerio Guerrero en su Manual de Derecho del Trabajo, comenta que “para fijar los puestos que se incluyen en esta última clase, la Ley sigue una vía diferente a la de la Ley Federal del Trabajo, pues prefirió enumerar en el Art. 5 en cinco fracciones diferentes todos los puestos que tienen tal carácter, pues es fácil omitir puestos que tienen funciones claras de confianza y, sin embargo, no se incluyen en la enumeración, es cierto que se prevé según el Art. 7 que al crearse nuevos puestos o categorías no incluidos en el Art. 5 se determinará su naturaleza como de base o de confianza, en la disposición legal que formalice su creación; pero la Ley omitió un criterio general que estableciera las características de un puesto de confianza y para ello tendríamos que recurrir a la Ley Federal del Trabajo, con carácter supletorio que le da el Art. 11, lo cual es delicado, dado el sistema diferente que en esta materia siguen ambas legislaciones.”<sup>36</sup>

Según el Art. 8 de la Ley que comentamos quedan excluidos del régimen de tal Ley los empleados de confianza, además de los miembros del Ejército Nacional y la Fuerza Armada, el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y, como era natural, las personas que presten servicios mediante contrato civil o estén sujetos a pago de honorarios.

Si esta Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión no protege al personal citado en el párrafo anterior, se comprenderá fácilmente que si son violados sus derechos en materia de salario, por ejemplo; no podrán acudir ni ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje ni ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y entonces debe pensarse que la fracción XIV del apartado “B” del Art. 123 Constitucional dispone que las personas que desempeñen puestos de confianza disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social. Se ha resuelto en este caso, por la Suprema Corte de Justicia de la Nación que pueden acudir ante un juez de Distrito en Amparo Indirecto.

---

<sup>36</sup>GUERRERO, Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, Ob. Cit. p. 509

Al analizar el concepto “Trabajador de Confianza” Néstor de Buen, hace referencia a los Arts. 48 y 8 (Anteproyecto) de las Leyes de 1931 y 1970 respectivamente, por ser los antecedentes que dan origen a los elementos básicos del concepto legal vigente.

El Art. 48 señalaba “ Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón dentro de la empresa.”

“ La imprecisión de este concepto tuvo como consecuencia que se buscara una definición más clara a través de los contratos colectivos de trabajo, fórmula que después resultó deficiente, ya que, intentándose en un principio impedir que los sindicatos tuvieran derecho a designar a los empleados de confianza, después se alcanzó un efecto distinto, esto es, que la definición de tales puestos se hicieron sin oír a los interesados.”

37

En el texto de anteproyecto de la Ley de 1970, Art. 8 referente a los empleados de confianza, se incluyeron tres elementos los cuales son:

- 1.- Se precisó que la categoría de empleado de confianza depende de las funciones que se desempeñen y no de la designación que se de al puesto.
- 2.- Se hizo una enumeración de los principales puestos de confianza, y
- 3.- Se dio a la Junta la Facultad de decisión sobre situaciones análogas.

El texto del Art. 8 era el siguiente: “ La categoría del empleado de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

---

<sup>37</sup> BUEN LOZANO, Néstor de, Derecho del Trabajo, Ob. Cit. p. 387

Son funciones de confianza las de:

I.- Los directores, administradores y gerentes generales que tengan carácter de trabajadores.

II.- Los directores, técnicos y administrativos y sus colaboradores inmediatos, tales como jefes de producción, de laboratorios, de investigaciones, de seguridad industrial, de compras y ventas, de personal y otros semejantes, de cuya capacidad y alto grado de responsabilidad depende el buen resultado de los trabajos.

III.- los abogados y contadores que tengan a su cargo respectivamente, la defensa de los intereses de la empresa y su contabilidad.

IV.- Las personas encargadas de guardar los secretos de fabricación.

V.- Los cajeros encargados de la entrada y salida de caudales y personas que manejen los fondos de la empresa o establecimiento.

VI.- Las personas que tengan a su cargo la vigilancia general de los trabajos.

VII.- Las personas que presten servicios personales al patrono, tales como el secretario o secretaria particular y cuya actividad, discreción y celo sean indispensables para un trabajo eficaz.

VIII.- Las personas que desempeñen funciones o actividades análogas a las enunciadas en las fracciones anteriores, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.”

.Es así como el Art. 9 de la Ley vigente, queda establecido de la siguiente manera:

Art. 9: “La categoría de trabajador de confianza, depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto.

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

En lo que se refiere al análisis del primer párrafo del Art. 9, se observa una aceptación generalizada, pues se considera un gran avance el hecho de que se eliminen fórmulas fáciles de fraude legal como lo señala Néstor de Buen.

A su vez el Dr. José Dávalos opina “ La definición que se pretende en el primer párrafo del Art. 9 por lo que hace a su contenido, se ha considerado acertada e inobjetable, ya que se apoya en un criterio objetivo que por si mismo rechaza cualquier posibilidad de la calificación subjetiva por parte del patrón y/o del trabajador mismo, en perjuicio de éste.”<sup>38</sup>

Por el contrario en el segundo párrafo se pueden encontrar varios términos que causan confusión, por ejemplo “el carácter general .” de las funciones señaladas en el mismo.

Al respecto Baltasar Cavazos difiere del concepto legal, pues argumenta que un trabajo de confianza, lo será siempre por su propia naturaleza y no debería ser necesario que tuviera un carácter general para que se le señale como tal.

Por su parte Euquerio Guerrero indica que “con el elemento de generalidad el legislador buscó referirse a esas categorías superiores de empleados para no incluir a todos aquellos que ejerzan, así sea accidentalmente algunas de tales funciones.”<sup>39</sup>

Al decir de Mario de la Cueva, el objeto del legislador de incluir el requisito “generalidad” es con fines restrictivos, ya que no todos los trabajadores tienen acceso a la vida misma de la empresa, así se evitará que de forma discriminada se nombren trabajadores de confianza a quienes no lo son.

Para Trueba Urbina “las funciones de confianza deberán comprender todas las funciones de la empresa establecimiento o negocio, ya que el ejercicio de las mismas actividades en forma específica o concreta en el taller, en la fábrica, en departamentos u oficinas, no le dan a tales funciones el carácter de confianza.”<sup>40</sup>

---

<sup>38</sup> DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I. Ob. Cit. pp.316-317

<sup>39</sup> GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Ob. Cit. p. 44

<sup>40</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo derecho del trabajo, Trigésima sexta edición, Porrúa, México, 1981, p. 379

Como podemos observar, el concepto legal de trabajador de confianza contienen varios elementos que señalan que la categoría de trabajador depende de las funciones que desempeñan los trabajadores y no del nombramiento que se haga del puesto como tal.

Ahora bien, de igual forma se mencionan las actividades que son consideradas propias del trabajador de confianza, las cuales son de vigilancia, dirección, fiscalización e inspección con carácter general como restricción.

Como conclusión podemos señalar que los trabajadores jurídicos que nos ocupan no se pueden clasificar como de confianza ya que las actividades que desempeñan no las podemos considerar como de inspección, vigilancia, fiscalización o dirección.

### **1.23. TRABAJADORES DE BASE:**

El otro grupo de trabajadores es el de base, en el presente espacio presentaremos cuales son sus características básicas y que ordenamientos legales las fundamentan. Así iniciamos citando el Artículo 6 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Art. 6. "Son trabajadores de base:

Los no incluidos en la numeración anterior y que por ello serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente."

Este Art. hace referencia al Art.5 de la Ley antes mencionada en el que se define quienes son trabajadores de confianza y, en consecuencia por exclusión el resto de ellos se consideran de base. Esta situación obedece a lo señalado por la fracción XIV del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, al precisar que mediante la Ley se determinan los cargos de confianza.

Así mismo, en el Art. 6º. antes citado, nos deja ver la primera característica de los trabajadores de base en diferencia con los de confianza, la cual consiste en el derecho que tienen a la inamovilidad en sus puestos, lo que implica que no deberán ser cesados sino por causa justificada, esto es, sólo pueden ser removidos del empleo por las causas que señala la propia Ley.

"En adición a las causales establecidas en la Ley laboral burocrática, la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos establece como sanciones la suspensión y destitución del puesto.

Los artículos 3 y 56 de la Ley Federal de Responsabilidades otorgan competencia a los Tribunales del trabajo para la aplicación de esta Ley, señalando respecto de la destitución tratándose de trabajadores de base, que esta se demande por el superior jerárquico de acuerdo con los procedimientos aplicables a la naturaleza de la relación laboral.

Estas disposiciones confirman el derecho a la estabilidad en el empleo por parte de los trabajadores de base, ya que tendrá que demandarse autorización ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para sancionar con destitución a estos trabajadores."<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> HERRAN SALVATI, Mariano y Carlos Quintana Roldan, Legislación Burocrática federal, segunda edición, Porrúa, México, 1998, p. 36

La jurisprudencia también hace mención a este derecho y señala: **“TRABAJADORES DE BASE AL SERVICIO DEL ESTADO, CONSERVAN ESE CARÁCTER AUNQUE LLEGUEN A OCUPAR UN CARGO DE CONFIANZA.** Tratándose de trabajadores al servicio del Estado que teniendo una plaza de base, sean llamados a ocupar un puesto de confianza, no pierden su plaza de base pues conforme al Art. 5 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el personal de base que ocupe, con licencia o sin ella, un cargo de confianza, al causar baja en este puesto, tendrá derecho a regresar a su plaza de base original” SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO.

**“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE BASE. DERECHO DE INAMOVILIDAD Y NO SER MOVILIZADOS. DIFERENCIAS.** No debe confundirse el derecho que los empleados de base tienden a ser inamovibles con el que tienen a ser movilizados, porque mientras el primero consiste en que no pueden ser separados de su empleo sino por las causas específicas que señala el Art. 46 del propio ordenamiento, el segundo se transmite en el derecho a permanecer en el lugar de Adscripción señalado en sus nombramientos; por lo que si a un trabajador de base se le cambia de adscripción, con ello no puede estimarse lesionado su derecho a la inamovilidad, puesto que no deja sin efecto el nombramiento”. APÉNDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN 1975. CUARTA SALA. Pág. 254 (Ejecutoria).

Otro derecho de los trabajadores de base es el de ascenso., así lo determina el Art. 48 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Art. 48 “Tienen derecho a participar en los concursos para ser ascendidos todos los trabajadores de base con un mínimo de seis meses en la plaza del grado inmediato inferior”.



Pero lógicamente, el ascenso estará controlado por un escalafón, el cual es definido por el Maestro Rafael de Pina como “ la relación oficial en que se encuentran comprendidos los funcionarios o empleados afectos a un servidor público, ordenada y clasificada tomando en cuenta sus diferentes jerarquías, antigüedad, sueldo, etc.”<sup>42</sup>

Como podemos observar, la antigüedad es importante en la obtención del ascenso al que tienen derecho los trabajadores de base y esto a su vez, es producto de la inamovilidad de los puestos.

Otro derecho con que cuentan los trabajadores de base, es el de pertenencia a un sindicato, ya que los trabajadores de confianza no tienen derecho al mismo; así lo señala el Art. 70 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Art. 70. “Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de un sindicato. Cuando los trabajadores sindicalizados desempeñen un puesto de confianza, quedarán en suspenso todas sus obligaciones y derechos sindicales.”

El Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la unión reglamentó el derecho de los servidores públicos mexicanos para organizarse sindicalmente.

Resulta interesante la conclusión del Dr. Miguel Acosta Romero al analizar los sistemas laborales burocráticos de otros países, en el sentido de que no en todos se permite la sindicalización de los trabajadores al servicio del Estado, ésto sin duda representa un gran logro para los trabajadores burócratas mexicanos sin olvidar, que este derecho está limitado solamente para aquellos que se consideran trabajadores de base.

---

<sup>42</sup> PINA VARA, Rafael de, Diccionario de Derecho , Ob. Cit. p. 253

Por las razones antes mencionadas insistimos en señalar que los trabajadores jurídicos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, presentan las características de los llamados de base y por lo tanto deben ser señalados de una manera formal por la Ley como tales.

Es así como definimos a los trabajadores de base como aquellos que desempeñan una actividad permanente y básica dentro de una institución y que por el carácter definitivo que ostenta su nombramiento, la ley les ha otorgado el derecho de ser inamovibles de sus puestos (salvo por causa justificada) Así mismo pueden aspirar a conseguir ascensos durante su vida laboral, ya que pueden formar parte de un escalafón, en el que se registrarán datos como aptitud, capacitación, antigüedad, puntualidad y desempeño laboral, elementos que le permitirán fundamentar su preparación para desempeñarse en puestos de mayor jerarquía. Son trabajadores sindicalizados, pues la Ley les da el derecho de formar parte de tal organización.

# **Capítulo 2**

## **Antecedentes Históricos**

## **2.1 FEDERALIZACION DE LA LEGISLACIÓN LABORAL**

En el presente capítulo nos dedicaremos al análisis de algunos hechos históricos que dan origen a las características actuales de las leyes laborales. Así, al comprender los antecedentes de las mismas tendremos mas elementos para comprender la situación jurídica de los trabajadores que son objeto de estudio en este documento de investigación.

Así pues iniciaremos mencionando brevemente como fue el proceso de federalización de las leyes laborales.

Por todos es sabido que a partir de 1917 se observó en el territorio nacional una gran efervescencia por la reivindicación obrera, prueba de ello fue la gran cantidad de leyes laborales que se expidieron en los Estados; el nacimiento de federaciones y confederaciones de trabajadores, la realización de huelgas y la celebración de contratos colectivos. Conjuntamente se dicta el artículo 27 constitucional en el que se concede a la Nación el dominio sobre el subsuelo y, en consecuencia, la jurisdicción federal para resolver los conflictos propios de la materia.

En el año 1925 se expide en México la Ley Reglamentaria de la libertad de Trabajo, contemplándose algunos aspectos de la huelga. Un año después se publicó el Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En 1927 se dictó un nuevo decreto sobre la jornada de trabajo en los establecimientos comerciales. Cabe agregar que a partir de la Ley Reglamentaria de la Libertad de Trabajo, quedó formulada la tesis de que el trabajo subordinado no podría ser considerado como una mercancía; es decir, se apartó definitivamente la relación de trabajo del derecho común.

“Ante estas circunstancias el 6 de septiembre de 1929 se modifica el artículo 123 constitucional en su párrafo introductorio y la fracción X del artículo 73 de la misma Carta Magna, en la que se busca como solución, la creación de una sola ley del trabajo, la cual sería expedida por el Congreso de la Unión y su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales de acuerdo con la competencia que les fuera señalada. De este modo se dio la posibilidad de expedir la Ley Federal del Trabajo, que pondría fin a una serie de irregularidades que se venían presentando.”<sup>43</sup>

Antes de la reforma constitucional anteriormente señalada, “el 15 de noviembre de 1928, se reúne una asamblea obrero-patronal en la Ciudad de México a la que es presentado por parte de la Secretaría de Gobernación, para su estudio, un proyecto de Código Federal del Trabajo, que es el primer antecedente de la Ley federal del Trabajo”<sup>44</sup>.

“En 1929, después de la reforma al artículo 123, el presidente Emilio Portes Gil envía un proyecto de Código Federal del Trabajo al Congreso de la Unión, el cual es altamente criticado por la base obrera y encontró fuerte oposición en el Congreso, por contener el principio de sindicalización única y el arbitraje obligatorio de las huelgas.

En el año de 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto al que se le dio el nombre de ley federal del Trabajo, el que después de un número importante de modificaciones fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.”<sup>45</sup>

---

<sup>43</sup> DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Ob. Cit. p.72

<sup>44</sup> Idem.

<sup>45</sup> Idem.

Es así como después de 14 años aproximadamente a partir de la Constitución de 1917, se promulga la primera Ley Federal del Trabajo, en la que se facultaba al Congreso de la Unión a expedir las leyes laborales que regirían las relaciones obrero patronales en todo el territorio nacional.

“La vigente Ley del Trabajo tiene dos anteproyectos como antecedente de su creación; uno de 1962, resultando del trabajo que durante dos años realizó la comisión nombrada por el Presidente Adolfo López Mateos e integrada por el Lic. Salomón González Blanco, Secretario del Trabajo y previsión Social; la Lic. Cristina Salmorán de Tamayo, Presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el Lic. Ramiro Lozano, Presidente de la junta local de Conciliación y arbitraje del D. F.; y el maestro emérito de la Universidad Nacional Autónoma de México Mario de la Cueva. Este anteproyecto exigía, para su adopción, de una reforma previa de las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado “A” del artículo 123 constitucional, para que estuviera acorde con la elevación a 14 años de la edad mínima de admisión al trabajo, una mas justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos; un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las empresas, la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo; y la definición de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo.”<sup>46</sup>

Las reformas constitucionales antes mencionadas fueron aprobadas en noviembre de 1962, quedando el anteproyecto de Ley en manos del presidente de la República, el cual nunca llegó a concretar el proceso legislativo.

---

<sup>46</sup> DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. Ob. Cit. p. 73

En cambio en 1968 se concluyó el segundo anteproyecto, el cual había sido creado un año antes por las mismas personas de la comisión anterior, con la diferencia que en esta ocasión habían sido nombrados por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz, agregándose el Lic. Alfonso López Aparicio, profesor de la Facultad de Derecho de la UNAM.

Después de emitir los sectores interesados sus observaciones, en diciembre de 1968, el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados, una iniciativa de Nueva ley Federal del trabajo. Posteriormente se realizó una segunda discusión con representantes del sector obrero-patronal y finalmente se reunió a la comisión redactora para su análisis, concluyendo que el proyecto no había sufrido modificaciones sustanciales en cuanto a sus principios, instituciones y normas fundamentales. Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970 y entró en vigor el 1º de mayo del mismo año.

Años después, el 6 de febrero de 1975, se amplió la jurisdicción federal del trabajo, incorporando nuevas materias que anteriormente eran de la competencia de las Juntas locales de Conciliación y Arbitraje y que actualmente como lo señala la fracción XXXI del artículo 123 constitucional pasan a la jurisdicción de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual se transcribe a continuación:

“XXXI. La aplicación de las leyes de trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones; pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minera, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos, hidrocarburos, cemento, industria automotriz, productos químicos farmacéuticos y medicamentos, celulosa y papel, aceites y grasas vegetales, empackado y enlatado de alimentos, bebidas envasadas, ferrocarriles y empresas que sean

administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal y las industrias que sean conexas; empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa y, por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patronos, en la forma y términos que fija la ley respectiva.”

Esta reforma es de suma importancia, pues las actividades económicas que son consideradas como estratégicas, están protegidas por la legislación federal.

“ El 18 de diciembre de 1979, por iniciativa del Ejecutivo Federal, la Ley Federal del Trabajo sufre importantes reformas en los títulos catorce, quince y dieciséis, agregándose también al artículo 47 dos párrafos finales, además de modificar el procedimiento de huelga. Las reformas fueron publicadas en el Diario Oficial el 4 de enero de 1980, entrando en vigor el 1° de mayo del mismo año.”<sup>47</sup> Dichas reformas consistieron en atribuir a los patronos la obligación de notificar a los trabajadores por escrito, sobre la fecha y los motivos de su rescisión y en caso de que éstos se negasen a recibir dicha notificación, deberán hacerlo mediante la Junta correspondiente. En caso de no cumplir con dicho mandato se considerará despido injustificado.

“Ahora en la Ley se asienta como una unidad el derecho colectivo, el derecho individual y las normas procesales. Los tres aparecen como una unidad indisoluble que se sintetiza en el artículo 123 Constitucional. En las normas procesales al fin se ha dado coherencia a la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al decidir los conflictos entre el trabajo y el capital de conformidad con los principios de justicia social.

Dentro de las reformas que destacan por su importancia se encuentran:

---

<sup>47</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 74



- Los efectos del aviso del despido
- La preeminencia de la conciliación como medio de resolución de los conflictos
- La concentración del procedimiento
- La suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador
- La carga de la prueba al patrón
- Las modificaciones en el procedimiento de huelga y
- La participación inmediata de las autoridades en beneficio de los trabajadores.<sup>48</sup>

Por otra parte, los Congresos de los Estados están facultados para expedir leyes relativas a la relación de trabajo entre los Poderes y los Ayuntamientos del Estado y sus trabajadores y en cuanto a la seguridad social de sus trabajadores, sin contravenir los principios fundamentales del artículo 123 Constitucional.

Resumiendo: La limitación de las Juntas Locales para que intervinieran en asuntos como el de los ferrocarriles el 28 de abril de 1926, y la declaratoria por decreto del ejecutivo, por el cual señalaba, que de acuerdo con el artículo 27 Constitucional de Jurisdicción Federal, todas las relaciones relativas a la industria minera, involucrando en dichas relaciones a las del trabajador , vino a traer como consecuencia que el 27 de septiembre e 1927, el ejecutivo publicara la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación, quedando ya eximidas las autoridades locales en materia de trabajo.

Para conocer de estos asuntos reservados a las Juntas Federal de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje. Finalmente la actual ley se origina con la promulgada el 18 de agosto de 1931, reformada en 1970 y posteriormente hasta 1980, en la que se pretende aunque no del todo, que se separen el derecho positivo sustantivo, del derecho procesal del trabajo, tal y como lo conocemos en la actualidad.

---

<sup>48</sup> Cfr. *Idem*.

Después de presentar un breve panorama de lo que ha sido la federalización de las leyes laborales, no podemos negar que ha habido grandes avances en materia legislativa, sin embargo, también es cierto que debido a factores como el aumento indiscriminado de la población, la corrupción de algunas autoridades, la ignorancia y la necesidad de una gran parte de los trabajadores y la ineficacia de algunos sindicatos, se han quedado sólo en teoría, algunos de los derechos laborales más fundamentales.

Además se vislumbra una próxima reforma a la Ley Federal del Trabajo, situación necesaria pues es inminente que el país ha cambiado, la tecnología y la ciencia avanzan y se han establecido nuevos campos laborales, sin embargo, ya que en este momento histórico se ha dado un cambio significativo en cuanto a la ideología que ostenta el partido político en el poder, los cuales son puramente capitalistas, se teme que esta reforma vaya encaminada hacia una desvirtualización de las garantías laborales de la clase trabajadora, pues así conviene a los intereses de los empresarios, los cuales son apoyados por el gobierno federal.

## 2.2. CREACION DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

En el presente capítulo dedicado al análisis de los antecedentes históricos del tema que nos ocupa, es de suma importancia revisar las circunstancias y factores que dieron origen a la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, por ser esta institución el órgano encargado de dirimir los conflictos laborales con carácter federal y ser el lugar donde prestan sus servicios los miembros del personal jurídico al que estamos estudiando. Así será más comprensible el hecho de sostener la tesis de que se debe basificar de manera formal a dichos trabajadores.

Fueron varios los factores que hicieron necesaria la creación de un órgano encargado de la impartición de justicia en el campo laboral, según lo señalan destacados estudiosos de la materia como el Dr. José Dávalos, quien manifiesta que uno de los principales motivos fue el surgimiento de conflictos que salían de la jurisdicción de las Juntas Locales ya que, se trataba de asuntos de interés nacional, es decir, que afectaban no a una región o Entidad Federativa sino a toda la economía nacional.

“Por ejemplo: En los años de 1926 y 1927 la Secretaría de la Industria gira una serie de circulares en las que prevenía que los conflictos ferrocarrileros serían resueltos por el Departamento del Trabajo de la Secretaría, así mismo, basándose en que el artículo 27 Constitucional declaraba de Jurisdicción Federal todas las cuestiones relativas a la industria minera, los conflictos que se suscitaban entre trabajadores y patrones de dicha industria, se resolverían por la Secretaría de Industria y, una última circular dispuso que, con objeto de unificar la aplicación de un contrato-ley, firmado entre trabajadores y patrones de la industria textil, el Departamento de trabajo de la Secretaría resolvería todos los conflictos derivados de dicho instrumento.

Todas estas circulares llevan al Ejecutivo Federal a emitir, el 27 de Septiembre de 1927, un decreto por el cual se creaba la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación con la finalidad de reglamentar la competencia en la resolución de conflictos de trabajo surgidos en las zonas federales, en las industrias cuyo establecimiento o explotación fuese motivo de contrato o concesión federal, en los casos en que por convenio de la mayoría de representantes de una industria y los trabajadores del ramo se hubiese aceptado expresamente la jurisdicción federal. El ordenamiento de la creación de dicho tribunal determinó que estaría integrado por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno normado por la Secretaría de la Industria, Comercio y Trabajo, así mismo estableció su asiento en la capital de la República y la existencia de las mismas Juntas Regionales de Conciliación que fuesen necesarias.”<sup>49</sup>

---

<sup>49</sup> Cfr. DÁVALOS, José Derecho del Trabajo I, Ob. Cit. p. 71

Como antecedentes de este decreto podemos mencionar los siguientes preceptos legislativos revolucionarios “preconstitucionales” según los menciona Trueba Urbina en su obra Nuevo Derecho Procesal del Trabajo los cuales versan así:

a).- La Ley del Trabajo promulgada en Veracruz por el general Cándido Aguilar el 19 de octubre de 1914, que crea las Juntas de Administración Civil encargadas de oír las quejas de patronos y obreros y de dirimir las diferencias que entre ellos se suscitaban, oyendo a los representantes de los gremios y sociedades y en caso necesario, al correspondiente inspector del Gobierno. (Art. 12.)

b).- La Ley del 14 de mayo de 1915, que crea el Consejo de Administración y el Tribunal de Arbitraje, y la Ley del Trabajo del 11 de diciembre del mismo año, promulgadas ambas por el general Salvador Alvarado, en Mérida, que por su contextura fue la primera en la República. Las Juntas de Conciliación se componían, en cada distrito industrial, de representantes de trabajadores y patronos (con facultad de regular las relaciones entre estos, procurar la celebración de convenios industriales o contratos colectivos de trabajo) y proponer fórmulas de avenencia que podían imponer durante un mes mientras se resolvía en definitiva por el Tribunal de Arbitraje (Arts. 27, 28, 29, 40 y 41). El Tribunal de Arbitraje se integraba con un representante de las uniones de trabajadores y otro designado por los patronos y un juez presidente nombrado por las Juntas de Conciliación en Pleno, en la ciudad de Mérida. Y si no se ponían de acuerdo las Juntas en este nombramiento, entonces hacía la designación el Ejecutivo del estado (Art. 45). Los miembros del tribunal de arbitraje duraban en su cargo un año y no podían ser reelectos (Art. 46).

Como se puede observar en 1914 y 1915 en plena guerra de revolución, Cándido Aguilar y Salvador Alvarado en Veracruz y Yucatán respectivamente, establecen en sus legislaciones locales las figuras de los Tribunales laborales a los que dan el nombre de Juntas de Administración Civil e inclusive en Yucatán ya se les denomina Juntas de Conciliación y Tribunales de Arbitraje.

Ambos ordenamientos se pueden citar como antecedentes de la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, no obstante que en esa época aun las leyes laborales no tenían una jurisdicción federal. Así pues, resulta lógico comprender dadas las circunstancias políticas y económicas por las que atravesaba el país en ese momento, que aquellas leyes no tomaran la fuerza necesaria para dar origen a una ley Federal del Trabajo, lo cual ocurrió diez años después de concluida la guerra revolucionaria, es decir en 1931 posterior a la reforma del artículo 123 Constitucional en su párrafo introductorio, en el que se facultaba al Congreso de la Unión para expedir las leyes laborales y a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje la función de resolver los conflictos en materia laboral correspondientes al ámbito federal.

La jurisdicción especial del trabajo se establecía en el artículo 25 de la misma ley, que dice: “ Para resolver las dificultades entre los trabajadores y los patronos, se establecen Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje con la organización y funcionamiento que expresa esta ley. Estas Juntas y el Tribunal para el arbitraje obligatorio, se encargarán de aplicar en toda su extensión las leyes de trabajo, tendiendo completa libertad y amplio poder ejecutivo dentro de esta legislación. Esta organización, en esencia constituye un poder independiente de manera que el trabajo y el capital ajusten sus diferencias automáticamente, buscando siempre la forma más justa para ambos, sin acudir a las huelgas que siempre son nocivas para los intereses de todos.”<sup>50</sup>

Ahora, hagamos referencia a los debates del Congreso constituyente de 1916-1917, dentro de los cuales destacó el del Diputado José Natividad Macías en la sesión del 28 de diciembre de 1916, quien recordó a los legisladores sobre una de las promesas que la revolución había hecho a la clase obrera, la de dirimirles de la miserable e injusta situación en la que se encontraban, por ello, tanto él como el Lic. Luis Manuel Rojas habían sido comisionados por don Venustiano Carranza para que formularan los proyectos respectivos y al referirse a las Juntas de Conciliación y Arbitraje dijo textualmente:

---

<sup>50</sup> *Ibidem.* pp. 222-223

“He oído, en las diversas iniciativas que se han presentado a la cámara sobre el problema obrero, hablar de Juntas de Conciliación y Arbitraje, he oído hablar de Tribunales de Arbitraje, he oído hablar de arbitradores, quieren meterse con el artículo 13. A la verdad, señores, sin ánimo de ofender a nadie, todo es perfectamente absurdo y no se dicen cuales han de ser las funciones que han de desempeñar esas Juntas, porque debo decir a ustedes que si esas Juntas se establecieran con la buena intención que tienen sus autores y no se llegase a comprender perfectamente bien el punto serían unos verdaderos tribunales, más corrompidos y más dañosos para los trabajadores, que los tribunales que ha habido en México...”<sup>51</sup>

Para evitar que las Juntas tuvieran intereses netamente burgueses, Macías explicó cuales debían ser las funciones de las mismas, agregando que:

“... en los países cultos, en los países adelantados, donde los gobiernos se han preocupado por la redención de la clase obrera, donde han venido en auxilio de esa clase desgraciada, han dictado este sistema de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. No son tribunales, y voy a demostrar que si se convirtieran en tribunales, sería contra los obreros, pues bien estas Juntas de Conciliación y Arbitraje son las que tienen a su cargo fijar el salario mínimo; estas Juntas tienen que componerse forzosamente de representantes de los trabajadores y de los capitalistas en cada rama de las industrias.”<sup>52</sup>

Y para concluir su análisis de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las presenta no como tribunales burgueses sino como auténticos tribunales sociales, expresando:

---

<sup>51</sup> *Ibidem*, p. 224

<sup>52</sup> *idem*

“... para que estas Juntas de Conciliación sean efectivas, para que no sean tribunales, porque los tribunales, conforme a las leyes, y eso puede decirlo cualquiera de los abogados que se sientan en esos bancos, que es preciso que para que exista un árbitro para arbitración propiamente, es decir, que sea arbitro arbitrador, se necesita forzosamente el consentimiento de las partes y que en caso que no haya consentimiento de las dos partes, sean obligadas por la ley, que será árbitro de derecho, y si estas Juntas no vienen a solucionar, conforme a todos estos datos que acabo de presentar a vuestra consideración, esos gravísimos problemas tienen que fallar conforme a la ley y una vez desechada la ley, se sujetarán a lo pactado, y los jueces no pueden separarse de la ley y fallarán enteramente en contra de los trabajadores. De manera que los tribunales de Derecho, no las Juntas de Arbitraje, serán esencialmente perjudiciales para el operario, porque nunca buscarían la conciliación de los intereses del trabajo con el capital...”<sup>53</sup>

La preocupación del Diputado José Natividad Macías porque las Juntas de Conciliación y Arbitraje fueran Tribunales sociales donde las leyes no se inclinaron a favor de los que mas poseen, estaba plenamente justificada dadas las características del sistema político mexicano durante el porfiriato, el cual recientemente había concluido con la caída de Porfirio Díaz, sin embargo, décadas después observamos que desafortunadamente en la mayoría de los casos y en todas las materias del derecho la justicia se inclina hacia quienes tienen mayores recursos económicos, teniendo como ejemplo a tantos delincuentes de los llamados de cuello blanco, quienes pagan fianzas millonarias para no ser privados de su libertad.

La fracción XXII del proyecto de bases sobre legislación del trabajo presentado ante el Congreso Constituyente el 13 de enero de 1917, en relación con las instituciones de conciliación y arbitraje, se mencionaba lo siguiente:

---

<sup>53</sup> Ibidem. p. 225

“Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a un Consejo de Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del Gobierno. . .”

El precepto constitucional vigente que estructura las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dice textualmente:

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

Tanto las Juntas que funcionaban en Veracruz, como las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Conciliación y Arbitraje de Yucatán, fueron indudablemente el antecedente directo para la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el artículo 123. Las Juntas son Tribunales del trabajo, pero con características particulares, independientes del Poder Judicial, que les permite ejercer funciones reivindicadoras de la clase proletaria.

Como podemos observar, la intención de los constituyentes de 1916-1917 fue la de crear Tribunales de carácter eminentemente social independientes del poder Judicial, pretendiendo con ello evitar la jurisdicción burguesa y facilitar así el cumplimiento de su misión, es decir. Buscar el equilibrio entre el trabajo y el capital, dando resultados más justos para la clase obrera.



a).- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la jurisprudencia

La jurisprudencia de 1917 a 1924 manifestó en las primeras ejecutorias que la Junta de Conciliación y Arbitraje no tenía competencia constitucional para conocer los procesos producidos por las controversias que se presentaran con motivo de los contratos de trabajo ni emitir laudos o ejecutarlos, aunque en cambio les reconocía capacidad para mediar entre conflictos colectivos. Tal como se señaló en la sentencia de 8 de marzo de 1918. *Guillermo Cabrera*.

A partir de 1924 se modificó totalmente el criterio emitido en las primeras ejecutorias, un ejemplo de ello, fue la sentencia del 1º de febrero de 1924 *La Corona*, en la que la Suprema Corte de Justicia reconoce a las Juntas capacidad para conocer y resolver sobre asuntos no sólo de carácter colectivo, sino también individual, afirmándose dicho criterio en la ejecutoria de *Compañía de Tranvías, Luz y Fuerza de Puebla*, en la que hace referencia al carácter individual con que el Artículo 123 se expresa sobre los sujetos “patrón y trabajador.”

En las ejecutorias de *Gómez Ochoa y Cia. Y Manuel P. Hernández* se establece que los miembros de las Juntas no constituyen un Tribunal de derecho, puesto que fallan conforme a su conciencia, sin necesitar conocimientos jurídicos. Pero en la ejecutoria de la *Cia. Del Ferrocarril Sud Pacifico S. A.* Se mantiene la competencia de las Juntas “para conocer de los conflictos que surjan de un trabajo en ejecución y de los que nazcan de uno ya concluido. Son tribunales de carácter administrativo, con facultades judiciales, por excepción, y con imperio para hacer cumplir sus determinaciones.”<sup>54</sup>

La jurisprudencia de la Suprema Corte, ha logrado precisar que las juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales del trabajo, a los cuales les ha señalado algunas formalidades en su actuación, según lo indica la ejecutoria de 20 de abril de 1927, *Eusebio González*, como son: Petición del que demanda, contestación del demandado a quien tiene que oírse, oír las alegaciones de las partes y dictar resolución o laudo.

---

<sup>54</sup> Semanario Judicial de la Federación t, XV, p. 508

En cuanto a la naturaleza de las resoluciones de las Juntas en la ejecutoria de la *American Smelting and Refining Co* se establece que los fallos de las juntas son verdaderas sentencias judiciales civiles. Finalmente por ejecutoria de 19 de mayo de 1936, la suprema Corte falla señalando que las Juntas ejercen la facultad jurisdiccional, debido al carácter de sus actividades, lo cual las define como verdaderos tribunales con atribuciones netamente judiciales, aunque no estén incluidas dentro de la organización judicial.

**b).- Jurisprudencia definida vigente**

Las siguientes tesis establecen la naturaleza y jurisdicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

“Conflicto entre el Capital y el Trabajo. Conforme a la fracción XX del artículo 123 constitucional, los conflictos entre el Capital y el Trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, integrada en la forma que el mismo precepto previene, y si otra autoridad cualquiera, se avoca el conocimiento de esos conflictos, individualmente carece de competencia para resolverlos, y con ello viola las garantías individuales de los interesados.”

“Juntas de Conciliación y Arbitraje. No son tribunales de derecho, y por lo mismo no están obligados al pronunciar sus laudos, a sujetarse a los mismos cánones de los tribunales ordinarios.”

“Juntas de Conciliación y Arbitraje. Si al decidir sobre un conflicto de trabajo, no cumplen con las formalidades esenciales del procedimiento señaladas en la ley relativa y, por tanto, no se oye en defensa al demandado, con ello violan el artículo 14 constitucional.”

“Juntas de Conciliación y Arbitraje, apreciación de las pruebas por las. La apreciación de las pruebas hechas por las Juntas de conciliación y Arbitraje, es una facultad soberana, y por lo mismo, ninguna otra autoridad puede sustituir su propio criterio al de las Juntas cuando se trata de fijar hechos pero nunca se ha dicho que tienen facultad para pasar inadvertidamente sobre las pruebas rendidas por alguna de las partes, como si no existieran en el expediente, ocupándose sólo de las presentadas por la contraria, ya que esta tesis sería opuesta a la razón y a la justicia porque estaría en pugna con las funciones que debe desempeñar todo juzgador, y si la Junta aprecia las pruebas, sin tomar en consideración las rendidas, por una de las partes, viola las garantías del artículo 14 constitucional.”<sup>55</sup>

Concluyendo: Se dijo que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje no tenía fundamento legal que la contemplara dentro de la carta fundamental y fue atacada de inconstitucional. El primer aspecto que se tuvo que definir fue la naturaleza y el alcance de sus funciones, ya que de acuerdo con diversos tratadistas, entre ellos José Natividad Macías, la idea del constituyente fue la de atribuirles funciones meramente de juntas de avenimiento para que hubiese un órgano que pusiera fin a los conflictos colectivos de naturaleza económica entre trabajadores y patrones de naturaleza económica, a fin de canalizar por la vía conciliatoria la solución de los mismos, pero sin asignarles facultades de decisión que obligasen a los trabajadores, porque se consideraba que éstos estarían en condiciones de desventaja en los litigios con los patrones, motivando que se reformaran los artículos 123 fracción XXIX y II transitorio constitucionales, sobre esa base se regularizó y legitimó la existencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

---

<sup>55</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, Legislación Federal del Trabajo Burocrático, trigésima octava edición, Porrúa, México, pp. 234-235

### **2.3.- CREACION DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE**

La Constitución Política de 1917 en su artículo 123, consigna por primera vez a nivel mundial, los derechos sociales de los trabajadores llamados burócratas, pues quedaron comprendidos en la enunciación de sujetos de derecho del trabajo bajo la denominación genérica de empleados, ya sea públicos o privados.

La declaración constitucional decía así:

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

Desde entonces el derecho laboral pasó al campo de los derechos sociales y dejó de ser considerado parte del derecho administrativo, este sentir fue recogido por las primeras leyes reglamentarias del artículo 123, que se ocuparon de los trabajadores de la federación, los Estados y los Municipios, algunas de estas leyes expedidas por autoridades estatales fueron:

- El Código del Trabajo del Estado de Puebla del 14 de noviembre de 1921
- La Ley del Trabajo del Estado de Chihuahua de 5 de julio de 1922
- La Ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional y párrafo primero del artículo 4º Constitucional del Estado de Chiapas de 28 de febrero de 1927.
- La Ley del Trabajo para el estado de Aguascalientes de 6 de marzo de 1928.

Al haber tal variedad de legislaciones se dio una gran disparidad en el trato a los trabajadores, pues mientras en una entidad federativa se les reconocían algunos derechos de los consignados en el artículo 123 constitucional, en otros Estados se les negaban.

Así pues entre más antigua es la Ley del Servicio Civil que se analiza más se agudizan las diferencias entre otros ordenamientos de su tipo. Las relaciones entre el Estado y sus trabajadores anteriormente se regulaba por leyes de carácter administrativo, en un principio esta regulación tuvo carácter civil, de donde se origina el nombre “servicio civil”.

En cuanto a los tribunales que se harían cargo de solucionar los conflictos de los burócratas con el Estado, podemos decir que inicialmente eran dirimidos por las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, encontrando en los anales de la historia que no sería sino hasta el 27 de septiembre de 1938 cuando el Presidente Lázaro Cárdenas promulgaría el *Estatuto de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión*, en el cual se señalaba que las Juntas Arbitrales y el Tribunal de Arbitraje tendrían la capacidad de conocer y solucionar los conflictos que se presentaran entre los trabajadores burócratas y el Estado.

Posteriormente, el 17 de abril de 1941 se expidió un nuevo Estatuto que reformó el anterior, en lo referente a puntos como el incremento de los puestos de confianza, la supresión de las Juntas Arbitrales y la conservación del Tribunal de Arbitraje con una jurisdicción más clara y precisa. De igual forma se consolidó el derecho de asociación profesional y de huelga, con el mismo carácter socialista del Estatuto promulgado por Cárdenas en 1938. Así se fue consolidando la legislación del derecho tanto sustantivo como procesal del trabajo burocrático. En 1947 fue aprobado un proyecto de reformas a dicho Estatuto.

“Sin embargo el gremio burócrata siguió presionando a las autoridades para que sus derechos fueran elevados a rango constitucional, logrando que en 1959, el Presidente Adolfo López Mateos, presentara una iniciativa de reformas al artículo 123, en la cual se señalaba “. . . con la preocupación de mantener y consolidar los ideales revolucionarios, cuyo legado hemos recibido con plena conciencia y responsabilidad por todo lo que representa para el progreso de México en la justicia social, en el informe

que rendí ante el H. Congreso de la Unión el día 1° de septiembre último me permití anunciar que oportunamente propondría a su elevada consideración , el proyecto de reformas a la Constitución General de la República tendiente a incorporar en ella los principios de protección para el trabajo de los servidores del Estado. Los trabajadores al servicio del Estado, por diversas y conocidas circunstancias no habían disfrutado de las garantías sociales que el artículo 123 de la Constitución General de la República consigna para los demás trabajadores. . .”<sup>56</sup>

El decreto que contenía la reforma luego de ser aprobado se publicó en el Diario Oficial el 5 de diciembre de 1960. La reforma agregaba 14 fracciones al artículo 123 , las que formaron el apartado “B” y el resto de las 31 fracciones originales, integraron el apartado “A”. Así fue como los derechos de los trabajadores burócratas adquieren un rango constitucional.

Una consecuencia de esta reforma, fue la reglamentación de la misma, con la que se dio origen a la expedición de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, misma que se publicó en el Diario Oficial el 28 de diciembre de 1963. Además, en la fracción XXII se crea un nuevo Tribunal Burocrático, para dirimir los conflictos individuales, colectivos e intersindicales entre los Poderes de la Unión y sus servidores o entre éstos y sus sindicatos. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

En este reglamento se establece la inamovilidad de los empleados de base y consigna las garantías sociales básicas a favor de los burócratas, sin embargo la fracción X limita de tal manera el derecho de huelga que resulta casi imposible su realización práctica. La fracción IX del apartado “B” reconoce el derecho absoluto de optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente. Entre otros beneficios.

---

<sup>56</sup> Cfr. DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Ob. Cit. p. 448

“Mediante decreto de 30 de diciembre de 1983, publicado en el Diario Oficial del 12 de enero de 1984, se reformó la estructura, organización y competencia del Tribunal, además en dicha reforma que entró en vigor 90 días después de su publicación en el Diario Oficial de la Federación se establecen las bases para la desconcentración territorial del Tribunal mediante el establecimiento de salas auxiliares en los Estados.

Es un Tribunal autónomo en cuanto a su función, ejerciéndola de manera colegiada, tanto en pleno como en salas. Respecto de estas deberá de contar cuando menos con tres, quedando a criterio del pleno en función de las necesidades del servicio determina su ampliación (artículo 124 A, frac. IV, de la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado.)”<sup>57</sup>

#### **2.4.-PRINCIPALES REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

Vista La importancia que representa en la sociedad el derecho del trabajo, entraremos al análisis de algunos aspectos relevantes contenidos en la Ley Federal del Trabajo, como Ley reglamentaria del apartado “A” del artículo 123 Constitucional, que regula el derecho laboral.

La primera Ley Federal del Trabajo fue, promulgada por el Congreso de la Unión en el año 1931, eliminando con ello las diferentes legislaciones laborales que existían en los Estados del país, teniendo como propósitos fundamentales: unificar criterios jurídicos y técnicos, evitando contradicciones en la interpretación de la Ley, además de darle la supremacía federal y reconocer el carácter eminentemente social de su origen, como Ley protectora de los derechos de los menos favorecidos y como factor de equilibrio de las partes involucradas en el proceso productivo. Desde su origen ha tenido varias modificaciones, entre las más relevantes se encuentran; la de 1970 misma que se encuentra vigente reformándose posteriormente en 1980.

---

<sup>57</sup> HERRAN SALVATI, Legislación Burocrática Federal. Ob. Cit. p. 150

La historia del derecho del trabajo es uno de los episodios más dramáticos de la lucha de clases, ya que el Estado siempre dispone de armas poderosas para actuar en contra de los intereses del proletariado, uno de ellos es crear instituciones “legales” que defiendan y beneficien sus intereses. Es así como fueron creadas las leyes por el Estado, abriendo a la vez pequeños canales y concediendo a las clases explotadas un mínimo de sus demandas, mientras la burguesía siguió sometiendo “legalmente” al trabajador bajo su yugo explotador, avanzó así en la conquista de su objetivos de clase, al maquinar las leyes de tal forma que el pueblo pudiera ser engañado, ya que por falta de conciencia el pueblo no deslumbra lo unilateral de esas leyes a favor de la clase burguesa.

Hoy día nuestra Ley Federal del Trabajo ha sufrido algunas modificaciones desde su establecimiento en 1931, siendo claro que dichos cambios en ningún momento han tenido el propósito de beneficiar los intereses de los trabajadores, por el contrario el estado por conducto de sus órganos de gobierno trabaja diariamente buscando a través de la maquinación forma donde se vean beneficiados únicamente sus intereses. En el año de 1931, la secretaría de Industria, Comercio y Trabajo redactó un nuevo proyecto al que se le dio el nombre e Ley Federal del Trabajo, que después e un numero importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

“La Ley Federal del Trabajo de 1970 tiene dos anteproyectos como antecedente de su creación; uno de 1962, resultado del trabajo que durante dos años realizó la comisión nombrada por el Presidente Adolfo López Mateos, este anteproyecto exigía, para su adopción, de una reforma previa de las fracciones II, III, VI, IX, XXII y XXXI del apartado “A” del artículo 123 Constitucional para que estuviera acorde con la elevación a 14 años de edad de la de edad mínima de admisión al trabajo, una mas justa y eficaz reglamentación, establecimiento e los salarios mínimos; un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores con las utilidades de las empresas; la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo; y la definición de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo. En noviembre de 1962 fueron aprobadas las reformas constitucionales antes mencionadas. El anteproyecto de ley no se concretó.



Un segundo anteproyecto fue el concluido en el año de 1968, después de un trabajo iniciado un año antes por una nueva comisión, nombrada por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz y formada por la mismas personas que integraron la primera comisión, agregándose el Lic. Alfonso López Aparicio.

En diciembre de 1968, el ejecutivo presentó a la Cámara de diputados, una iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo. Se efectuó una segunda discusión con la participación de representantes de trabajadores y patrones.

Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial del 1º. De abril de 1970 y entró en vigor el 1º. De mayo del mismo año.

Por iniciativa del Ejecutivo Federal presentada el 18 de diciembre de 1979, la Ley Federal del Trabajo tuvo importantes reformas en los títulos 14, 15 y 16; también se hicieron modificaciones al procedimiento de huelga y se adicionó al art. 47 con dos párrafos finales, las reformas fueron publicadas en el diario oficial el 4 de febrero de 1980. entraron en vigor el 1º. De mayo del mismo año.<sup>58</sup>

En las reformas procesales que sufrió la Ley laboral en el año de 1980, se estableció en el artículo 721 que todas las actuaciones procesales deberán ser autorizadas por el secretario, el incumplimiento de ello incluso es causal para promover amparo.

---

<sup>58</sup> Cfr. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Ob. Cit. pp.72-73

# **Capítulo 3**

## **Sustentación Legal**

### 3.1. ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

Por todos es conocido que los ideales revolucionarios de 1910, se vieron reflejados principalmente en los Artículos 3, 27 y 123 de la Constitución y, toda vez que este movimiento armado es considerado una lucha de clases, es comprensible que una de sus propósitos fundamentales de carácter social, fuera el de reivindicar los derechos de la clase trabajadora; subordinados a quienes poseen el capital y los medios de producción.

Por ello, no fue tarea fácil para los constitucionalistas de 1917 plasmar en la Carta Magna los principios revolucionarios en materia de trabajo, pues debían garantizar los mínimos económicos y de seguridad social que deben observarse cuando una persona presta sus servicios a otra y, como lo señala Braulio Ramírez Reinoso en su comentario sobre el Art. 123 Constitucional, fueron: Mújica, de los Ríos, Heriberto Jara, Héctor Victoria, Gracidas y Cándido Aguilar, los encargados de dicha comisión, quienes el 13 de enero de 1917 presentaron el proyecto de declaración de derechos sociales (Artículo 123) a tono con la perspectiva más radical del constituyente.

Ahora bien, si analizamos la naturaleza jurídica del Artículo 123 Constitucional, resulta oportuno citar al Dr. José Dávalos cuando señala “ La naturaleza del Derecho mexicano del trabajo surge del Art. 123; el respeto al trabajo, la afirmación de la dignidad personal del trabajador, la defensa y superación de la clase proletaria, la apertura a las posibilidades de una vida decorosa de los trabajadores en un sistema en el que desaparezca la explotación del hombre que vive de su esfuerzo, \_\_ y agrega \_\_ La finalidad del derecho del trabajo es elevar las condiciones de vida utilizando los medios existentes y contribuir al establecimiento de un orden social justo.”<sup>59</sup>

Siendo más precisos podemos señalar como características fundamentales del Artículo 123 Constitucional las siguientes:

---

<sup>59</sup> DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Ob. Cit. p. 27

## 1.- PROTEGE A LA CLASE TRABAJADORA

La mayoría de los autores coinciden en que el Artículo 123 y el resto de la normatividad laboral, protegen a la clase trabajadora, considerada el elemento más débil en la relación obrero-patronal.

Por su parte Néstor de Buen señala que el carácter proteccionista se pone de manifiesto en las distintas ramas de la disciplina, pero es en el derecho colectivo donde se aprecia una mayor equidad y equilibrio entre las partes.

Al respecto, Mario de la Cueva establece su objeción por el carácter protector del Derecho del trabajo hacia la clase obrera, pues señala que en un principio esa fue su función, pero a partir de la Constitución de 1917, ya no fue necesaria la protección, “no requiere de ella porque posee la fuerza suficiente para enfrentarse de igual a igual con el capital y aun para luchar con el estado protector de la burguesía, agrega que sostener tal carácter para la disciplina significa tanto como aceptar que los trabajadores están urgidos de tutela por que son una clase inferior.”<sup>60</sup>

## 2.- ES UN MINIMO DE GARANTIAS PARA LOS TRABAJADORES

Al respecto José Dávalos señala que “a favor de los trabajadores se han consagrado derechos que constituyen el mínimo de beneficios que se les debe reconocer, sin perjuicio de que puedan ser mejorados \_\_\_ a través de la contratación individual y colectiva \_\_\_, más nunca reducidos o negados, de aquí la máxima “arriba de las normas laborales todo, por debajo de ellas, nada.”<sup>61</sup>

---

<sup>60</sup> CUEVA, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ob. Cit. p. 105

<sup>61</sup> DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Ob. Cit. p. 17

Como ejemplo de lo anterior se tiene la fracción XXVII del artículo en comento.

Art. 123, Fracción XXVII de la Constitución “Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato. . .

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

### 3.- EL Art. 123 TUTELA DERECHOS DE CARÁCTER IRRENUNCIABLE

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

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

Esta característica tiene profunda relación con la anterior, ya que al tutelar el Art. 123 un mínimo de garantías sociales no procedería su renuncia.

### 4.- ES UNA NORMA REIVINDICADORA DE LA CLASE TRABAJADORA

Este carácter tiene su origen en una tesis del Maestro Trueba Urbina, quien afirma que “ el Art. 123 Constitucional, tiene dos finalidades, la de proteger a los trabajadores; es decir, se trata de una función tutelar, ya antes analizada y, la más trascendental, que consiste en la recuperación de la plusvalía por parte de los trabajadores.”

Por su parte Néstor de Buen considera que “es extremadamente interesante hallar el sentido socialista al artículo 123 pues lamentablemente nuestro derecho del trabajo, lejos de reforzar esa tendencia reivindicadora, se ha confirmado como un derecho burgués producto de una revolución burguesa, aunque se haya revestido de social. Todo

nuestro sistema jurídico-laboral, partiendo del Art. 123, y siguiendo a través de las leyes locales, y las federales de 1931 y la actual ( año de 1970) responde a un sistema económico capitalista y consecuentemente, burgués. Presume la propiedad privada de los medios de producción, como situación de hecho, y protege esa situación de todas las maneras posibles.”<sup>62</sup>.

Al respecto opinamos que el carácter clasista de la revolución es indiscutible, pues las diferencias entre la burguesía y la clase proletaria eran inminentemente injustas e inhumanas, por ello, cada sector de la población defendió sus intereses, tanto económicos, políticos y sociales y, aunque si bien es cierto, que se tuvieron cambios y múltiples beneficios para la mayoría de la población, como producto de la lucha revolucionaria, también lo es que el problema de fondo no ha sido resuelto y, que la distribución de la riqueza en nuestro país no es en lo más mínimo equitativa, pues al haber en promedio 40 millones de mexicanos viviendo en la pobreza extrema, es claro que el Art. 123 y en general la legislación laboral no ha sido eficiente en su propósito fundamental: proporcionar a la clase trabajadora las garantías legales para tener una vida digna, decorosa y cómoda como producto de su trabajo.

Como ejemplo podemos señalar el segundo párrafo de la fracción VI del Art. 123, el cual se transcribe a la letra.

“VI. . . Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos se fijarán considerando además, las condiciones de las distintas actividades económicas. . .”

---

<sup>62</sup> BUEN LOZANO, Néstor de, Derecho del Trabajo, Ob. Cit. p. 65

Como se puede apreciar, es ilógico que con el salario mínimo vigente, un jefe de familia pueda proporcionar a los suyos, los satisfactores elementales en materia económica, cultural y social, luego entonces, la legislación no está siendo eficaz, pues no se ponen en práctica algunos de los principios fundamentales de la justicia social que tanto se propagó con el movimiento revolucionario.

5.- OTRA CARACTERÍSTICA DEL Art. 123 ES EL HECHO DE ESTAR DIVIDIDO EN DOS APARTADOS: "A" Y "B".

El primero de ellos se refiere e a los trabajadores que prestan sus servicios a un particular y el apartado "B" a aquellos trabajadores burócratas, que prestan sus servicios a una dependencia gubernamental.

Este apartado fue creado en el decreto del 21 de octubre de 1960, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 5 de diciembre del mismo año, integrado con XIV fracciones, pasando a formar parte del apartado "A" las XXXI fracciones anteriores. Con esta reforma se incorporaron al texto constitucional los derechos de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y de los \_\_entonces\_\_ territorios federales, así como del Departamento del Distrito Federal. Estas directrices serían reglamentadas por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (Ley Burocrática) la cual se analizará más adelante.

### *Aspecto histórico*

Ahora bien, retomemos los orígenes del artículo 123 Constitucional y vayamos a la propuesta de redacción correspondiente al artículo 5° presentado por Venustiano Carranza, el cual no satisfizo a la audiencia de una avanzada perspectiva social, provocando que los Generales Heriberto Jara y Cándido Aguilar, así como Victoriano Góngora, presentaron una nueva alternativa en la que se presentaron puntos como:

- La libertad para elegir un trabajo.
- Jornada máxima de 8 horas diarias.
- Nulidad de contratos que tuvieran por objeto el menoscabo o la pérdida irrevocable de la libertad o el destierro.
- Solución de conflictos laborales por Comités de mediación, conciliación y arbitraje.
- Prohibición del trabajo nocturno a los niños menores de 14 años.
- Descanso dominical.
- A trabajo igual, salario igual.
- Se estableció el derecho a huelga.
- Indemnización por riesgos profesionales.

Por su parte Héctor Victoria consideraba insuficiente el contenido de este artículo, toda vez que se inclinaba por la posibilidad de que las entidades federativas legislaran en materia de trabajo y porque se establecieran los Tribunales Laborales en cada una de ellas.

“A su vez, Froilán Manjares perfilaba la cuestión de fondo y el 21 de diciembre de 1916 culminó las ideas anteriores, señalando que no bastaba un artículo o una adición, sino todo un capítulo, todo un título de la Constitución dedicada a la cuestión laboral.

Un día después, el Coronel del Castillo, se opuso al término “contratos obligatorios para los trabajadores” punto que estaba en discusión y que fue motivado por la duración máxima de un año que se intentaba reconocer para el contrato de trabajo, además defendió fervientemente la “garantía del salario”.

Por su parte Carlos L. Gracidas apoyaba la idea de que los trabajadores recibieran una participación de los beneficios que obtenía el capitalista y emitió los conceptos “justa retribución y pleno consentimiento” pues consideraba que podrían ser interpretados erróneamente y favorecer la avaricia patronal. José Natividad Macías y



Rafael de los Ríos y Rouaix propusieron respectivamente que el dictamen y el proyecto fueran encomendados a una comisión específica, que se suspendiera la discusión hasta que se presentara un trabajo digno de una asamblea de revolucionarios constitucionales.

El diputado González Galindo defendió apasionadamente a los explotados y centró su preocupación en la vigencia del contrato de trabajo, porque “ los que ni siquiera saben leer ni escribir, los que ni siquiera suelen tener la instrucción primaria completa siquiera tienen una cultura natural, un sentido natural que los haga comprender los peligros, está bien que lo hagan siempre rescindible. Pero al analfabeto, y en nuestra población hay un número grandísimo de analfabetos, ¿ cómo se la va a obligar a que firme un contrato de trabajo en una finca de campo, por un año, ni por un mes, sino sabe lo que va a firmar.”

El General Francisco J. Mújica, recibió con beneplácito la disposición limitada que Macías atribuía a Venustiano Carranza en el sentido de dar “al trabajador todas las garantías que necesitaba” no consideró al artículo 5º el lugar adecuado para el salario mínimo, se refirió a la disponibilidad de la comisión que él integraba e invitando al debate “con argumentos y no con calificativos.”<sup>63</sup>

Tácticamente quedó integrada la comisión que armaría el capítulo sobre el trabajo obrero. En un verdadero abanico ideológico, encontramos a Macías, Rouaix, José Inocente Lugo, Mújica, de los Ríos, Heriberto Jara, Héctor Victoria, Gracidas y Cándido Aguilar.

---

<sup>63</sup> Cfr. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada, Colección Popular de la Ciudad de México, Serie textos Jurídicos, UNAM, 1990, pp. 540-547

La comisión redactaría un texto heterodoxo pero social, extenso para el tradicionalismo del derecho político pero reivindicatorio. El 13 de enero de 1917, por fin, el proyecto de “Declaración de Derechos Sociales” (artículo 123) estaba a tono con la perspectiva más radical del constituyente.

A grandes rasgos este fue el desarrollo que se siguió en la redacción del artículo 123 Constitucional en la Carta Magna de 1917, el cual dicta los principios fundamentales de la vida laboral de nuestro país.

### **3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

Al ser la Ley Federal del Trabajo, el ordenamiento reglamentario del apartado “A” del artículo 123 Constitucional requiere de un espacio especial por su relevancia, para ser analizada y reflexionar sobre algunos puntos importantes en la presente investigación.

Iniciaremos por señalar que de sus 16 títulos sólo estudiaremos aquellos que guardan cierta relación con el tema que nos ocupa, es decir, los títulos 1º, 6º, 11º, 12º y 14º. Así pues, comencemos con el título 1º. El de los principios generales, concretamente con el artículo 9 el cual señala: “La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto.

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

Como se puede observar, este artículo hace referencia a dos situaciones importantes, ya que en su primer párrafo se hace énfasis en que la categoría de trabajador de confianza, no depende de que así lo señale un nombramiento, sino de la naturaleza de las funciones desempeñadas por un trabajador. A su vez en su segundo párrafo se determina que las actividades consideradas como de confianza son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Recordemos que este artículo fue analizado previamente en el punto 1.4. del presente trabajo, pero podemos concluir afirmando que ninguno de los trabajadores jurídicos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje siendo estos Actuarios, Secretarios de Acuerdos y Auxiliares, desempeñan las funciones antes señaladas, es decir, no ejercen actividades de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización con carácter general. Por ello insistimos en que este grupo de trabajadores pertenecen al grupo denominado “de base” y por lo tanto así deben ser clasificados por la Ley Federal del trabajo en su título 14 y por los demás ordenamientos correspondientes.

Otro aspecto importante con respecto a los trabajadores de confianza es el hecho de la limitación que la ley les impone al no permitirles formar parte de un sindicato, por razones obvias a las características de su trabajo. Así lo señala el artículo 183 en el título sexto, el cual se transcribe a continuación.

Artículo 183. “Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley.”

Nuevamente encontramos otro elemento que sustenta nuestra tesis, pues como se puede apreciar en el capítulo IV de la misma, el personal encuestado señala que sí pertenecen a un sindicato y que periódicamente se les realiza el descuento de la cuota correspondiente. Siendo así, no podrían ser que fueran trabajadores de confianza, puesto que la Secretaría del Trabajo, dependencia que funge como patrón de estos empleados, permite su integración a un sindicato, de otra forma se estaría violando el artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo.

En el título 11, se enumeran las Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales, las cuales son: Artículo 523. “La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- I A la Secretaría de Trabajo y Previsión Social;
- II A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- IV A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V Al Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- VI A la Inspección de Trabajo;
- VII A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos,
- VIII A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- IX A las Juntas Federales y Locales de Conciliación
- X A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y
- XII Al Jurado de Responsabilidades.

El Capítulo XII de este título se establece la organización y el funcionamiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en el artículo 606, en su párrafo primero señalando que “La Junta funcionará en Pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria . . .”

Por su parte el artículo 609 menciona que “ las juntas especiales se integrarán:

I Con el Presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos, o con el presidente de la Junta Especial en los demás casos; y

II Con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.

### **3.3. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO**

Como ya lo analizamos la relación laboral que se presenta entre los trabajadores burócratas y el Estado es muy distinta a la relación laboral que se da entre los trabajadores y patrones particulares, por ello, el 21 de octubre de 1960 se creó el apartado “B” del artículo 123 Constitucional el cual contenía las principales disposiciones que favorecían a los trabajadores al servicio del Estado, aunque estos no hayan sido los primeros derechos que se dictaron en su favor, anteriormente el 12 de abril de 1934 el Presidente de la República General Abelardo L. Rodríguez expidió el Acuerdo sobre Organización y Funcionamiento de la Ley de Servicio Civil, el cual defendía la situación de los empleados públicos. Posteriormente el 5 de noviembre de 1938 fue promulgado por el Presidente Cárdenas el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión y años después, en 1941 el Presidente General Ávila Camacho reformó el estatuto cardenista. Pero no sería sino hasta el año de 1960, \_\_ como ya lo señalábamos \_\_ cuando el Lic. Adolfo López Mateos adicionó el artículo 123 en el que pasaron a formar parte de él las normas principales del Estatuto anterior.

Trueba Urbina resume en su comentario sobre el artículo 123 Constitucional la serie de reformas que se han hecho al apartado "B" de este artículo y señala "en las fracciones XI, inciso f) y XIII en las que se consigna el derecho de los trabajadores para obtener habitaciones y la obligación del Estado de hacer aportaciones a un Fondo Nacional de la Vivienda, a fin de constituir depósitos a favor de los burócratas y establecer sistemas de financiamiento que le permita adquirir su casa-habitación, mediante préstamos que se les otorguen a un interés no mayor del 4% anual." <sup>64</sup>

Después de haber hecho una pequeña remembranza de los orígenes del apartado "B" del artículo 123, nos parece apropiado analizar a grandes rasgos, el contenido de su Ley reglamentaria, es decir, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, coloquialmente conocida como "Ley Burocrática".

Iniciaremos señalando que este ordenamiento está dividido en diez títulos y estos a su vez en uno o en varios capítulos, de los cuales haremos un breve análisis en cuanto a su contenido y la relación que guardan con el tema que nos ocupa.

#### TITULO PRIMERO: Disposiciones Generales

El artículo 1º de esta ley establece el campo de su aplicación, es decir, entre titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal y de una serie de Instituciones y organismos descentralizados que de manera expresa se señala en el segundo párrafo del artículo que se comenta y que ha generado problemas constitucionales y jurídicos, debido a que el apartado "B" del artículo 123 no hace alusión a ellos. Al respecto la postura de la Suprema Corte de Justicia ha quedado plenamente establecida, pues se han dado las ejecutorias necesarias para crear jurisprudencia, quedando definida la misma en el sentido que la inclusión de los organismos descentralizados de orden federal en el artículo 1º de la Ley Federal de Los Trabajadores al Servicio del Estado, es inconstitucional.

---

<sup>64</sup> TRUEBA URBINA. Alberto. Legislación Federal del Trabajo Burocrático, Ob. Cit. p.16

Al respecto, varios autores como el Dr. Miguel Acosta Romero, están en desacuerdo con el punto de vista del máximo Tribunal pues este último considera que "... la fracción XXXI habla de competencia exclusiva de las autoridades federales, cuestión que no repugna con el apartado "B" pues también el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es una autoridad federal y la interpretación que hace la corte en los términos transcritos, puede acarrear serios problemas, no de competencia entre la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y el mencionado Tribunal de Conciliación y Arbitraje, sino de más fondo en cuanto a derechos sindicales de los mismos y el derecho de huelga y a las prestaciones que pudieran generarse de un contrato colectivo de trabajo."<sup>65</sup>

Como podemos observar este asunto seguirá creando polémica pues requiere de estudios profundos en cuanto a derecho positivo y doctrina, pero queda claro que los trabajadores de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje pertenecen a uno de los poderes de la unión y por lo mismo, están sujetos a las disposiciones de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado con las excepciones que la Ley señala.

Otro de los aspectos importantes que se mencionan en este título es la clasificación de los trabajadores: de base y de confianza (artículo 4º). Al respecto la jurisprudencia establece: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, CLASIFICACION DE LOS. Para clasificar un trabajador del Estado, como de confianza, no puede invocarse la costumbre, el uso o la equidad, porque el artículo 4º. fracción II, del estatuto de los Trabajadores al Servicio de los poderes de la Unión, expresamente enumera los puestos que deben considerarse como de confianza. CUARTA SALA. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. QUINTA EPOCA. TOMO: CXIX Pág. 1161. (Ejecutoria).

---

<sup>65</sup> Cfr. ACOSTA ROMERO, Miguel, Derecho Burocrático Mexicano, Porrúa, México, 1995, pp. 124-127

Como ya lo señalamos oportunamente en otra sección de este trabajo, la categoría de trabajador de base o de confianza, no depende de un nombramiento específico, sino del carácter de las funciones desempeñadas, las cuales se especifican en el artículo 5º. del ordenamiento que se analiza, además existen diversos instrumentos que crean la categoría de trabajador de confianza como lo señala Herrán Salvati " . . . el establecimiento de nuevos cargos o puestos debe determinarse en forma expresa y con toda precisión en el documento legal ( Ley o Decreto) que formalice su creación.

Normalmente el establecimiento de nuevos cargos o puestos de confianza, diversos de los señalados en el artículo 5º de la Ley, ocurre cuando se crea una nueva dependencia o entidad y de esta manera en la Ley o decreto respectivos determinará la calidad de confianza de esos puestos.

"Otros instrumentos para crear nuevas categorías de confianza serán sin lugar a dudas los catálogos de puestos de las dependencias y entidades y consecuentemente el catálogo general de puestos del Gobierno Federal tomando en cuenta la clasificación de funciones del artículo 5º ." <sup>66</sup>

Cabe señalar que los empleados de confianza no tienen ninguna seguridad laboral, ya que por su situación pueden perder sus empleos en el momento que así lo decidan sus patrones, aunque se hable de despido injustificado, además que la Suprema Corte de Justicia de la Nación así lo determinó, señalando que las únicas garantías laborales que tienen son la protección al salario y la seguridad social.

La Primera Sala de la Corte declaró que el artículo 8º. De la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no viola la Constitución por el hecho de dejar fuera del régimen y los beneficios de dicha Ley a quienes no son empleados de base.

---

<sup>66</sup> HERNAN SALVATI, Mariano, Legislación Burocrática Federal, Ob. Cit. pp. 39-40



Otro aspecto importante establecido en el título primero de la LFTSE, es la exclusión que hace de los trabajadores de confianza de su régimen, el cual se expresa en el artículo 8º. de la misma Ley, que se transcribe a continuación: “Artículo 8. Quedan excluidos del régimen de esta Ley los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5º; los miembros del Ejército y Armada Nacional con excepción del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios.”<sup>67</sup>

Mucho se ha comentado sobre la necesidad de reglamentar la situación jurídica de los trabajadores de confianza, pues al no estar regidos por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado quedan fuera de la posibilidad de interponer un juicio en caso de despido o controversia laboral ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, teniendo la opción de recurrir directamente al amparo.

Por otro lado, el artículo 10 señala el carácter irrenunciable de los derechos que la presente Ley otorga, ya que constituyen garantías sociales mínimas a favor de los servidores públicos. Sobre este particular resultan aplicables en forma supletoria los artículos 33 y 34 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Prosiguiendo con el análisis de la Ley Burocrática, comentemos el siguiente título de la misma:

**TITULO SEGUNDO:** Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los titulares

Analicemos primeramente algunos de los derechos y obligaciones de los trabajadores que se presentan en este título de la Ley que comentamos haciendo un resumen de los mismos.

---

<sup>67</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, Legislación federal del Trabajo Burocrático, Ob. Cit. p. 24

Analicemos primeramente algunos de los derechos y obligaciones de los trabajadores que se presentan en este título de la Ley que comentamos haciendo un resumen de los mismos.

### ***Obligaciones de los trabajadores***

• El nombramiento aceptado obliga a cumplir los deberes inherentes al mismo (Art. 18 ).

- Desempeñar sus labores con esmero bajo la dirección de sus jefes. (Art. 44)
- Observar buenas costumbres dentro del trabajo.
- Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento.
- Evitar los actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros.
- Asistir puntualmente a su trabajo.
- No hacer ningún tipo de propaganda dentro de los lugares de trabajo.
- Asistir a los institutos de capacitación.

### ***Derechos de los Trabajadores.***

• A los menores, mayores de dieciséis años tendrán capacidad legal para trabajar. (Art. 13).

• Serán condiciones nulas de trabajo: una jornada ilegal labores peligrosas o insalubres nocturnas para menores de dieciséis años, una jornada inhumana, salario inferior al mínimo, plazo mayor de quince días para el pago de sueldos, etc. (Art. 14).

• El cambio de funcionarios de una dependencia no afectará los derechos de los trabajadores. (Art. 19)

• Los trabajadores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal serán clasificados por el Catálogo General de Puestos del Gobierno federal. (Art. 20).

- La jornada diurna será de ocho horas. (Art. 22).
- La jornada nocturna será de siete horas. (Art. 23).
- La jornada mixta será de siete horas y media como máximo. (Art. 24).

• Por cada seis días de trabajo se disfrutará uno de descanso por lo menos. (Art. 27) En lugar de este artículo se aplica el acuerdo Presidencial de 28 de diciembre de 1972, con el que se consigna el beneficio de los trabajadores al Servicio del Estado que por cada cinco días de trabajo disfrutarán de dos de descanso.

• Tendrán dos periodos anuales vacacionales. (Art. 30).

• El sueldo será uniforme para cada uno de los puestos consignados en el catálogo General de puestos del Gobierno Federal. (Art. 33 ).

• Tendrán derecho al pago de una prima por cada cinco años de servicio efectivo hasta llegar a los 25 años. (Art. 34).

• Los trabajadores recibirán su pago en el lugar en que presten sus servicios. (Art. 37)

• Las horas extraordinarias de trabajo se pagarán con un ciento por ciento mas del salario habitual (Art. 39).

• En los días de descanso y vacaciones se recibirá salario integro (Art. 40).

• El salario no es susceptible de embargo judicial, fuera de lo establecido en el artículo 38. (Art. 41).

• Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual (Art. 42).

• La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador no significa el cese del mismo (Art. 45).

• Ningún trabajador podrá ser cesado sino por causa justa. (Art. 46).

#### *Obligaciones de los titulares.*

• En lo referente a las condiciones de trabajo de sus subordinados. (Art. 43)

• Preferir en igualdad de condiciones a los trabajadores sindicalizados y mejor ubicados en el escalafón.

• Cumplir con los servicios de higiene en el local y con las medidas de seguridad necesarias para prevenir accidentes.

- Restaurar a los trabajadores en sus puestos y pagar los salarios caídos cuando así lo determine un laudo.

- Cubrir la indemnización por separación injustificada de sus puestos.

- Proporcionar el material y las herramientas necesarias para el desarrollo del trabajo.

- Cubrir las aportaciones que fijen las leyes para el establecimiento de escuelas de capacitación y superación.

- Conceder licencias a los trabajadores en los casos señalados por la Ley.

- Hacer las deducciones a los salarios que soliciten los sindicatos de acuerdo con la Ley.

- Integrar los expedientes de los trabajadores y remitir los informes que se les soliciten para el trámite de las prestaciones sociales.

***En lo referente a seguridad social:***

- 

- Cubrir las aportaciones que fijen las Leyes especiales para:

- Recibir atención médica y farmacéutica

- Derecho a jubilación o pensión por invalidez, vejez o muerte.

- Establecimiento de centros vacacionales.

- Establecimiento de guarderías infantiles y tiendas económicas.

- Proporcionar los medios para obtener en arrendamiento o compra vivienda barata.

- Proporcionar a los trabajadores que no estén incorporados a la Ley del ISSSTE las prestaciones sociales a que tengan derecho.

### TITULO TERCERO: EL ESCALAFON

En el título tercero de la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado encontramos las bases legales que rigen al "escalafón", su organización y procedimientos, así pues, el artículo 47 define como escalafón al sistema organizado de cada dependencia que, conforme a las bases establecidas en este título se llevará a cabo para efectuar las promociones de ascensos de los trabajadores y autorizar las permutas.

El escalafón surge del derecho que tienen los trabajadores de aspirar a un ascenso o promoción en sus puestos y, que para ser más equitativos y justos son establecidos entre los titulares y los sindicatos, aunque en realidad, es de todos conocido que el nepotismo y la corrupción, son una verdad innegable que se presenta en todos los ámbitos de nuestra sociedad y que son los principales obstáculos que se dan en la búsqueda de la aplicación del derecho y la justicia.

Por otra parte, el artículo 48 señala que tienen derecho a participar en los concursos para ser ascendidos, todos los trabajadores de base con un mínimo de seis meses en la plaza del grado inmediato inferior. Este artículo, es de suma importancia para el trabajo de investigación que nos ocupa, pues en él se establece un derecho limitado exclusivamente a los trabajadores considerados como de base, y que, por las características que se señalarán más adelante, también se incluyen en este grupo a los trabajadores jurídicos que nos ocupan.

La situación laboral del trabajador de base, les permite tener mayor oportunidad de permanencia en sus puestos, dando como consecuencia que su margen de antigüedad sea mas amplio que el de los trabajadores que son removidos constantemente de sus empleos, lo cual es un factor importante para lograr un ascenso escalafonario, de acuerdo con lo señalado por el artículo 50 de la LFTSE, el cual se transcribe a continuación:

“ARTICULO 50. Son factores escalafonarios:

I.- Los conocimientos

II.- La aptitud

III.- La antigüedad;

IV.- La disciplina y puntualidad.

Se entiende. . .

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

#### TITULO CUARTO.- DE LA ORGANIZACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES Y DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

En este título destacan los artículos 67 y 70 referentes a la definición de sindicato y a la exclusión de los mismos de los trabajadores de confianza, los cuales se transcriben a continuación:

Artículo 67. los sindicatos son las asociaciones de los trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

Artículo 70. Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos. Cuando los trabajadores sindicalizados desempeñen un puesto de confianza, quedarán en suspenso todas sus obligaciones y derechos sindicales.

Al respecto el Dr. Acosta Romero señala la particularidad que tienen otros países, en los que no se permite a los burócratas pertenecer a un sindicato, ya que en esta

al derecho laboral ordinario , y que en este caso no hay factores de la producción que equilibrar<sup>68</sup>

## TITULO QUINTO: DE LOS RIESGOS PROFESIONALES Y DE LAS ENFERMEDADES NO PROFESIONALES

Al analizar el artículo 111, nos damos cuenta de la importancia que tiene para el trabajador el lograr una mayor antigüedad en su empleo, pues ello le permitirá percibir mas emolumentos en caso de padecer una enfermedad no profesional , por este motivo se transcribe a continuación:

Artículo 111. Los trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, tendrán derecho a que se les concedan licencias, para dejar de concurrir a sus labores, previo dictamen y la consecuente vigilancia médica, en los siguientes términos:

I. A los empleados que tengan menos de un año de servicio, se les podrá conceder licencia por enfermedad no profesional, hasta quince días con goce de sueldo íntegro y hasta quince días más con medio sueldo;

II. A los que tengan de uno a cinco años de servicio hasta treinta días con goce de sueldo íntegro y hasta treinta días más con medio sueldo;

III. A los que tengan de cinco a diez años de servicio, hasta cuarenta y cinco días con goce de sueldo íntegro y hasta cuarenta y cinco días más con medio sueldo;

IV. A los que tengan diez años de servicio en adelante hasta sesenta días con goce de sueldo íntegro y hasta sesenta días más con medio sueldo.

En los casos previstos en las fracciones anteriores, si al vencer la licencia con sueldo y, medio sueldo continúa la incapacidad , se prorrogará al trabajador la licencia, ya sin goce de sueldo hasta totalizar en conjunto cincuenta y dos semanas de acuerdo

---

<sup>68</sup> ACOSTA ROMERO, Miguel, Derecho Administrativo, Ob. Cit. p. 685

ya sin goce de sueldo hasta totalizar en conjunto cincuenta y dos semanas de acuerdo con el artículo 22 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado.

Para los efectos de las fracciones anteriores los cómputos deberán hacerse por servicios continuados, o cuando la interrupción en su prestación no sea mayor de seis meses. La licencia será continua o discontinua, una sola vez cada año, contando a partir del momento en que se tomó posesión del puesto.

#### TITULO SEXTO: DE LAS PRESCRIPCIONES.

Este título se resume fácilmente, pues en lo general es de un año el término de prescripción de las acciones que puede interponer los trabajadores ante la autoridad competente, salvo los casos especiales señalados en los artículos 113 y 114.

#### TITULO SÉPTIMO: DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE Y DEL PROCEDIMIENTO ANTE EL MISMO

“Con la reforma constitucional del 21 de octubre de 1960, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960, que adicionó el apartado “B” al artículo 123; y la promulgación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado \_\_\_27 de diciembre de 1963 \_\_\_ que fue publicada en el Diario oficial el 28 de diciembre de 1963, se estableció en la fracción XII del Apartado “B” el que “los conflictos individuales, colectivos e intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje” y en el Título séptimo de la Ley y la organización y competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que sustituye al Tribunal de Arbitraje, seguirá conociendo de los asuntos pendientes hasta su terminación.”<sup>69</sup>

Dentro de los artículos que destacan por la relación con el presente tema de investigación se encuentran el artículo 118, en el que se establece la forma de

---

<sup>69</sup> HERRAN SALVATI, Mariano, Legislación Burocrática Federal, Ob. Cit, p. 150



integración del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual funciona en Pleno, en Salas o en Salas Auxiliares en las Entidades Federativas.

Otro de los artículos que debemos hacer notar es el 122, en el que se numera al personal del tribunal y se les clasifican de base y de confianza. Así pues es oportuno transcribir algunos de sus párrafos para después hacer un análisis comparativo con la situación de los empleados de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.:

Artículo 122. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje contará con un secretario General de Acuerdos. El Pleno contará con el personal que sea necesario para atender los asuntos de su competencia. En cada Sala y Sala Auxiliar habrá un Secretario General Auxiliar y el número de Secretarios de Acuerdos, Actuarios y personal administrativo que sean necesarios para atender el volumen de asuntos. . . .

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

Al respecto Herrán Salvati y Roldán Quintana comentan: “Con objeto de otorgar seguridad y estabilidad en el empleo a los servidores del Tribunal, la Ley determina que los Secretarios de Acuerdos, dentro de los que obviamente se involucra a los de audiencias, actuarios y personal administrativo son de base. De esta enumeración podemos concluir que serán de confianza el Secretario General de Acuerdos, los secretarios Generales Auxiliares y el personal administrativo que por la naturaleza del cargo o de la función queden comprendidos dentro de lo que se establece en el artículo quinto de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado”<sup>70</sup>

Nos parece fundamental comentar el hecho de que este artículo defina formalmente la situación laboral de estos trabajadores como de base y que los

---

<sup>70</sup> Ibidem. p. 155

legisladores hayan comprendido la importancia que tienen los mismos en el desarrollo del proceso laboral y vislumbraran las ventajas que ello traería, por ejemplo: se contaría con la presencia de un personal experimentado y preparado, lo cual llevaría a una oportuna y expedita impartición de la justicia, cualidades que se adquieren si se tiene una seguridad en la permanencia de sus puestos.

Este es un elemento más para sostener que la Ley debe ser más clara y debe definir la situación laboral de los trabajadores jurídicos (secretarios de acuerdos, actuarios y auxiliares) de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, tal y como lo ha hecho la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado, con respecto al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

#### TITULO OCTAVO: DE LOS MEDIOS DE APREMIO Y DE LA EJECUCIÓN DE LOS LAUDOS

En este título se establece que el tribunal podrá imponer multas hasta de dos mil pesos, lo cual resulta irrisorio en la época actual. En lo que se refiere a la ejecución de los laudos, es su objetivo que sea un procedimiento ágil y efectivo.

#### TITULO NOVENO: DE LOS CONFLICTOS ENTRE EL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION Y SUS SERVIDORES

En el artículo 152 se señala: "Artículo 152. 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."

Anteriormente el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1941, otorgaba al Tribunal de Arbitraje la facultad para conocer los conflictos

suscitados entre la Suprema Corte de Justicia de la Nación y sus trabajadores. En ese mismo año, el Presidente del máximo Tribunal señalaba:

Desempeño de “El Tribunal Pleno de esta Suprema Corte. . . no acepta ni podrá aceptar por ningún motivo ni bajo cualquier aspecto que el Tribunal de Arbitraje tenga facultad alguna conforme a la Constitución General de los Estados Unidos Mexicanos, Ley suprema a la que deben ajustarse, no solo los actos de cualquier autoridad por levada que sea, sino aun las mismas leyes que expida el Congreso de la Unión para emplazar y someter a juicio a cualquiera de los órganos del Poder Judicial de la Nación, especialmente, a la Suprema Corte de Justicia de la Nación pues como tribunal máximo del país, ningún otro Poder de los instituidos por la Constitución puede revisar o juzgar de sus resoluciones que constituyen el ejercicio pleno de su soberanía y que, por lo tanto, menos puede un tribunal secundario, como es el de Arbitraje , tener las facultades constitucionales para enjuiciar a la Suprema Corte . . . “<sup>71</sup>

Años después se da la reforma al artículo 123 Constitucional de 1960, la cual contemplaba en el segundo párrafo de la fracción XII del apartado “B” que “ los conflictos entre el Poder Judicial Federal y sus servidores, serán resueltos por el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

## TITULO DECIMO: DE LAS CORRECCIONES DISCIPLINARIAS Y DE LAS SANCIONES

---

<sup>71</sup> SERRA ROJAS, Andrés, Derecho Administrativo, Ob. Cit. p. 438

Artículo 162. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje impondrá correcciones disciplinarias:

a) A los particularidades que faltaren al respeto y al orden debido durante las actuaciones del Tribunal; y

b) A los empleados del propio Tribunal, por las faltas que cometan en el sus funciones.

Después de analizar brevemente este ordenamiento jurídico concluimos que la situación laboral de los trabajadores jurídicos de la Junta Federal e Conciliación y Arbitraje no queda clara, ya que no se define formalmente si son de base o de confianza, situación que debe traerles múltiples conflictos e inseguridad laboral, situación que debe ser corregida de inmediato.

### **3.4. REGLAMENTO INTERIOR DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

El vigente reglamento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje fue aprobado por el pleno, el día 26 de octubre del año 2000, quedando abrogado el reglamento anterior publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de junio de 1999.

El actual reglamento consta de 49 artículos más cinco transitorios, los cuales están organizados en 13 capítulos,

I.- de la competencia y organización de la Junta

II.- Del Pleno de la Junta

- III.- Del Presidente de la Junta
- IV.- De los representantes de los trabajadores y de los patrones
- V.- De las Secretarías Generales
- VI.- De la Coordinación General de Administración
- VII.- De los Presidentes de las Juntas Especiales
- VIII.- De las Coordinaciones de conciliadores y de asesores de la presidencia
- IX.- De las Secretarías Auxiliares y Subcoordinaciones
- X.- De la subcoordinación de Programación, Organización y Presupuesto.
- XI.- Unidad de registro de contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo
- XII.- De los Auxiliares de Junta Especial, Secretarios de Acuerdos y Actuarios de los Auxiliares de Junta especial.
- XIII.- Del Boletín Laboral y de la Biblioteca.

A continuación analizaremos aquellos artículos que consideramos tienen una especial relevancia, ya que se relacionan con el tema que tratamos en el presente trabajo.

Iniciaremos señalando que el artículo 1º. Establece la manera en que se integrará la Junta así como la función esencial de la misma. Por su importancia se transcribe enseguida.

Artículo 1º. La junta Federal de Conciliación y arbitraje es un Tribunal con plena jurisdicción, de composición tripartita, integrada por igual número de representantes de trabajadores y patrones y uno del gobierno, de conformidad con la fracción XX del artículo 123 constitucional Apartado "A", que tiene a su cargo la tramitación y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o solo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, y su competencia está determinada por la fracción XXXI del artículo 123 constitucional y por el artículo 527 y demás relativos de la Ley Federal del trabajo.

En el artículo 2º., se establece como uno de los propósitos del Reglamento , determinar las facultades y obligaciones del personal jurídico y administrativo de la

Junta, el cual literalmente señala “El presente Reglamento norma la organización y despacho de los asuntos que se tramitan ante ella, y determina las facultades y obligaciones del personal jurídico y administrativo de la misma, de conformidad con lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.”

Tal como queda establecido en el artículo anterior, las facultades y obligaciones del personal de la Junta, quedan enumeradas en múltiples ocasiones, no así su situación laboral dentro de la misma, omisión que no puede ser aceptada ante un instrumento que norma la organización y funcionamiento de un organismo jurídico, que no solo es importante por su función jurídica, sino también por el hecho de buscar la justicia social de los trabajadores y que sin embargo a sus propios empleados no otorga las garantías mínimas de seguridad laboral, situación que consideramos debe cambiar de inmediato.

En el artículo 4. se establecen los órganos jurídicos y administrativos así como los servidores públicos que se encargarán del despacho de los asuntos, cabe señalar que se presentan varios cambios en relación con la organización que se tenía con el anterior reglamento, ahora la Junta se organiza en 3 Secretarías generales, 2 Coordinaciones, 7 secretarías auxiliares, 3 Subcoordinaciones, 2 Unidades y las Oficinas Auxiliares Foráneas de la Junta, así como los titulares de Unidad, Conciliadores, Auxiliares de Junta Especial, Secretarios de Acuerdos y Actuarios.

### **3.5. CATALOGO GENERAL DE PUESTOS DEL GOBIERNO FEDERAL**

Otro ordenamiento importante para analizar en este trabajo de investigación es el Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal, toda vez que el artículo 20 de la ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala:

“Artículo 20.- Los trabajadores de los poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, se clasificaran de acuerdo a lo señalado por el Catálogo General de

Puestos del Gobierno Federal. Los trabajadores de las entidades sometidas al régimen de esta Ley se clasificarán conforme a sus propios catálogos que establezcan dentro de su régimen interno. En la formulación aplicación y actualización de los catálogos de puestos , participaran directamente los titulares o sus representantes de las dependencias y de los sindicatos respectivos.”

Como se observa recae en este ordenamiento la capacidad de establecer el carácter laboral de los empleados federales, por ello nos dedicamos a investigar sobre sus señalamientos, cuestión que no fue nada fácil, ya que fue emitido por la desaparecida Secretaria de Programación y Presupuesto, específicamente por la Subsecretaria de Programación y Presupuesto.

El Catálogo es un documento que se encuentra disponible en la Biblioteca “Miguel Lerdo de Tejada “ o del Congreso de la Unión, pero pese a lo señalado por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no define a los trabajadores burócratas como de base o de confianza, simplemente los clasifica de acuerdo al grupo al que pertenecen, es decir, se les asigna una literal presupuestal de acuerdo con el campo profesional en el que se desempeñan, por ejemplo, los trabajadores de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje pertenecen al grupo J-14, es decir, “J” por ser parte del personal jurídico y 14 a los empleados de la Junta Federal de conciliación y Arbitraje.

Además de la “categoría” se señala su denominación y el salario percibido antes y después de 1980, por ello, está restringida su consulta, para preservar la seguridad de los empleados y el carácter confidencial de dichos datos.

A continuación se presenta la sección en la que se mencionan los trabajadores jurídicos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

## SECRETARÍA DE GOBIERNO Y PRESUPUESTO

ANEXO 17

## SUBSECRETARÍA DE PRESUPUESTO

## CATALOGO DE EMPLEO

| CPSP      | CLASIFICACION  | SALDO ANTERIOR | SALDO ANTERIOR IMPORTE | SALDO ANTERIOR IMPORTE | SALDO ANTERIOR IMPORTE | SALDO ANTERIOR IMPORTE |           |
|-----------|--|----------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|-----------|
| CATEGORIA | DESCRIPCION  | 2006           | 2007                   | 2008                   | 2009                   | 2010                   |           |
| 2101      | MAESTRADO REPRESENTANTE DEL SINDICATO FEDERAL                          | 01/SEP/78      | 17,204.00              | 01/SEP/79              | 13,954.00              | 01/SEP/06              | 17,026.00 |
| 2103      | MAESTRADO REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO     | 01/SEP/78      | 12,294.00              | 01/SEP/79              | 13,954.00              | 01/SEP/06              | 17,026.00 |
| 2104      | SECRETARIO GENERAL DE ACCIONES   | 01/SEP/75      | 8,275.00               | 01/SEP/79              | 5,192.00               | 01/SEP/06              | 21,740.00 |
| 2105      | SECRETARIO DEL IMPERIAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE            | 01/SEP/77      | 7,025.00               | 01/SEP/79              | 6,041.00               | 01/SEP/06              | 20,041.00 |
| 4-13      | CONSEJO SUBSTANCIADELA OIL POWER JUDICIAL                              |                |                        |                        |                        |                        |           |
| 2101      | REPRESENTANTE DEL PODER JUDICIAL                                       | 01/SEP/76      | 9,300.00               | 01/SEP/79              | 10,023.00              | 01/SEP/06              | 22,997.00 |
| 2102      | REPRESENTANTE DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL PODER JUDICIAL         | 01/SEP/78      | 9,300.00               | 01/SEP/79              | 10,023.00              | 01/SEP/06              | 22,997.00 |
| 2103      | TERCERO AUXILIAR DE LA COMISION SUBSTANCIADELA OIL                     | 01/SEP/79      | 9,150.00               | 01/SEP/79              | 10,023.00              | 01/SEP/06              | 22,997.00 |
| 2104      | SECRETARIES DE ACCIONES  | 01/SEP/78      | 7,314.00               | 01/SEP/79              | 6,914.00               | 01/SEP/06              | 11,414.00 |
| 4-14      | PERSONAL PARA LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE             |                |                        |                        |                        |                        |           |
| 2102      | PRESIDENTE DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE             | 01/SEP/76      | 10,010.00              | 01/SEP/79              | 10,023.00              | 01/SEP/06              | 24,110.00 |
| 2107      | PRESIDENTE DE JUNTA ESPECIAL DE LA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE | 01/SEP/79      | 11,309.00              | 01/SEP/79              | 12,935.00              | 01/SEP/06              | 29,792.00 |
| 2103      | SECRETARIO GENERAL DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE     | 01/SEP/78      | 7,025.00               | 01/SEP/79              | 6,103.00               | 01/SEP/06              | 18,941.00 |
| 2105      | AUXILIAR DE JUNTA ESPECIAL DE LA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE   | 01/SEP/76      | 6,903.00               | 01/SEP/79              | 7,133.00               | 01/SEP/06              | 9,792.00  |
| CATEGORIA | DESCRIPCION  | SALDO ANTERIOR | SALDO ANTERIOR IMPORTE | SALDO ANTERIOR IMPORTE | SALDO ANTERIOR IMPORTE | SALDO ANTERIOR IMPORTE |           |
| 2109      | SECRETARIO DE JUNTA ESPECIAL DE LA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE | 01/SEP/78      | 6,790.00               | 01/SEP/79              | 7,254.00               | 01/SEP/06              | 9,374.00  |
| 2111      | ACTUARIO DE JUNTAS FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE A               | 01/ENE/00      | 6,890.00               | 01/SEP/00              | 6,710.00               | 01/ENE/03              | 6,500.00  |
| 2112      | ACTUARIO DE JUNTAS FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE B               | 01/ENE/00      | 5,017.00               | 01/SEP/00              | 6,304.00               | 01/ENE/03              | 6,421.00  |
| 2113      | ACTUARIO DE JUNTAS FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE C               | 01/ENE/00      | 5,100.00               | 01/SEP/00              | 6,304.00               | 01/ENE/03              | 6,550.00  |
| 2114      | ACTUARIO DE JUNTAS FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE D               | 01/SEP/79      | 6,440.00               | 01/ENE/00              | 5,255.00               | 01/SEP/03              | 6,477.00  |
| 2115      | ACTUARIO DE JUNTAS FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE E               | 01/SEP/79      | 5,098.00               | 01/ENE/00              | 5,390.00               | 01/SEP/03              | 6,640.00  |
| 2116      | ACTUARIO DE JUNTAS FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE F               | 01/SEP/79      | 5,252.00               | 01/ENE/00              | 5,015.00               | 01/SEP/03              | 7,004.00  |
| 2117      | ACTUARIO DE JUNTAS FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE G               | 01/SEP/79      | 5,507.00               | 01/ENE/00              | 5,040.00               | 01/SEP/03              | 7,103.00  |
| 2118      | ACTUARIO DE JUNTAS FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE H               | 01/SEP/79      | 5,253.00               | 01/SEP/00              | 5,002.00               | 01/SEP/03              | 7,572.00  |
| 2119      | ACTUARIO DE JUNTAS FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE I               | 01/SEP/79      | 6,417.00               | 01/SEP/00              | 6,450.00               | 01/SEP/03              | 6,190.00  |



# **Capítulo 4**

## **Estudio de Campo**

#### 4.1. PRESENTACIÓN DE LA ENCUESTA

Después de analizar los aspectos histórico jurídicos y doctrinales de la situación laboral del personal jurídico de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje consideramos de igual importancia, conocer la situación real de los trabajadores antes mencionados. Por tal motivo, para obtener información de primera mano, se les aplicó una encuesta para lograr resultados más fidedignos y objetivos .

Así pues en el presente capítulo se analizarán los resultados obtenidos y se darán varias conclusiones que enriquecerán nuestra investigación.

Iniciaremos por señalar que se encuestó a un total de 30 trabajadores de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con residencia en el Distrito Federal, procurando que participaran empleados de las 19 Juntas Especiales que la integran, sin olvidar que en todo el país hay 48, es decir, que en la capital de la República se concentran el 39.5 % de las mismas.

Ahora bien, si consideramos que en cada Junta laboran un promedio de 3 a 4 Secretarios de Acuerdos y en igual proporción los Actuarios, además de un Auxiliar obtenemos aproximadamente de 7 a 9 trabajadores jurídicos, sin tomar en cuenta obviamente a los Presidentes de Juntas Especial. Así tenemos que se aplicaron entre 2 o 3 encuestados por Junta Especial o sea, un 30 % del total de los trabajadores jurídicos que nos ocupan.

Enseguida analizaremos las características de la encuesta, iniciando por señalar que dicho instrumento no incluyó ningún dato que pudiera permitir la identificación posterior del encuestado, pues no se pidió que anotaran su nombre o la Junta en la que laboran, esto con la finalidad de proporcionar mayor confianza a los encuestados para que sus respuestas fueran más objetivas y veraces.

Esta encuesta constó de ocho preguntas , todas ellas con respuestas cerradas y con opción de ampliarlas en caso de ser necesario.

Ahora analizaremos los resultados obtenidos en cada cuestionamiento. Primeramente se presentarán conclusiones generales y después, se darán resultados de acuerdo con el puesto de los trabajadores, continuando con las respuestas abiertas y el análisis de las mismas, lo cual permitirá obtener las conclusiones particulares y finales.

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTOMA DE MÉXICO  
FACULTAD DE DERECHO**

**ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES JURÍDICOS DE LA  
JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

**INSTRUCCIONES: A CONTINUACIÓN SE LE PRESENTARAN UNA SERIE DE  
CUESTIONAMIENTOS Y VARIAS POSIBLERESPUESTAS,  
ENCIERRE LA QUE CONSIDERE ADECUADA Y ESCRIBA  
LO QUE SE LE SOLICITA**

**1.- SIENDO TRABAJADOR JURÍDICO DE LA JUNTA FEDERAL DE  
CONCLILIACION Y ARBITRAJE SE DESEMPEÑA COMO:**

**ACTUARIO            SECRETARIO DE ACUERDOS            AUXILIAR            OTRO**

**EN CASO DE SER OTRO SU PUESTO ESPECIFIQUE  
CUAL \_\_\_\_\_**

**2.- CONSIDERA QUE SUS FUNCIONES CORRESPONDEN A UN TRABAJADOR DE BASE O DE CONFIANZA?**

**BASE**

**CONFIANZA**

**¿PORQUÉ?**

---

---

---

---

**3.- CONOCE LA LEGISLACIÓN (LEYES, REGLAMENTOS, CATALOGOS, JURISPRUDENCIA, ETC.) QUE DETERMINAN SU SITUACIÓN LABORAL COMO TRABAJADOR DE BASE O DE CONFIANZA?**

**SI**

**NO**

**ALGUNOS**

**SI LOS CONOCE, ESPECIFIQUE CUALES**

---

**4.- DENTRO DE SUS FUNCIONES SE ENCUENTRAN LAS DE:**

- **DIRECCIÓN**
- **INSPECCION, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN.**
- **MANEJO DE FONDOS Y VALORES**
- **NINGUNA DE LAS ANTERIORES**

**5.- PARTICIPA DENTRO DEL ESCALAFON DE SU CENTRO DE TRABAJO, EN LAS PROMOCIONES DE ASCENSOS Y AUTORIZACIÓN DE PERMUTAS?**

**SI**

**NO**

DE NO SER ASÍ, COMENTE POR QUE

---

---

---

6.- FORMA PARTE DEL SINDICATO DE SU CENTRO DE TRABAJO?

SI

NO

DE NO SER ASI, COMENTE POR QUE

---

---

---

7.-DENTRO DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE,  
ALGUNA VEZ HA SIDO RANSFERIDO DE SUS FUNCIONES INJUSTIFICADAMENTE

SI

NO

EN CASO DE CONSTESTAR SI, ¿ BAJO QUE CONDICIONES

---

8.- SU HORA DE ENTRADA Y SALIDA, ESTAN CONTROLADAS DE ALGUN  
MODO?

SI

NO

¿CÓMO?

---

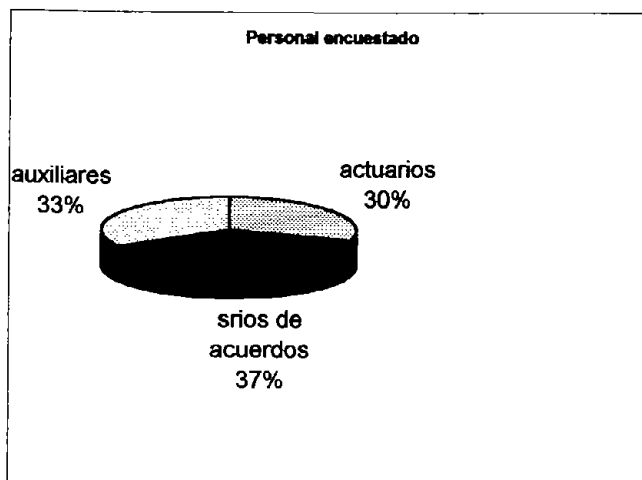
---

## 4.2. GRAFICACIÓN DE RESULTADOS Y ANÁLISIS DE DATOS

PREGUNTA 1: SIENDO TRABAJADOR JURÍDICO DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y A RBITRAJE SE DESMPEÑA COMO.

PROPÓSITO DEL CUSTIONAMIENTO: En forma general, se pretende conocer el porcentaje de Actuarios, Secretarios de Acuerdo y Auxiliares que fueron encuestados y en forma particular, observar si hay gran diferencia entre las respuestas de unos y otros.

### *PRESENTACION DE RESULTADOS*



PERSONAL                      FRECUENCIA

|                    |    |
|--------------------|----|
| ACTUARIOS          | 9  |
| SRIOS. DE ACUERDOS | 11 |
| AUXILIARES         | 10 |
| TOTAL              | 30 |

Como se observa en la encuesta, no sólo se tenía contemplado aplicarla a los Actuarios, Secretarios de Acuerdo y Auxiliares sino también a algunos presidentes de Junta especial, al respecto se hizo el intento pero ninguno de ellos tuvo el tiempo o la disposición para cooperar con la investigación.

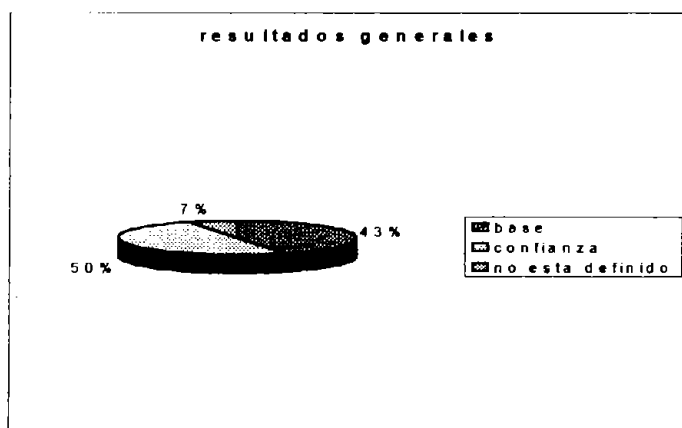
Los Presidentes eran designados por seis años y se hacía el 1º. De Mayo para evitar que las designaciones se convirtieran en botín político, pero después se dejó de designar o ratificar, así quedaron sin ninguna estabilidad.

A continuación se analizan los resultados obtenidos con el cuestionamiento 2.

2.- CONSIDERA QUE SUS FUNCIONES CORRESPONDEN A UN TRABAJADOR DE BASE O DE CONFIANZA?

PROPÓSITO DEL CUESTIONAMIENTO: Conocer la opinión que tiene los trabajadores encuestados sobre su situación laboral y los fundamentos que tienen para ello.

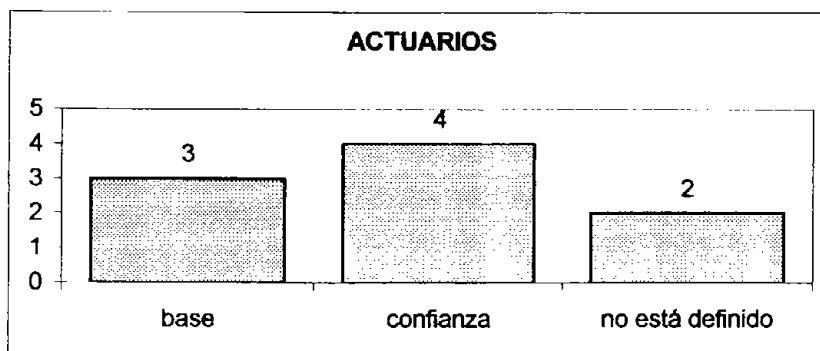
#### GRAFICA DE RESULTADOS



| OPCIONES         | FRECUENCIA |
|------------------|------------|
| Base             | 13         |
| Confianza        | 15         |
| No está definido | 2          |

Con estos resultados se observa que las opiniones están divididas y que prácticamente el 50% de los encuestados considera ser personal de base, por las razones que después se presentarán.

Ahora veamos estos mismos resultados pero divididos por puestos, es decir, que datos arrojaron las respuestas de los Actuarios, de los Secretarios de Acuerdos y los Auxiliares, para ello mostraremos tres gráficas distintas y las respuestas ampliadas que nos dieron los encuestados.



| SITUACIÓN        | % |
|------------------|---|
| Base             | 3 |
| Confianza        | 4 |
| No está definido | 2 |



Con estos resultados concluimos que la mayoría de los Actuarios consideran pertenecer a los trabajadores de confianza y las razones que dan son las siguientes:

- Así está catalogado nuestro puesto.
- Sí, por el tipo de función que desempeñamos.

Claramente se percibe que sus respuestas no están del todo fundamentadas y posteriormente se comprobará que no conocen a fondo la legislación que define su situación laboral.

Ahora bien, los trabajadores que aseguran pertenecer al grupo denominado de base argumenta:

- Las funciones que desempeñamos no son las consideradas por la Ley como de confianza.

- Así están catalogados nuestros puestos.

Con estas respuestas se percibe un mayor conocimiento de la legislación laboral y, por lo menos, se menciona el carácter de las funciones y no la designación de la ley.

Por su parte los Secretarios de Acuerdo argumentan en su mayoría ser trabajadores de confianza, como se muestra a continuación.



Las razones que dan los secretarios que consideran ser de confianza son las siguientes:

- Así lo señala el contrato de trabajo
- Depende de la antigüedad, así se adquiere el carácter de trabajador de confianza
- Es el nivel que le corresponde a los Secretarios de Acuerdos
- Porque no estamos sindicalizados
- Así lo señala la Ley
- No estamos registrados como de base

Como se observa, los anteriores argumentos no se ajustan a lo señalado por la Ley Federal del Trabajo o por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado ni siquiera aun, por el Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ya que como se ha señalado en ocasiones anteriores, el carácter de confianza no se adquiere por nombramiento, sino por el carácter de las funciones desempeñadas, señaladas en el artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

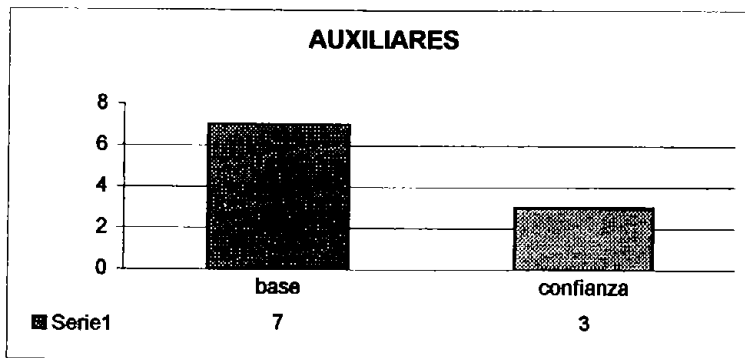
Ahora analicemos las respuestas dadas por los Secretarios que se consideran Trabajadores de base.

- Somos de base porque nuestro trabajo es determinado y continuo, además estamos subordinados a un jefe superior.
- Adquirí el carácter de base por examen de oposición
- Por el carácter de las funciones que desempeñamos.

Así pues, considero que en algunos de ellos aun no está claro el motivo del porque deben ser clasificados formalmente como trabajadores de base, solo uno de ellos, menciona el carácter de las funciones desempeñadas.

Por ello nos atrevemos a suponer que los Secretarios de Acuerdos, la mayoría, no han estudiado su actual situación laboral .

En lo que respecta a los Auxiliares, las opiniones fueron totalmente diferentes al resto de sus compañeros de trabajo, quedando así las respuestas.



Los argumentos de los Auxiliares que se consideran ser de base son:

- Así lo señala la ley
- Lo obtuve por examen de oposición
- Nuestras funciones no son las señaladas como trabajadores de confianza, por lo tanto somos trabajadores de base.

Con las anteriores respuestas podemos percibir que este grupo de empleados judiciales, tienen un mayor conocimiento de la legislación que los rige como tales, probablemente sea la experiencia que tienen, pues la mayoría de ellos han desempeñado varios puestos dentro de la junta y el tiempo en que han laborado en la misma es mayor, es decir tienen una mayor antigüedad.

Dentro de los que se consideran como trabajadores de confianza encontramos los siguientes argumentos:

- Así lo requiere el nivel del puesto
- Por la naturaleza de las funciones desempeñadas

Podemos concluir que una gran parte de los trabajadores jurídicos consideran que “importancia del puesto” es sinónimo de “empleo de confianza” cosa que la Ley no considera así. De igual forma algunos opinan que la antigüedad es un factor determinante para alcanzar un puesto considerado como de base.

Ahora veamos los resultados obtenidos con el análisis de la pregunta 3 de nuestra encuesta.

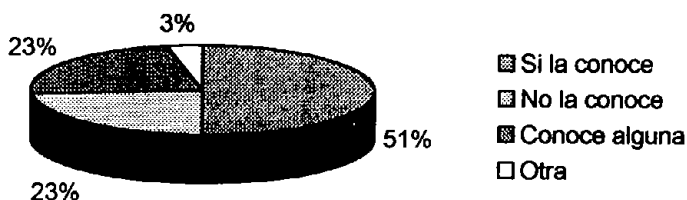
**3.- ¿CONOCE LA LEGISLACIÓN (LEYES, REGLAMENTOS, CATALOGOS, JURISPRUDENCIA, ETC.) QUE DETERMINAN SU SITUACIÓN LABORAL COMO TRABAJADOR DE BASE O DE CONFIANZA?**

**PROPÓSITO DEL CUESTIONAMIENTO:** Identificar el grado de conocimientos que sobre la legislación burócrata tienen los trabajadores jurídicos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, respecto a su situación laboral.

### **GRAFICADE RESULTADOS**

En forma general los resultados fueron los siguientes

## CONOCEN LA LEGISLACION



En forma general los encuestados señalan en un 51% que si conocen la legislación que los rige como trabajadores jurídicos de la junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en lo referente a la definición que se hace sobre si son o no trabajadores de base.

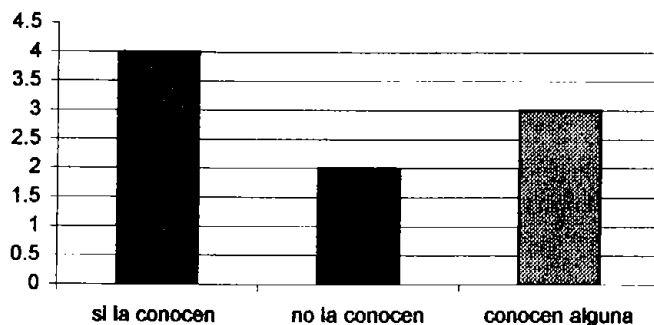
Un 23% alude conocer algo, de la legislación y en igual proporción señalan no conocerla, solo una persona da otra respuesta diferente a las opciones indicadas en el cuestionario.

Mas adelante revisaremos cual es la legislación a la que hacen referencia los trabajadores, cual de ella se enumera con mayor frecuencia y que grupo de ellos es quien contesta mas atinadamente de acuerdo a nuestro juicio

Iniciaremos por analizar las respuestas de los Actuarios, que ordenamientos enumeran como conocidos, con que frecuencia los mencionan y la graficación de resultados, la cual queda como sigue:

|                |   |
|----------------|---|
| SI LA CONOCEN  | 4 |
| NO LA CONOCEN  | 2 |
| CONOCEN ALGUNA | 3 |

### ACTUARIOS

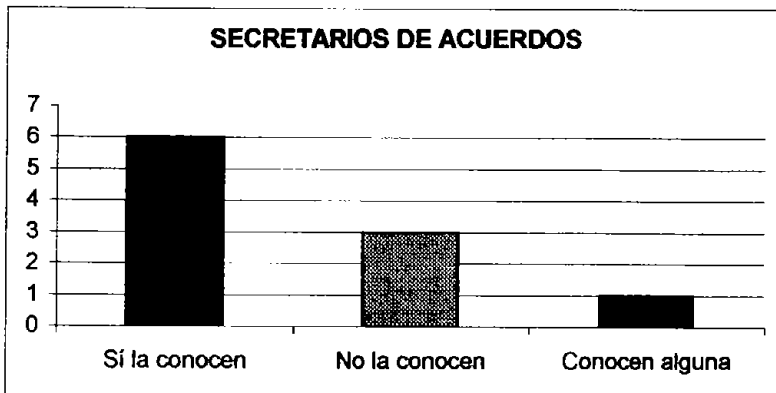


Del grupo que dice conocer la legislación señalan lo siguiente:

| Legislación  | frecuencia |
|--|------------|
| Artículo 123 Constitucional apartado "B"               | 2          |
| Ley federal del Trabajo                                | 5          |
| Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado | 2          |
| Reglamento Interior de la Junta federal                | 0          |
| Contrato Colectivo de trabajo                          | 1          |

Los Actuarios dicen conocer con mayor frecuencia la (LFT) y el Reglamento Interior de la Junta, ellos opinan que en estos ordenamientos se señala su situación laboral, al igual que en el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional y en su "Contrato Colectivo de Trabajo". Cabe señalar que aunque algunos trabajadores señalaron este último ordenamiento, en realidad no cuentan con un Contrato Colectivo de Trabajo.

Por todos es conocido que en estos instrumentos jurídicos se sientan las bases de la situación laboral que nos ocupa, pero también lo es, el hecho de que no determinan formalmente la misma.



Por su parte los Secretarios de Acuerdos contestaron de la siguiente forma:

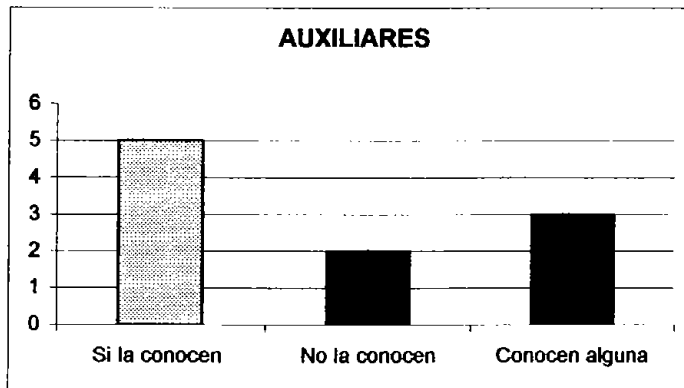
Ellos mencionan que los reglamentos que conocen son:

|  | frecuencia |
|--|------------|
| • Reglamento Interior de la Junta                        | 5          |
| • Ley Federal del Trabajo                                | 4          |
| • Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado | 2          |

- Contrato Colectivo de Trabajo 1
- No está señalado en la Ley 1

También para los secretarios de Acuerdos es muy importante el Reglamento de la Junta Federal de Conciliación y arbitraje al igual que la ley Federal del Trabajo, pues consideran que en estos ordenamientos principalmente, se encuentra señalada y definida formalmente su situación laboral. Además mencionan la LFTSE y el Contrato Colectivo de Trabajo. Aquí lo importante es que uno de los secretarios está conciente de que en ningún reglamento se encuentra formalmente definido el carácter de su trabajo como de base o e confianza, de no ser por exclusión en el artículo 5° de la LFTSE.

Para los Auxiliares, la situación no es muy diversa a los anteriores, ellos opinaron de la siguiente manera.



| Los reglamentos que mencionan son:                       | frecuencia |
|--|------------|
| • Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado | 5          |
| • Ley Federal del Trabajo                                | 4          |
| • Reglamento Interior de la Junta                        | 4          |
| • Contrato Colectivo de Trabajo                          | 1          |



Nuevamente observamos que no hay una diferencia marcada con el otro grupo de trabajadores en cuanto a las frecuencias obtenidas, nuevamente es la LFTSE, la LFT y el Reglamento Interno de la Junta los que son mayormente mencionados como la legislación que señala el carácter del puesto ocupado.

Dada la vaguedad y la laguna legislativa que se presenta en la definición del carácter de estos trabajadores, hemos encontrado que la gran mayoría de ellos confunden algunos señalamientos, con lo que debieran ser artículos concretos y bien definidos que marcaran cual es el carácter de sus empleos y por ende, conocerían más sus derechos como trabajadores. Por ello nuevamente hacemos énfasis en la importancia que tiene el reformar los artículos correspondientes en la legislación anteriormente señalada o la incorporación de algunos otros para evitar esta situación anormal en la legislación.

Para concluir con este tercer cuestionamiento, presentamos en forma general, cuales fueron los ordenamientos mas señalados y la frecuencia e los mismos:

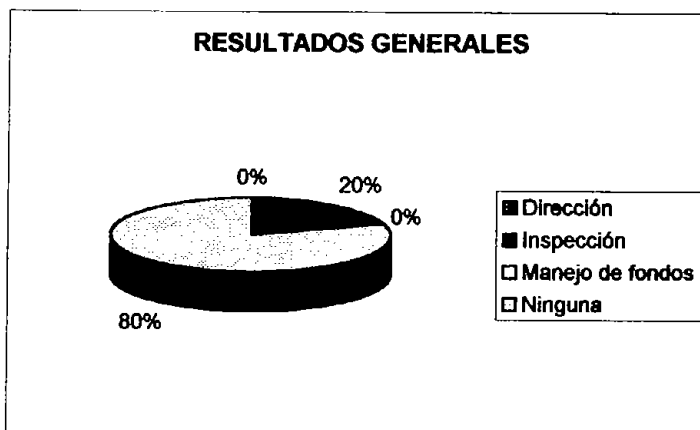
| ORDENAMIENTO                      | FRECUENCIA | %  |
|-----------------------------------|------------|----|
| * Reglamento Interior de la Junta | 15         | 50 |
| * LFT                             | 13         | 43 |
| * LFTSE                           | 9          | 30 |
| * Contrato Colectivo de Trabajo   | 2          | 6  |
| * Artículo 123 Constitucional     | 2          | 6  |

Continuemos con el análisis del 4° cuestionamiento.

#### 4.- DENTRO DE SUS FUNCIONES SE ENCUENTRAN LAS DE:

- DIRECCIÓN
- INSPECCION, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN
- MANEJO DE FONDOS Y VALORES
- NINGUNA DE LAS ANTERIORES

PROPÓSITO DEL CUESTIONAMIENTO: Reforzar La teoría de que el personal ya mencionado no corresponde a los señalados como de confianza, ya que no desempeña las funciones enumeradas en el artículo 5° de la LFTSE, donde se mencionan las funciones de los mismos.

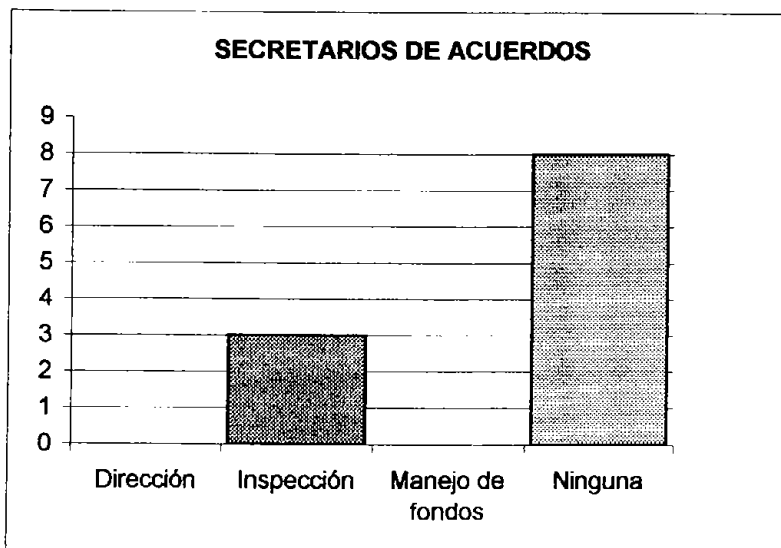


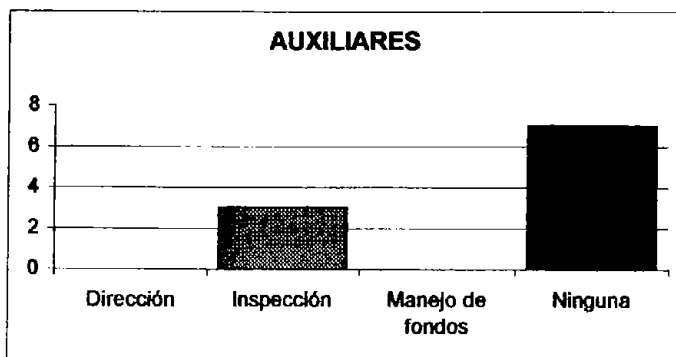
El resultado observado en la gráfica anterior es sumamente importante, ya que el 80% de los trabajadores encuestados, es decir, 24 de ellos, opinan que de las actividades que se les mencionaron, ninguna corresponde a las desempeñadas por ellos cotidianamente, lo cual confirma que no son trabajadores de confianza y que si deben ser señalados como de base.

Esto resulta contradictorio con los resultados arrojados en el cuestionamiento anterior, toda vez que la mayoría afirma ser trabajador de confianza. Esto nos lleva a concluir que los trabajadores no conocen la legislación o que no la han analizado detenidamente como debe ser y lo más grave, es que si no conocen su situación irregular en la que se encuentran, no defenderán sus derechos y seguirán siendo víctimas de un sin fin de irregularidades, básicamente de despidos injustificados, de no ser parte de un sindicato y otras más.

Si realizamos el análisis como lo hemos venido haciendo, de acuerdo con el puesto de los trabajadores, encontramos que **TODOS** los Actuarios coincidieron en que **NINGUNA** de sus actividades corresponde con las mencionadas.

En lo concerniente a los Secretarios de acuerdo y a los Auxiliares las gráficas se presentan así:





Básicamente no hay diferencia entre la opinión de los secretarios con la de los Auxiliares, en ambas llama la atención observar que hay tres personas que consideran que sus funciones tiene que ver con la inspección y se entiende que confunden una de sus obligaciones que es la de mantener el orden y entre sus subalternos así como vigilar que estas cumplan con sus respectivas obligaciones, pero no coincide con el carácter que se entiende en el artículo 5° de la LFTSE el cual menciona:

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

Claramente se observa que la labor desempeñada por los actuarios, Secretarios de Acuerdos y Auxiliares, no queda enmarcada en el anterior concepto, pues a quien se considera Jefe directo es al Presidente de la Junta "Por ser el representante del Gobierno" quien realmente es el patrón de los trabajadores burócratas, y como subjefes serían considerados los presidentes de Juntas Especiales.

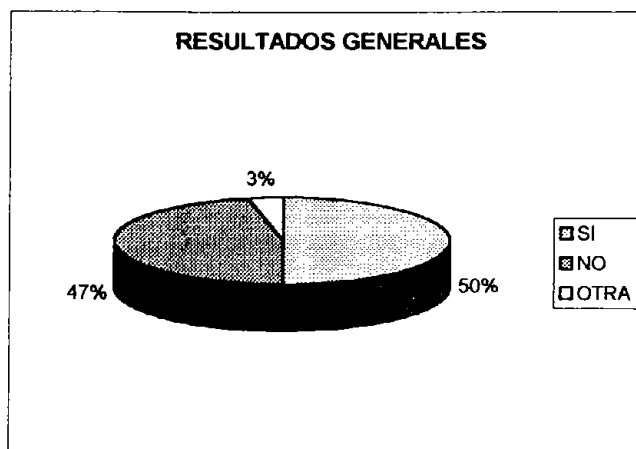
Nuevamente se percibe una confusión entre los empleados que opinan que la dirección es parte de sus funciones y convendría que analizaran más a fondo el concepto del apartado "B" del artículo antes citado.

Continuando con el análisis de las respuestas veamos que resultados se obtuvieron con el cuestionamiento 5, el cual señala:

**5.-PARTICIPA DENTRO DEL ESCALAFON DE SU CENTRO DE TRABAJO, EN LAS PROMOCIONES DE ASCENSOS Y PERMUTAS?**

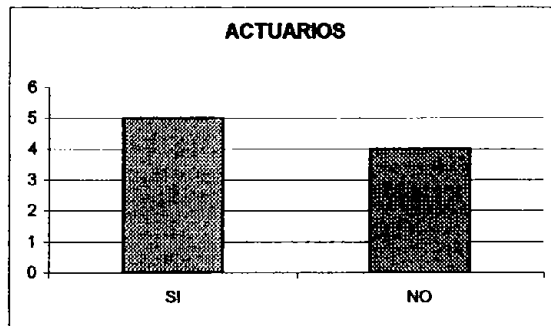
PROPÓSITO DEL CUESTIONAMIENTO: Identificar si se les permite a los trabajadores jurídicos formar parte de un sindicato, lo cual vendría a reforzar la tesis de que son trabajadores de base.

**GRAFICA DE RESULTADOS**



Si observamos los resultados anteriores, veremos que prácticamente las opiniones están divididas por la mitad, dando diferentes razones para fundamentar su respuesta, las cuales se presentarán más adelante.

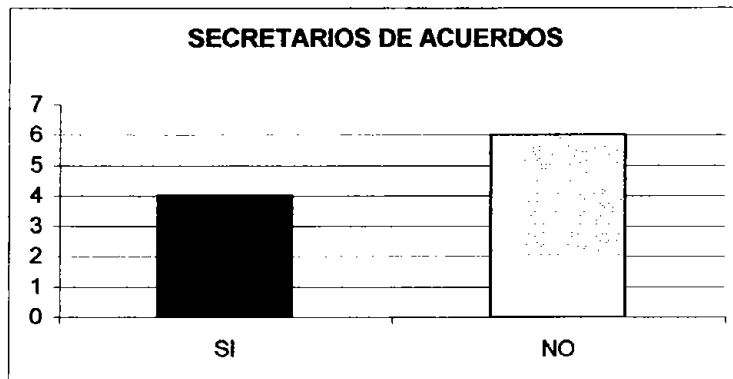
Ahora, analizaremos el caso concreto de los Actuarios, los cuales opinan así:



los argumentos que dan son:

- No participo en el escalafón porque no funciona, no cumple con su misión.

Los resultados arrojados por los Secretarios de acuerdos son:



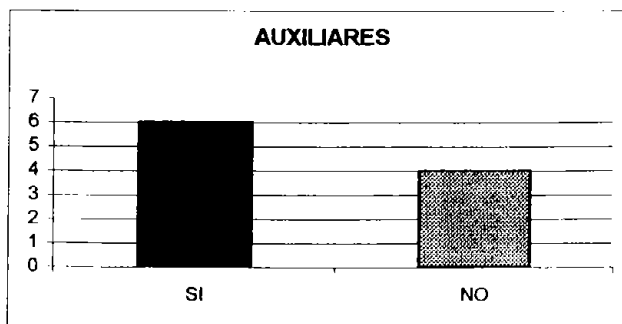
Los motivos que dan para no pertenecer al escalafón son:

- No se toma en cuenta para lograr un ascenso
- No cumple con su cometido
- Solo funcionan las recomendaciones para obtener un ascenso
- No pertenecemos porque somos de confianza.

Lo importante de ambas gráficas es que se observa que un elevado porcentaje dice pertenecer al escalafón de su centro e trabajo, lo que nos confirma que si está organizado y que por lo tanto se les considera como trabajadores de base, ya que como lo señala la ley, los trabajadores de confianza no forman parte del mismo.

Por otra parte, los que dicen no pertenecer al escalafón argumentan situaciones particulares, que no dudamos sean parte de la realidad, pero sólo uno de ellos menciona el hecho de que no pertenece por creer que es trabajador de confianza. Así pues, tenemos aquí un elemento más para fundamentar nuestra tesis.

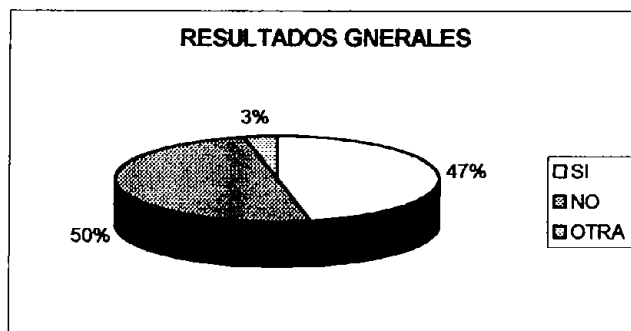
Por su parte los Auxiliares en su mayoría también dicen formar parte del escalafón, en el siguiente porcentaje.



El 60 % de los Auxiliares dice formar parte del escalafón, el restante 40 % argumenta que no pertenecen porque no funciona, es decir, están aceptando que existe y que pudieran formar parte del mismo, pero no les convence como está organizado.

#### 6.- FORMA PARTE DEL SINDICATO DE SU CENTRO DE TRABAJO?

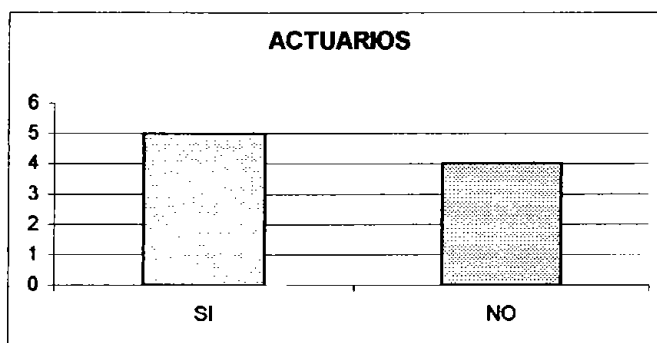
En forma general los resultados se presentaron como siguen:



A simple vista resulta muy sencillo analizar los resultados, pero es de suma importancia revisar los razonamientos que hacen todos aquellos que dicen no pertenecer a un sindicato, por ello nuevamente dividiremos las opiniones de acuerdo con el puesto desempeñado. Iniciaremos con los actuarios, los cuales respondieron así:

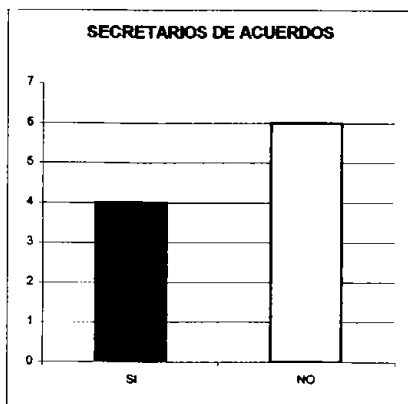
- Somos sindicalizados aunque no participemos activamente
- El sindicato no cumple con sus funciones
- No somos trabajadores sindicalizados





Una parte importante e los actuarios reconoce ser parte del sindicato de su centro de trabajo aunque no participen activamente, otros dicen no ser sindicalizados y otros argumentan que no pertenecen al mismo porque este no cumple con sus funciones.

Los secretarios de acuerdo argumentan además otros fundamentos, como son:



\* Si pertenecemos, ya que se nos descuentan las cuotas correspondientes.

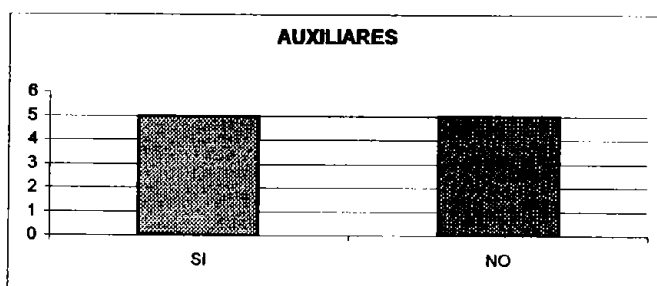
\* Si pertenecemos aunque no activamente participemos.

- No participamos dentro del sindicato ya que somos de confianza.
- No porque no nos descuentan cuotas
- No hay un sindicato de trabajadores e la Junta exclusivamente.
- No participo porque no cumple con su función.

Aquí encontramos alguna contradicciones, ya que algunos argumentan el descuento de cuotas sindicales y otros no, así mismo algunos dicen que no hay un sindicato para trabajadores e la Junta Federal de Conciliación y arbitraje, en cambio otros más dicen que si, aunque este sea para los trabajadores de la Secretaría del Trabajo, lo cual integraría a los empleados de la Junta

Por otra parte, pudimos comprobar que este grupo de trabajadores si forman parte del sindicato y que por lo mismo son considerados aunque no de manera formal como trabajadores de base.

A continuación se analiza la situación e los auxiliares, aunque en realidad no presentan demasiados cambios en cuanto a las opiniones e sus compañeros.

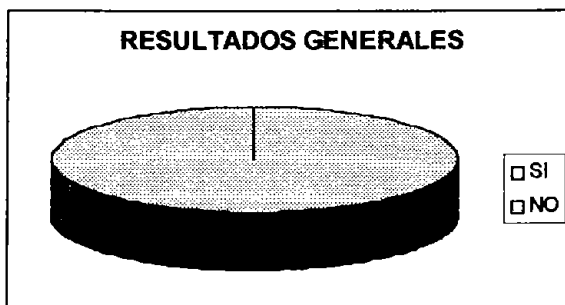


- Sí pertenezco, porque soy de base
- Sí, como empleado de la Secretaría del Trabajo
- No pertenezco porque no hay Sindicato en la Junta.

Para concluir con este cuestionamiento diremos que aunque la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje no haya formado un sindicato en forma particular, sus trabajadores “de base” pueden pertenecer al Sindicato de Trabajadores de la Secretaría.

**7.- DENTRO DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, ALGUNA VEZ HA SIDO TRANSFERIDO SIN JUSTIFICACIÓN ALGUNA?**

Los resultados generales de este cuestionamiento fueron los siguientes:

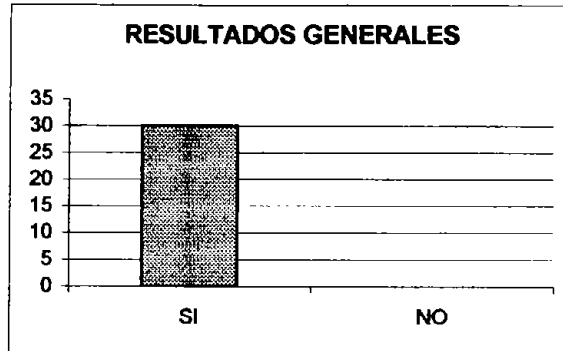


De los 30 encuestados el 100% coincidieron en no haber sido transferidos de sus puestos sin justificación alguna. Los que sufrieron algún movimiento fue por ascensos o por haber solicitado cambio de adscripción.

**8.- ¿SU HORA DE ENTRADA Y SALIDA ESTA CONTROLADA DE ALGUNA MODO?.**

**PROPÓSITO DEL CUESTIONAMIENTO:** Un empleado de base siempre estará sujeto a un horario de entrada y salida, no así, aquel que es considerado como de confianza por la naturaleza del puesto desempeñado.

**GRAFICA DE RESULTADOS**



Es muy importante el resultado obtenido en este cuestionamiento, pues todos coincidieron en que su hora de entrada y salida está sujeta a un horario, el cual es controlado mediante la firma del libro de entradas y salidas. Solamente algunos Actuarios hicieron el señalamiento de que su hora de salida no está sujeta a horario específico dadas las características de sus funciones.

Al concluir el presente capítulo podemos señalar que la mayoría de los trabajadores jurídicos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se encuentran confundidos respecto a su situación laboral dentro de dicha dependencia, ya que desconocen la legislación que los regula como tales y, aquellos que si tienen conocimiento de ella, saben que hay una laguna en la misma y no está definida su situación de una manera clara y formal.

Por ello insistimos en que debe establecerse en la legislación cual es la situación de dicho grupo de trabajadores jurídicos.

## PROPUESTA DE BASIFICACION

Iniciaré señalando que el hecho de haber presentado el servicio social en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, me permitió observar muy de cerca la labor del personal que en ella labora , especialmente el de los Secretarios de Acuerdos , pues fue a ellos a quienes auxilié directamente en sus actividades.

Fue así como nos percatamos de la importancia que tiene el hecho de que a estos trabajadores jurídicos se les otorgue de manera formal, el derecho de permanencia en sus puestos, pues ello permitiría que se involucren con mayor profundidad en las controversias laborales que se les encomiendan , propiciando que su labor sea más eficiente y oportuna, pues de las medidas que tomen durante el proceso depende en gran parte la pronta solución de los conflictos laborales.

Por otro lado, es tanta la demanda de justicia y tan pocos los encargados de impartirla, que cada día es mas difícil hacer cumplir los principios establecidos por la justicia social , especialmente los que protegen a la clase trabajadora. Por ello, día a día se requiere de personal jurídico altamente capacitado , que cuente con las condiciones necesarias para desarrollarse dentro del servicio civil de carrera, es decir, que se les de la oportunidad de ascender paulatinamente en sus funciones. Por ello es necesario que la Ley los defina formalmente como trabajadores de base, pues sólo así se acredita legalmente, su derecho de permanencia en sus puestos.

Ahora bien, desde el punto de vista de los trabajadores que ejercitan sus acciones buscando la protección de la justicia laboral , también he podido observar de manera directa, la forma en que afecta el hecho del constante cambio de personal jurídico durante los litigios. Por ejemplo: En un determinado asunto se tuvieron durante el desarrollo del proceso, tres distintos Secretarios de Acuerdo y dos cambios de Presidente de Junta Especial, lo cual ha tenido como consecuencia que cada uno de ellos se tome su tiempo para estudiar el expediente, propiciando que la emisión del laudo se demore más de lo debido.

Por estos motivos y por otros más que se irán trataron a lo largo del desarrollo del presente trabajo, es que se eligió el tema “Personal jurídico de las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y arbitraje, que deben ser de base.”

Uno de los objetivos del presente trabajo de investigación es el de contribuir en la aportación de elementos teóricos, doctrinales y legales para conseguir la basificación de los trabajadores jurídicos (Actuarios, Secretarios de Acuerdos y Auxiliares) de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Pero ¿por qué considero que este planteamiento representa un punto oscuro y una laguna en la legislación laboral burocrática, particularmente en la referida a los empleados del Poder Judicial de la Federación?

Son varias las causas y los fundamentos que los sustentan como un problema laboral, toda vez que es muy numeroso el grupo de trabajadores en toda la República que se encuentran sufriendo las consecuencias de no estar basificados y no tener la seguridad de conservar su empleo, siendo éste en la mayoría de los casos la única fuente de ingresos que se tiene, lógicamente también sus familias se encuentran desprotegidas con esta situación. No tienen estabilidad en el empleo porque en cualquier momento los cesan.

Por otra parte, al quedar formalmente basificados este grupo de trabajadores, adquieren una serie de derechos que contribuirían en gran medida a una mejor impartición de la justicia laboral y de su estabilidad en el empleo.

Algunos de estos derechos son:

1.-Permanencia en sus puestos laborales (Art. 6 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado)

2.- Derecho de formar parte de un sindicato y participar activamente en él (Art. 70 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).

3.-Derecho de participación en el escalafón para ser ascendidos (Art. 48 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado)

4.-En consecuencia de la inamovilidad de sus puestos lograr una mayor antigüedad y obtener beneficios escalafonarios.(Art. 50 Fracc. III Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado)

5.-Derecho de participación en el Servicio Civil de Carrera (Art. 21 y 32 Fracc. X Ley Orgánica de la Administración Pública Federal) entre otros.

Por lo anteriormente expuesto y otros motivos que se establecieron a lo largo del desarrollo del presente trabajo, es necesario que la Ley defina formalmente a los trabajadores ya señalados, como trabajadores de base.

## CONCLUSIONES

PRIMERA: Los trabajadores jurídicos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje siendo estos: Actuarios, Secretarios de Acuerdos y Auxiliares deben ser considerados formalmente por la legislación vigente como trabajadores de base , toda vez que las funciones que éstos desempeñan no están consideradas como propias para los empleados de confianza, según lo señala el artículo 9 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que no desempeñan actividades de dirección, vigilancia o fiscalización.

SEGUNDA: El carácter de trabajadores de confianza lo determinan las funciones desempeñadas y no el nombramiento que se haga del puesto, por lo tanto los trabajadores jurídicos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con excepción de los Presidentes de la misma, no realizan actividades de confianza como son: inspección, vigilancia, fiscalización, dirección, manejo de fondos y valores, auditoria, etc. Tal y como lo señala el artículo 5º. De la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

TERCERA: Dada la trascendente labor de estos empleados jurídicos es urgente que su situación laboral quede protegida legalmente, ya que al ser considerados formalmente como trabajadores de base, adquieren el derecho a ser inamovibles de sus puestos, logrando así una mayor eficiencia en sus funciones y por lo tanto se obtendrá una mayor economía procesal, así como una estabilidad en el empleo que señala la propia Ley Federal del Trabajo y ahora en particular la Ley del Servicio Civil de Carrera.



**CUARTA:** Los trabajadores jurídicos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje deben gozar de todos los derechos que la ley otorga a los trabajadores de base como son:

- Inamovilidad de sus puestos
- Pertener a un sindicato
- Formar parte de un sistema escalafonario

**QUINTA:** La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y ordenamientos subsecuentes deben ser reformados con el propósito de establecer formalmente como de base los puestos de los trabajadores jurídicos antes mencionados, pues actualmente este grupo de empleados federales se encuentran desprotegidos laboralmente, pues existen varias lagunas en la legislación vigente.

**SEXTA:** Algunos trabajadores jurídicos no conocen a fondo la legislación que define su situación laboral y ello ocasiona que no hagan valer sus derechos como trabajadores.

**SÉPTIMA:** El Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje debe ser reformado para señalar en él, no solo las obligaciones y facultades que tienen sus empleados, sino también su situación laboral y derechos que tienen como trabajadores.

**OCTAVA:** El Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal debe ser un documento más accesible para la consulta de los trabajadores dada su importancia y no estar restringido a determinadas autoridades o funcionarios.

## BIBLIOGRAFIA

ACOSTA ROMERO, Miguel, Derecho Administrativo, décimo primera edición, Porrúa, México, 1993

ACOSTA ROMERO, Miguel, Derecho Burocrático Mexicano, Porrúa, México, 1995

BUEN Néstor de, Derecho del trabajo, sexta edición, Porrúa, México, 1985

BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Derecho Constitucional Mexicano, Porrúa México 1984

DÁVALOS José, Derecho del Trabajo I, octava edición, Porrúa México 1998

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa, México, 1980

FRITZ FLEINER, Instituciones de Derecho Administrativo. Depalma, Argentina 1993

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1987

HERRAN Salvati, Mariano y Carlos F. Quintana Roldán, Legislación Burocrática Federal, segunda edición, Porrúa, México, 1998

KELSEN, Hans, Teoría General del Derecho y del Estado, UNAM, México, 1983

MARTINEZ MORALES, Rafael, Derecho Administrativo Primer curso, novena edición, (Colección Textos jurídicos Universitarios) Harla, México, 1991

MORALES PAULIN, Carlos. Derecho Burocrático, Porrúa, México, 1995

OVALLE FAVELA, José. Derecho Procesal Civil, quinta edición, (Colección textos jurídicos Universitarios) Harla, México, 1992

OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso. Cuarta edición (Colección textos jurídicos universitarios) . Harla, México 1997

SÁNCHEZ ANDRADE, Eduardo, Introducción a la Ciencia Política, segunda edición, (Colección textos jurídicos Universitarios) Harla, México, 1992,

SERRA ROJAS ,Andrés, Ciencia Política, Porrúa, México 1981

TRUEBA URBINA. Alberto. Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Porrúa. México 1999

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa México, 1998

## LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estaos Unidos Mexicanos, sexta edición, Porrúa, México 1998

Ley Federal del Trabajo, décima edición, Porrúa, México 1997

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, trigésima octava edición, Porrúa, México 1999.

Reglamento de la Secretaría del Trabajo, séptima edición, ISEF, México 2001

Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ISEF, México 2001

Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal, s.p.i.

Apéndice de jurisprudencia 1917-1965 Cuarta sala Tesis Jurídica número 220

Semanario Judicial de la Federación t, XV

## DICCIONARIOS

Diccionario de la lengua, De la real Academia española, 2 tomo, vigésimo segunda edición, Espasa, España, 1992

Enciclopedia Océano, Tomo VI, Océano, España, 1994, s.n.p.

FERNANDEZ VAZQUEZ Emilio, Diccionario de Derecho público, Astea, Argentina,  
1981

GRAWITZ MADELAIN, Diccionario de Ciencias Sociales, Temis, Colombia, 1990

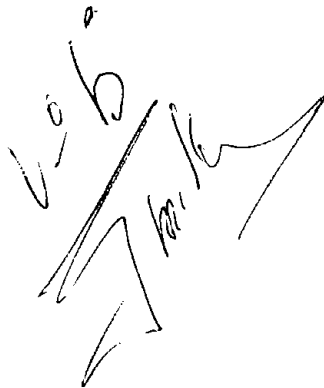
LARA RAMOS, Luis Fernando, Diccionario del español usual en México, El Colegio  
de México, México, 1996

MORENO RODRIGUEZ, Rogelio. Vocabulario de Derecho y Ciencias Sociales,  
Depalma Argentina, 1974

PINA VARA, Rafael de Diccionario de Derecho, novena adición, Porrúa, México,  
1980

#### OTRAS FUENTES

<http://www.iusred.com/diccionario/dicciojurid/htm> 15/12/03

A handwritten signature or scribble in black ink, consisting of several overlapping loops and lines, possibly representing the initials 'Vib' or a similar name.