

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE DERECHO



“ DERECHO LABORAL BUROCRÁTICO ”

**TRABAJO TERMINAL QUE PARA
OBTENER EL DIPLOMA DE ESPECIALIDAD
EN DERECHO**

**PRESENTA:
NADEA EUNICE NAVEZ HEREDIA**

**ASESOR:
MTRA. MARIA AURORA DE LA CONCEPCIÓN LACAVEX BERUMEN**

MEXICALI, BAJA CALIFORNIA, JUNIO DEL 2007.

ÍNDICE

1.-DERECHO LABORAL BUROCRÁTICO.....	01
1.1.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.....	04
2.- HISTORIA DEL DERECHO BUROCRÁTICO.....	08
2.1.1 ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNIÓN DE 1941.....	12
2.1.2 REFORMA CONSTITUCIONAL DE 1960.....	14
3.- LEY DEL SERVICIO CIVIL FEDERAL.....	23
3.1.1 LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.....	23
3.1.- LEY DEL SERVICIO CIVIL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO, MUNICIPIOS E INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS DE BAJA CALIFORNIA. . .	27
4.- TRIBUNAL DE ARBITRAJE DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA. . . .	30
5.- TRABAJADORES DE BASE Y DE CONFIANZA.	35
5. 1.- PRESTACIONES TRABAJADORES DE BASE.....	44
5. 2. -PRESTACIONES DE TRABAJADORES DE CONFIANZA. . . .	47

6.- PROCEDIMIENTO.....	.53
6. 1.- DEMANDA.....	.57
6. 2.- PRUEBAS Y SU DESAHOGO....	.61
6.2.1.- PRUEBA CONFESIONAL.....	.64
6.2.2.- PRUEBA DOCUMENTAL.....	.67
6.2.3.- PRUEBA TESTIMONIAL.....	.74
6.2.4.- PRUEBA PERICIAL.....	.78
6.2.5.- PRUEBA INSPECCIÓN.....	.80
6.2.6.- PRUEBA PRESUNCIONAL.....	.81
6.2.7.- PRUEBA INSTRUMENTAL.....	.82
6.3.- LAUDOS Y EJECUCIONES.....	.82
CONCLUSIONES.....	.90
FUENTES CONSULTADAS.....	.92

DERECHO LABORAL BUROCRÁTICO

INTRODUCCIÓN

El Derecho Burocrático es una rama del Derecho del Trabajo considerado este como un Derecho Social, consecuentemente este derecho no es público ni privado sino social, que se encarga de estudiar o regular las relaciones obrero - patronales , obrero en este caso concreto serian los servidores públicos y patrón o empleador en este caso es el Estado o sus dependencias, son servidores públicos las personas que desempeñan un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza dentro de la administración publica, en consecuencia actualmente en nuestro país hay en vigor cuando menos dos grandes regimenes jurídicos laborales, el derecho del trabajo propiamente dicho y el multicitado Derecho Burocrático, expresiones correlativas de los apartados A y B del artículo 123 constitucional, el Derecho Burocrático tal como es ahora tuvo una fuerte lucha a través del tiempo para poder existir, por lo cual la constitución se vio obligada o necesitada de una adición para regir en específico las relaciones laborales entre el estado y sus trabajadores, haciéndolo esto con el apartado B para elevar a la categoría constitucional los derechos de los trabajadores o servidores públicos el cual en su encabezado contempla la siguiente leyenda: " B "- Entre los poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los territorios Federales y de sus Trabajadores ". Así pues creando la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional, la cual se encarga de regular la relación del Estado y sus trabajadores contiene derechos, protecciones , prestaciones y deberes u obligaciones , para los servidores públicos así como el procedimiento a seguir paso por paso desde la presentación de la demanda el

desahogo de las pruebas y concluir con el laudo y su ejecución, para así poder el trabajador o el patrón lograr la justicia laboral al acudir al órgano competente a reclamar sus derechos,

MAGNITUD DE ESTUDIO:

Reflexivo: Importancia del Derecho Burocrático en nuestro país.

TIPO DE INVESTIGACIÓN:

Teórica

ANTECEDENTES DEL PROBLEMA:

LEGALES: Art. 123 apartado B de la Constitución Política Mexicana

Capitulado de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Capitulado de la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California.

Capitulado de la Ley Federal del Trabajo

DOCTRINALES: criterios de los diversos autores mencionados en la bibliografía al calce del presente escrito.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Aplicabilidad del Derecho Burocrático en México.

El presente trabajo nos explicara con una breve reseña lo que es el Derecho Burocrático, importancia de darlo a conocer, su historia, aplicabilidad, instituciones, derechos tutelados y procedimiento.

¿Es importante el Derecho Burocrático?

¿Hay en nuestro país ignorancia en cuanto a la aplicabilidad del derecho burocrático?

¿Seria importante difundir los derechos de los trabajadores sin perjudicar al gobierno-patrón?

OBJETIVOS

1-Conocer los obstáculos a la difusión del Derecho Laboral Burocrático entre los empleados.

2-Dar a conocer la importancia del Derecho Laboral Burocrático a la gente en general ya que en muchas de las familias mexicanas hay algún integrante que labora para el Sector Público y es necesario que se hagan sabedores de donde pueden acudir a reclamar sus prestaciones, conociendo su procedimiento

3- Precisar su evolución, diferenciando las normas aplicables a los trabajadores en general respecto de los que prestan servicios en la administración pública.

4.- Que los empleados públicos dispongan de una instancia a la cual acudir a hacer valer sus derechos como trabajadores al servicio del Estado, conociendo su procedimiento.

HIPÓTESIS

¿Cómo hacer que el gobierno como patrón sea responsable de la difusión e instrucción a efecto de que los trabajadores a su servicio conozcan plenamente los derechos que tienen consagrados en la ley?

¿Sería una obligación del gobierno como patrón la difusión e instrucción de los derechos que tienen consagrados en la ley sus trabajadores o es un derecho de estos, a que el gobierno les informe?

I- DERECHO LABORAL BUROCRÁTICO

Derecho Burocrático es la rama del Derecho que estudia o regula la relación laboral entre el estado y sus servidores públicos, derivada esta de la capacidad de acción denominada función pública.¹

Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín trabis, que significa traba, dificultad, impedimento el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio; el trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del Derecho la rama del Derecho del Trabajo que no es más que el conjunto de Normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo como hecho social y que por gozar de un sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio lo hacen ser autónomo de las demás ramas, claro está que relacionándose con ellas.

El Derecho de Trabajo ha sido nombrado de muchas maneras entre las que destacan El Derecho Social, el cual ha sido empleada con mucha frecuencia, no obstante muchos de los que se dedican a esta rama jurídica, a veces emplean la expresión Derecho Social como sinónimo de Derecho del Trabajo o Laboral, también se utiliza para hacer referencia a una tercera rama

¹ MARTINEZ MORALEZ, Rafael I, Derecho Burocrático p. 30.

del Derecho, además de la tradicional, división del Derecho Público y Privado, o para identificar una corriente jurídica. También ha sido denominado como Derecho Obrero, Derecho Industrial, El Nuevo Derecho y Legislación del Trabajo, términos que limitan el contenido de la disciplina en la mayoría de los casos.

Objeto del Derecho del Trabajo:

- Regula los deberes y derechos tanto de los obreros como de los patronos.
- Norma todo lo referente a salario, horas de trabajo, despidos justificado y no justificados, contratos individuales, sindicatos, huelgas entre otros.
- Regula los conflictos de la relación jurídico-laboral.

Es decir, hay que verlo como un hecho social, porque implica una serie de condiciones sociales de cada trabajo.

Así pues el Derecho, es el sistema racional de normas sociales de conducta declaradas obligatorias por la autoridad por considerarlas soluciones justas a los problemas derivados del acontecer histórico, en general todo conjunto de normas eficaz para regular la conducta de los hombres.

Laboral, perteneciente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social que forman los empleados públicos, en el conjunto de normas

jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero- patronales y a resolver los conflictos que surjan con ocasión de ellas.

El Derecho de Trabajo sirve para proteger los derechos de los trabajadores y los campesinos se ha emancipado para dar protección a la vida y la salud del trabajador y su familia, aun desde antes de nacer y se prolonga hasta después de la muerte del asegurado. Además sirve para dar al pueblo la mejor forma de llegar al trabajo y a la cultura.

El Derecho Mexicano del trabajo tiene su fundamento en el artículo 123 de la Constitución Política y se encuentra desarrollado en la Ley Federal del Trabajo, que en realidad, es un verdadero código de trabajo, no obstante de su denominación oficial.

El Derecho del Trabajo no es un conjunto de normas privilegiadas dictadas en provecho exclusivo del obrero, es un conjunto de normas mediante las cuales se pretende establecer una regulación de las relaciones obrero- patronales inspirada en la idea de la justicia social, según es entendida en un momento histórico por un pueblo determinado.

En México el derecho Laboral Burocrático es, el sistema racional de normas jurídicas que tiene por objeto regir la relación de trabajo que surge entre en Estado y sus servidores públicos conforme al apartado B del artículo 123, la fracción VI del artículo 116 y la fracción VIII, párrafo segundo, del artículo 115 constitucionales.

El Derecho Laboral Burocrático mexicano se integra por un vasto marco normativo; Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional; Ley Federal del Trabajo; tratados internacionales; marco normativo estatal y municipal; leyes de seguridad social; leyes derivadas de la fracción XIII del artículo 123 Constitucional; reglamentos de trabajo, disposiciones administrativas y presupuestarias; y decretos de creación, aplicables; así como la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos y la Ley de Fiscalización Superior de la Federación, entre otras.

1.1.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

La ley fundamental de la organización de un Estado, es la norma fundante o primaria de la cual deriva todo un sistema jurídico que tiene su origen y su fin en la misma, toda vez que el sistema normativo en su conjunto surge de esta y está limitado por ésta.

Constitución en la jerarquía de normas se encuentra en un primer lugar, por lo que las normas secundarias, reglamentarias e individualizadas, no pueden contravenir o violar lo en ella establecido.

El artículo 123 constitucional es uno de los grandes orgullosos de la tradición jurídica mexicana, ello atento a que sirvió para consagrar

constitucionalmente por primera vez en el mundo, junto con los artículos 3º y 27º al Derecho Social.

Se debe adelantar que si se reconoce que en el artículo 123 constitucional en su fracción XIV otorga la protección del salario a los servidores públicos de confianza, también implica que le son aplicables las fracciones I, II, IV, V, y VI, en materia salarial; asimismo, por lo que respecta a la seguridad la fracción XI. De igual modo, en caso de que se suscite un conflicto individual derivado de una violación a los derechos laborales burocráticos que se desprende de las fracciones citadas, será aplicable la fracción XII, del apartado B.

Es menester comentar que el apartado B que se cita, fue incluido posteriormente a la Constitución de 1917.

Los trabajadores al Servicio del Estado, por diversas y conocidas circunstancias, no habían disfrutado de todas las garantías sociales que el artículo 123 de la constitución general de la Republica consigna para los demás trabajadores.

La relación Jurídica que une a los trabajadores en general con sus respectivos patrones, es de distinta naturaleza de la que liga a los servidores públicos con el Estado, puesto que aquellos laboran para empresas con fines de lucro o de satisfacción personal, mientras que estos trabajan para instituciones de interés general, constituyéndose en íntimos colaboradores en el ejercicio de

la función pública. Pero también es cierto que el trabajo no es una simple mercancía, sino que forma parte esencial de la dignidad del hombre; de allí que deba ser siempre legalmente tutelado.

De lo anterior se desprende la necesidad de comprender la labor de los servidores públicos dentro de las garantías al trabajo que consigna el citado artículo 123 constitucional con las diferencias que naturalmente se derivan de la diversidad de situaciones jurídicas.

La adición que se realizó al texto constitucional comprende la enumeración de los derechos de los trabajadores y consagra las bases mínimas de previsión social que aseguren en lo posible, tanto su tranquilidad y bienestar social que aseguren, en lo posible, tanto su tranquilidad y bienestar personal, como los de sus familiares; jornada máximo, tanto diurna como nocturna, descansos semanales, vacaciones, salarios, permanencia en el trabajo escalafón para los ascensos derecho para asociarse, uso del derecho de huelga, protección en caso de accidentes y enfermedades, así profesionales como no profesionales, jubilación, protección en caso de invalidez, vejez y muerte, centros vacacionales y de recuperación, habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, así como las medidas protectoras indispensables para las mujeres durante el periodo de gestación, en el alumbramiento y durante la lactancia.

Se reitera en el proyecto el funcionamiento de un Tribunal de Arbitraje al que, además se le asignan, en forma expresa, funciones conciliatorias, para el conocimiento y resolución de los diversos conflictos que puedan surgir entre el Estado y sus servidores.

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

La iniciativa también prevé que, a reserva de que esa H. Congreso legisle sobre el particular, se continúen observando, como normas reglamentarias vigentes, la disposiciones del actual Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, en lo que no se opongan a la adición se ha proyectado.²

² BOLAÑOS LINARES, Rigel. Derecho Burocrático p. 16.

II.- HISTORIA DEL DERECHO BUROCRÁTICO.

La ocupación de empleos públicos era siempre transitoria sujeta a condiciones políticas o de amistad con los jefes que siempre cambiaban, lo que no daba a los propios empleados la idea de formar un grupo social o estar integrados en forma alguna.

Con la participación del artículo 123 en nuestra Constitución los conflictos de trabajo, que estaban relativamente paralizados por temor de los trabajadores, salen a la luz y los Estados se ven en la necesidad de dictar diversas disposiciones, que en la mayor parte de las veces son incompletas, pero encaminadas a la solución de los conflictos protegiendo a los trabajadores bajo las normas mínimas señaladas en la disposición constitucional.

Es así que entre los años de 1917 y 1927 en que se reformó la constitución, se dictan cincuenta y tres Decretos, Reglamentos y Leyes Reglamentos en los diferentes Estados de la República.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, en su artículo 123, se regulaba mediante su Ley Reglamentaria (Ley Federal del Trabajo) las relaciones, derechos y obligaciones de los trabajadores patronos, donde surgió una teoría integral identificando al Derecho de Trabajo como social, consecuentemente este Derecho no es publico ni privado sino social; es así que a partir del 1o de mayo de 1917 fue reformado el Estatuto Proteccionista y Reivindicador del Trabajador, por mandato constitucional, que comprende a todo aquel que preste su servicio personal a otro mediante remuneración mismos que son llamados " subordinados o dependientes ".

La primera fue dictada el 27 de noviembre de 1917 " Ley por la que se establece la forma de integrar las juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje y por las que se faculta al Ejecutivo para intervenir los establecimientos industriales en caso de paro ilícitos dentro del Distrito y Territorios Federales le siguieron el " Reglamento Provisional a que se sujetaran las Juntas de Conciliación y Arbitraje " del estado de Hidalgo, de fecha 20 de diciembre del mismo año y así proliferan las demás hasta la " Ley del Trabajo para el Estado de Aguascalientes " de fecha 6 de marzo de 1928, en las disposiciones mencionadas, según se desprende de las mismas una tendencia sindicalista.

Cuando se federaliza la legislación de trabajo las leyes dictadas en los estados continuaron en vigor hasta en tanto aparecía la Ley Federal necesaria para la reglamentación general del artículo 123.

Durante la vigencia de estas leyes aparecieron conflictos que abarcaban a dos o más estados. Por el respeto a la soberanía de cada entidad no era posible a una resolver los conflictos de otras, lo que ocasiono que tuviera que intervenir el gobierno federal.

El presidente Calles estableció la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para conocer del tipo de conflictos, así como las juntas regionales de conciliación.

En el año 1929 el presidente interino Lic. Emilio Portes Gil envió la iniciativa para modificar el preámbulo del artículo 123 el cual quedó en los siguientes términos:

“Art.123. El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir las leyes del trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contratos de trabajo.”

En el año 1929 Emilio Portes Gil ordenó la integración de una comisión para elaborar el proyecto de la Ley Federal del Trabajo, este proyecto incluía a los trabajadores del Estado, concedía las mismas protecciones y prerrogativas a obreros y burócratas; señalaba la posibilidad del contrato por equipo, el contrato colectivo, definido casi en los mismos términos en que actualmente aparece en la ley, así como el contrato-ley, además del contrato.

En ese entonces se entendió que los trabajadores que laboraban, antes de 1938, al servicio del Estado vivían en una precaria situación jurídica laboral, sin tener una verdadera seguridad social dentro del trabajo ya que estaban sujetos a despidos arbitrarios y vejaciones laborales sin tener un instrumento real de defensa, por que sus relaciones laborales eran regidas por la autonomía de la voluntad, con todas la ventajas para el patrón (Estado), ya que estas se regían por las disposiciones civiles vigentes en aquel entonces.

El 5 de noviembre de 1938 el Poder Legislativo aprobó la iniciativa del Presidente Lázaro Cárdenas, y expidió el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. Con este ordenamiento jurídico se pone fin a la incertidumbre surgida a partir del artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y se sustituye la antigua teoría de la función pública regida por el Derecho

Administrativo, dándosele a los derechos de los trabajadores al servicio del Estado la debida protección.

Fue así que ante tantos y públicos actos arbitrarios del patrón (Estado) que el, 5 de diciembre de 1938, se publicó el decreto del " Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado " en el diario oficial, tomo CXI, número 30, por el entonces presidente de la República Lázaro Cárdenas en donde se plasma una ley de observancia general para todas las autoridades y funcionarios integrantes de los poderes legislativos, ejecutivo y judicial, los gobiernos del Distrito y Territorios Federales, y se entenderá como trabajadores al servicio del Estado a toda aquella persona que preste a los poderes, antes citados, un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud del nombramiento que le fuera expedido, o por el hecho de figurar en la listas de raya de los trabajadores temporales, las relaciones jurídicas de trabajo reconocidas por la presente ley es entre los trabajadores y los titulares de las dependencias de los poderes mencionados con antelación, así mismo la competencia la tiene el tribunal de arbitraje, no obstante esto, bajo este instrumento jurídico mediante una lucha que encausaron los trabajadores para lograr la seguridad y estabilidad laboral, el presidente Adolfo López Mateos, presenta una iniciativa de ley en la cual reforma y adiciona el artículo 123 constitucional y crea el apartado " B " para regir en específico las relaciones laborales entre el estado y sus trabajadores el cual en su encabezado contempla la siguiente leyenda: " B ".- Entre los poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los territorios Federales y de sus Trabajadores ".

El estatuto cardenista dividió a los trabajadores al servicio del Estado en dos grupos: trabajadores de base y trabajadores de confianza, aplicándoseles solamente a los primeros el propio estatuto y conformando los mismos al servicio civil de carrera, es decir, se excluía a los trabajadores de confianza, así como a los militares.

En el mismo documento se consagra la jornada laboral máxima de ocho, siete y siete horas y media; los descansos; salarios; escalafones; ascensos; preferencia; inamovilidad, organización colectiva única y la huelga; incluyó también disposiciones referentes a la seguridad y eficacia en el trabajo, para evitar los riesgos profesionales; así como las normas sobre el tribunal y las juntas de arbitraje, y el procedimiento respectivo. Otorga competencia al Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para conocer, tramitar y resolver los conflictos burocráticos entre el Poder Judicial Federal y sus trabajadores.

El 21 de febrero de 1940 se expidió la Ley de Responsabilidades de los Funcionarios y Empleados de la Federación, del Distrito y Territorios Federales, y los Funcionarios de los Estados.

Al tomar posesión del cargo el presidente de la República el 1 de diciembre de 1940, Manuel Ávila Camacho expresó que:

“ La eficacia en el trabajo y la moralidad de los servicios públicos deben responder a las exigencias del pueblo ”.

2.1.1 ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNIÓN DE 1941.

Algunos años de vigencia fueron suficientes para comprobar los problemas que originaba la aplicación del estatuto cardenista. Por ello el congreso aprobó un proyecto de reformas y adiciones al mismo, las que fueron promulgadas por el presidente Ávila Camacho el 4 de abril de 1941 y publicadas en el diario oficial de la federación (DOF) el 17 del mismo mes y año.

El documento de 1941 creó el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, con jurisdicción para todas las unidades burocráticas, desapareciendo de esta manera las juntas arbitrales. Incorporó las especificaciones de las bases para el funcionamiento de escalafones y la prohibición a los sindicatos burocráticos de incorporarse a otras organizaciones, tanto campesinas como obreras. Declaró inmovilidad de los trabajadores de base; reguló las preferencias para el acceso a la función pública, así como también demostración de competencia cada dos años para comprobar la aptitud en el desempeño del cargo.

En la sesión del 29 de septiembre de 1942 los diputados tuvieron por aprobado las reformas propuestas, la publicación de las mismas se hizo en el Diario Oficial el día 18 de noviembre de 1942.

Al igual que otros presidentes que les antecedieron en el cargo, Miguel Alemán Valdez en 1947, Adolfo Ruiz Cortines en 1952, y Adolfo López Mateos en 1958, manifestaron su preocupación porque el desempeño de la función pública se caracterizara por la honradez y eficiencia de los miembros del servicio civil y por la necesidad de contar con normas jurídicas que permitieran exigir a los mismos responsabilidad por sus actos.

El artículo 123 fue reformado motivo de la iniciativa enviada a la Cámara de Senadores por el Presidente López Mateos que se conoció el 7 de diciembre de 1959 para adicionar el apartado B del artículo 123, dando así la protección constitucional expresada a los trabajadores al servicio del Estado.

2.2 .2 REFORMA CONSTITUCIONAL DE 1960.

Después de una larga lucha el 8 de septiembre de 1960 se hizo el computo de votos de las Legislaturas Locales en la Cámara de Senadores y la declaratoria de haber sido aprobada la reforma el 27 de septiembre de 1960, la Cámara de Diputados declaró adicionada la constitución con el apartado B y pasada al Ejecutivo se publicó en el Diario Oficial de la Federación el día 5 de diciembre de 1960.

La lucha política de los burócratas origino que el mencionado estatuto cardenista se elevara en lo esencial a la categoría de norma escrita en la constitución, por lo que el artículo 123, por reforma constitucional de 21 de octubre de 1960, publicada en el Diario Oficial de 5 de diciembre del mismo año, quedo integrado por dos apartados.

Debido a esta reforma y adición al artículo 123 constitucional, en fecha 28 de diciembre de 1963, se publicó en el Diario Oficial de la Federación: La Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado " B " del artículo 123 constitucional.

Dicha ley también amplió su marco de aplicación y competencia a otras instituciones como son: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Instituto Nacional de la Vivienda, Instituto Nacional Indigenista, Lotería Nacional, Centro Materno Infantil, Hospital Infantil, así como otros organismos descentralizados similares a los anteriores que tengan a su cargo funciones de servicios públicos, y competencias para conocer de la controversia que se pudiera suscitar entre los trabajadores y patrón (Estado) al Tribunal Federal del Conciliación y Arbitraje.

La siguiente reforma referida al apartado de la fracción XI y al segundo párrafo de la fracción XIII ambas del apartado B la iniciativa fue de fecha 29 de septiembre de 1972, se pasó al ejecutivo para su publicación, habiendo salido el decreto en el diario oficial el día 8 de octubre de 1974 se refiere a la creación del fondo para la vivienda para los trabajadores al servicio del estado, que crea el FOVISSSTE así mismo en la fracción XIII se crea igual derecho para los integrantes de las fuerzas armadas, por conducto del organismo encargado de la seguridad social para los mismos.

En fecha 14 de noviembre nuevamente se envió al ejecutivo reformas a varios artículos de la Carta Magna, en lo referido al B la fracción XI inciso c, a mujeres embarazadas, la iniciativa fue aprobada y publicada en el Diario Oficial del 27 de diciembre de 1974.

Gustavo Díaz Ordaz en 1964, Luís Echeverría Álvarez en 1970, José López Portillo en 1976, Miguel de la Madrid Hurtado en 1982, Carlos Salinas de Gortari en 1988, y Ernesto Zedillo Ponce de León expresaron la necesidad de

que el servidor publico se desempeñe en su tarea con honradez y eficacia, sin abusar del poder que se le ha conferido o claudicar en sus principios y que la ley seria el instrumento adecuado para exigir las responsabilidades, pero también para protegerlos en su carácter de seres humanos.

La legislación mexicana es una de las más completas del mundo, surgida de las experiencias en los diferentes estados de nuestra República, cuando fueron puestos en vigor las primeras leyes del trabajo inmediatamente de la terminación del primer periodo de lucha armada de la revolución, aparecen las leyes del trabajo de Yucatán, Veracruz, y Tamaulipas con posterioridad y en el periodo del año 1920 a 1923 aparecen otras leyes en diversos estados, están ajustándose a las realidades, pues los creadores de ellas, con gran sentido social y por haber vivido en muchos casos personalmente las carencias derivadas de la explotación por falta de legislación, no son teóricos y desconocen en muchos aspectos la técnica jurídica, pero estas creaciones de diputados surgidos de la entraña misma del pueblo, sirven de base a juristas unos de buena fe y otros no para hacer estudios y polémicas que van depurando la situación.

El Estado para dar servicio a los ciudadanos requiere del concurso de personas de muy diferente capacidad y preparación, ya que los trabajos a realizar son muy diversos, desde los funcionarios que requieren de preparación técnica, como economistas, abogados, médicos o profesores, hasta labores manuales de apoyo, como secretarias, archivistas y dibujantes.

Actividades que son generalmente conocidas como burocráticas; el término burócrata del que se han derivado burocracia y burocrático.

El término deriva de la raíz latina, tal vez también tomada en griego "Burrus", que significa un color oscuro, 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.

El término burocracia se designa a una organización compleja , trabajo desarrollado en oficinas, o bien para aludir a personas que están en el servicio público como un grupo, por otra parte es un sistema de trabajo racionalizado en gran proporción.

La burocracia es una organización compuesta por una jerarquía de autoridad altamente elaborada que se superpone a una también compleja división del trabajo.

Las relaciones entre el estado y quienes le prestan servicios debe de regirse en alguna forma; en un principio fue únicamente la voluntad de los soberanos, que seleccionaban a los servidores por ser encargados de atender a los propios intereses de los monarcas, así sucedía en la época colonial en nuestro país. Después, como la relación iba cambiando, tratando ya de atender a los intereses del pueblo, los servidores públicos fueron especializándose pero estaban sujetos a los vaivenes de la política, cada nuevo jefe o gobernante designaba a los colaboradores que sus objetivos, simpatía o compromisos requerían.

Quienes prestaban sus servicios en el gobierno sabían que su paso por el empleo era transitorio y eventual, carecían de protecciones personales y de estabilidad. Esta situación obligaba a pensar en diversas formas de defensa, de autodefensa, podríamos decir.³

En 1875 se constituye la primera mutualidad de empleados públicos pero en realidad no tiene alcances de las formadas algunos años después por lo obreros, ya que se limitaba a la protección social, sin acción política alguna.

Durante el gobierno del General Porfirio Díaz aparece la Ley de Pensiones, Montepíos y Retiros para civiles y militares (1896) donde se señala el derecho a la cuarta parte del sueldo causante como derecho, se reconoce además derecho a la viuda y a las hijas " hasta que se casen o se mueran " y a los hijos hasta los 21 años de edad.

A los prestadores de servicios al Estado se les consideraba regidos por el Derecho Administrativo y en consecuencia todas las relaciones de trabajo estaban subordinadas a las disposiciones de este derecho, se normaban por ordenes, memoranda, acuerdos y otras disposiciones similares.

En 1925 aparece una organización oficial, al servicio de los burócratas, la dirección de Pensiones Civiles de Retiro, en 1928 los maestros logran el seguro Federal del magisterio, de tipo mutualista.

El General Abelardo L. Rodríguez dictó un acuerdo en varios capítulos sobre la Organización y Funcionamiento del Servicio Civil, que publicó en el

³ CANTON MOLLER, Miguel. Derecho Individual del Trabajo Burocrático p. 96.

Diario Oficial del jueves 12 de Abril de 1934, el mismo era en el sentido de que los empleados del Poder Ejecutivo no fueran removidos de su cargo sino por justa causa. El mismo aplicaría a todas las personas que desempeñaran cargos, empleos o comisiones dependientes del Poder Ejecutivo de la Unión, que no tuvieran el carácter de militares asimismo señalaba quienes quedaban excluidos de dicho acuerdo los altos empleados y los de confianza los supernumerarios y los de contrato, creaba en el segundo las comisiones del servicio civil que deberían funcionar en las Secretarías y Departamentos de Estado y demás dependencias que tendrían funciones muy importantes referidas principalmente a la selección de personal y algunos efectos escalafonarios, dentro de ellas estarían debidamente representados los empleados. El tercero señalaba las formas de ingreso al Servicio Civil, las categorías y los casos de preferencias. El cuarto estaba referido a las vacaciones, licencias y permisos, el quinto a las recompensas y ascensos, el sexto a derechos y obligaciones del personal comprendido en el servicio civil. El séptimo señalaba las sanciones aplicables y la forma para ello. El octavo la forma de separación del servicio civil, hay que mencionar que como entre las causas de esa separación, se cita la supresión del cargo en el presupuesto, también ordenaba que en ese caso se le indemnizara con tres meses de salario y la misma cantidad a sus beneficiarios en caso de que la causal fuera la muerte del trabajador, contenía algunas disposiciones complementarias y los normales artículos transitorios.

La anterior disposición beneficio a los trabajadores del Estado y sobretodo fue el antecedente del Estatuto Jurídico, el General Abelardo L.

Rodríguez trata de equiparar los derechos de los servidores públicos a los de los trabajadores.

El interés de los servidores públicos se manifestaba cada vez más para lograr seguridad, estabilidad, y beneficios en su empleo. La organización sindical burócrata logran la celebración del Congreso Pro Unidad de 30 de agosto al 4 de septiembre de 1936 y se crea la federación nacional de trabajadores del estado.

El Presidente Lázaro Cárdenas logra que se presente ante el Congreso de la Unión una iniciativa de estatuto para los trabajadores que prestan servicios al poder público, el cual se publicó en el diario oficial del 5 de diciembre de 1938. Los trabajadores al servicio del estado habían obtenido el reconocimiento de sus derechos laborales, estaba dividido en varios capítulos: disposiciones generales, ocho artículos, derechos y obligaciones de los trabajadores, nueve artículos de las horas de trabajo y de los descansos legales, once artículos de los salarios, doce artículos de las obligaciones de los poderes de la unión con sus trabajadores considerados individualmente, un artículo con diez incisos de las obligaciones de los trabajadores, un artículo con siete incisos de la suspensión de los efectos del nombramiento de los trabajadores, un artículo con tres incisos de la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores un artículo con cinco fracciones de la organización colectiva de los trabajadores al servicio de los poderes de la unión con dieciocho artículos de las condiciones generales de trabajo con tres artículos de las huelgas con siete artículos del procedimiento en materia de huelga y de las intervenciones que corresponde al

tribunal de arbitraje, con once artículos de los riesgos profesionales y de las enfermedades profesionales, dos artículos de las prescripciones seis artículos del tribunal de arbitraje y juntas arbitrales para los trabajadores al servicio del estado y del procedimiento que debe seguirse ante el propio tribunal y juntas, siete artículos de la competencia del tribunal de arbitraje y juntas, un artículo del procedimiento ante el tribunal de arbitraje y juntas dieciséis artículos en total ciento quince artículos más doce transitorios.

Este estatuto sirvió para regular las relaciones entre el Estado y sus trabajadores, creando los antecedentes y dando lugar a la jurisprudencia relativa, sirvió para elevar los derechos de la burocracia a nivel constitucional al crearse el apartado "B" del artículo 123 constitucional. Estuvo en vigor hasta el año de 1941 en este año Manuel Ávila Camacho promulgó nuevo estatuto, que sólo se trató de una reforma al que estaba vigente, el nuevo estatuto era enteramente igual al de 1938 con la única salvedad de que se adicionaron nuevos cargos o empleos llamados " de confianza " es decir para aquellos servidores públicos a los que en realidad no le esa aplicable la protección del estado ya que pueden ser removidos libremente por los titulares.

El texto aprobado y publicado fue el siguiente: Artículo 123 El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: A) Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo. B) Entre los poderes de la unión, los gobiernos del distrito y de los territorios

federales y sus trabajadores. Así mismo en fecha 16 de diciembre de 1960 la cámara de senadores presento una iniciativa para adicionar la fracción IV del apartado " B " para adicionar dicha fracción in fine con las palabras "y en las entidades de la republica " .

Posteriormente se elaboró la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación correspondiente al día 28 de diciembre de 1963, de esta ley a diferencia del estatuto era lo relativo a protecciones y prestaciones para los servidores públicos.

3- LEY DEL SERVICIO CIVIL FEDERAL.

Ley es un ordenamiento jurídico de carácter general, abstracto, obligatorio, impersonal y que contiene una sanción directa o indirecta en caso de inobservancia.⁴

Servicio Civil es una expresión utilizada para designar las labores realizadas para el Estado, bajo su dirección y dependencia, y que no tienen naturaleza o finalidad militar.⁵

Ley burocrática nombre que se da comúnmente a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B del Artículo 123 constitucional.⁶

Propone que desde el inicio del servicio publico las plazas sean ocupadas por el personal que reúna los requisitos mínimos para cumplir en forma plena los requerimientos que la naturaleza de esos cargos demanda de sus titulares logrando con ello la continuidad en los cuadros administrativos que es esencial para consolidar los objetivos primarios que las instituciones exigen.

3.1.1 LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

⁴ MARTINEZ MORALES Rafael I. Derecho Burocrático p. 53.

⁵ MARTINEZ MORALES Rafael I. Derecho Burocrático p. 80.

⁶ MARTINEZ MORALES Rafael I. Derecho Burocrático p. 53.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se publicó en el Diario Oficial de la Federación de 28 de diciembre de 1963.

Este ordenamiento consagra el principio que nace de la relación entre el Estado y sus trabajadores a la vida jurídica únicamente por virtud de la expedición de nombramiento respectivo hecho por funcionario competente o porque es incluido en la lista de los trabajadores temporales.

Los trabajadores al servicio del Estado se dividen en dos grupos: de base y de confianza. Se reputan como de confianza aquellos que encuadran en las hipótesis jurídicas determinadas por el artículo 5 de la Ley y se consideran de base, por exclusión, los que no encuadran, que son a los únicos a los que se les aplica esta ley.

Las fuentes supletorias son la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las Leyes de Orden común, la costumbre, el uso los principios generales del derecho y la equidad.

El artículo 14 consagra el principio de imperatividad al determinar las condiciones que se han de considerar nulas y que no obligan a los trabajadores.

El artículo 19 consagra el principio de la estabilidad en el empleo al señalar que el cambio de funcionarios en una dependencia, no afecta los derechos de los trabajadores.

Las condiciones individuales de trabajo también se contemplan: la jornada máxima de trabajo, puede ser de ocho, siete o siete horas y media, según sea diurna, nocturna o mixta; por cada seis días de trabajo tendrán derecho a uno de

descanso. La jornada extraordinaria no puede exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas y ha de pagarse al doble de las horas ordinarias.

También se regulan prestaciones como las vacaciones y el aguinaldo; las primeras consisten en dos periodos de 10 días cada uno y el segundo en 40 días de salario.

El salario que se asigne a los trabajadores se fija en los tabuladores regionales en función de los catálogos de puestos. Se incluyen normas protectoras del salario, como son las limitantes a los descuentos o retenciones del mismo, así mismo la prohibición a que este sea embargado o cedido a tercera persona.

Se regulan las obligaciones de los empleados públicos y de los titulares de las dependencias.

Los efectos del nombramiento de un trabajador pueden suspenderse o cesar. En la suspensión los efectos se reanudan una vez desaparecida la causa que la originó. Esta puede ser una enfermedad que implique un peligro para las personas que laboren con el o la prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria, o el arresto judicial o administrativo.

En el cese los efectos concluyen definitivamente, pero sólo puede ser por causa justa. Esta hipótesis se presenta de dos formas distintas ipso jure o por resolución jurisdiccional.

El primer caso que puede ser por renuncia, abandono de empleo, abandono injustificado de las labores técnicas o que pongan en peligro bienes o

causen la deficiencia del servicio; por conclusión del término u obra determinadas; por fallecimiento del trabajador; y por incapacidad física o mental del mismo que impida el desarrollo de sus actividades, es decir causa ajena a la voluntad de las partes, corresponde a la terminación de los efectos del nombramiento.

El segundo caso, que el por causa imputable al trabajador, corresponde a la rescisión de los efectos del nombramiento; puede ser por incurrir en faltas de probidad u honradez; por faltar más de tres días consecutivos a sus labores, por destruir intencionalmente edificios, maquinaria y demás instrumentos de trabajo; por cometer actos inmorales; por revelar secretos referentes a sus actividades laborales; por comprometer con su descuido y o negligencia la seguridad de personas y bienes en su lugar de trabajo; por desobedecer reiterada e injustificadamente ordenes superiores, por concurrir habitualmente a su trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de alguna droga; por no cumplir las condiciones generales de trabajo; por presión resultante de una sentencia ejecutoria.

Dicho ordenamiento establece su observancia general para los Titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito y Federal, de las Instituciones que a continuación se enumeran: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de

Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno-Infantil, Maximino Ávila Camacho y Hospital Infantil, así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos.⁷

3.1 LEY DEL SERVICIO CIVIL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO, MUNICIPIOS E INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS DE BAJA CALIFORNIA.

Fue hasta el 31 de diciembre de 1955, que se expidió la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California, y publicada el 1o. de Enero de 1956, en el Periódico Oficial No. 75, Tomo LXVII Sección II, del 31 de diciembre de 1955, como ordenamiento reglamentario de los Artículos 99 y 100 de la ya citada Constitución de este Estado de Baja California, la cual fue derogada por la Ley del Servicio Civil, aprobada por la XII Legislatura el 19 de septiembre de 1989, publicada en el Periódico Oficial No. 29, Sección I, del 20 de octubre de 1989, tomo XCVI.

Reformas a la Ley del Servicio Civil en orden cronológico:

31 DE MAYO DE 1958

Se reforma el artículo 12 en su fracción V, así como los artículos 21, 51, 52, 68 y 83.

10 DE ABRIL DE 1959

⁷ BOLAÑOS ÑINARES Rigel. . Derecho Laboral Burocrático p. 16.

Se reforma el artículo 12, en su fracción V.

20 DE SEPTIEMBRE DE 1959

Se reforma el artículo 5º. en sus fracciones I y II.

20 DE NOVIEMBRE DE 1959

Se reforma el artículo 5º. en sus fracciones I y II.

30 DE NOVIEMBRE DE 1960

Se modifica el párrafo primero del artículo 21 y se adiciona la Sección XI
al artículo 27.

10 DE MARZO DE 1962

Se reforma el artículo 33.

31 DE MAYO DE 1965

Se reforma el artículo 5º. en su fracción I.

31 DE DICIEMBRE DE 1971, SECCIÓN XI

Se adiciona el artículo 5º. en sus fracciones II y IV.

31 DE ENERO DE 1975, SECCIÓN II

Se reforma el artículo 5º. en su fracción II.

31 DE MAYO DE 1976

Se adiciona la fracción II del artículo 5º.

31 DE DICIEMBRE DE 1977

Se reforman y adicionan los artículos 5º., 6º., y 30.

11 DE DICIEMBRE DE 1992

Se adiciona el artículo 151, 153 y 154.

19 DE DICIEMBRE DE 1997

Se reforma el artículo 46 en su fracción II

17 DE ABRIL DE 1998

Se adiciona el artículo 155, 156 y 157.

7 DE ABRIL DEL 2000

Se deroga el artículo 66

31 DE AGOSTO DEL 2001

Se reforma el artículo 44 .

Última reforma mediante decreto número 230 publicado en el Periódico Oficial Numero 35 de fecha 25 de agosto de 2006, tomo CXVIII, expedido por la honorable XVIII legislatura, siendo Gobernador Constitucional el C. Lic. Eugenio Elourdy Walther, 2001-2007.

La Ley es de observancia general para las autoridades, funcionarios y trabajadores integrantes de los poderes Legislativos, Ejecutivo y Judicial, municipios e instituciones descentralizadas del Estado de Baja California.

Para los efectos de esta Ley se denominarán a los tres poderes , Municipios e Instituciones descentralizadas Autoridades Públicas.

Esta ley no solamente establece la relación jurídica del trabajo, condiciona y reglamenta en lo fundamental los servicios, derechos y obligaciones de los trabajadores intelectuales y manuales de los Poderes del Estado y los Municipios, sino que finca el compromiso común de Estado y los trabajadores para servir al pueblo con la máxima eficiencia y dentro del marco constitucional que significa la voluntad y la aspiración popular

4.- TRIBUNAL DE ARBITRAJE DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA

Aspectos Generales:

El Tribunal de Arbitraje del Estado de Baja California, guarda como antecedentes de su creación las reformas a los Artículos 43 y 45 de la Constitución General de la República, publicadas el 16 de enero de 1952 en el Diario Oficial de la Federación, creándose el Estado de Baja California, estando en la Presidencia de la República el C. Lic. Miguel Alemán, y fungiendo como Gobernador Constitucional del Estado el C. Lic. Braulio Maldonado Sandez, incluyéndose dentro de la Constitución local los Artículos 99 y 100 que señalan:- Artículo 99:- “Las relaciones entre el Estado y sus servidores están reguladas por la Ley del Servicio Civil que se sujetará a los siguientes principios...”, y el Artículo 100:- “La Ley del Servicio Civil... determinará cual es el procedimiento y el Órgano competente para dirimir los conflictos que surjan entre el Estado y sus Trabajadores”.

Según información contenida en obra “Derecho Burocrático 1” de la Lic. María Aurora Lacavex Berumen, se presume que el Tribunal de Arbitraje del Estado inició a operar en el año de 1956, basado este hecho en los antecedentes que obran en los archivos de dicha dependencia. Y fungiendo como Presidente Arbitro en aquella época el C. Gustavo Llorenz, durante el Gobierno del C. Lic. Braulio Maldonado, presidiéndole en los años subsecuentes C. Armando Fierro Encinas 1959-1965; Lic. Enrique Priego Mendoza 1965-1971; Lic. Miguel Godinez Andrade 1971-1973; Lic. Faustino Zavala Ávila 1973-1977; Lic. Enrique Acosta Solís 1977-1983; Lic. Jesús F. Domínguez Tapia; 1983-

1989; Lic. Francisco Apodaca Duran 1989-1992; Lic. José María Francisco Ávila Hernández 1992-1995; Lic. Blanca Villaseñor Pimienta 1995-1997; Lic. José Manuel Hernández Ibarra 1997- 2003 y Lic. Leobardo Ignacio Hernández Montero del 2003 a la fecha.

La estructura actual del Tribunal se encuentra constituida de la siguiente manera:- El Pleno del Tribunal (formado por un representante de los poderes del Estado, un representante de los municipios y un representante de las instituciones descentralizadas, tres representantes del sindicato de burócratas, así como un Árbitro nombrado por la mayoría de los representantes que asumirá el cargo de presidente arbitro), el cual esencialmente es el órgano máximo del Tribunal y es quien dicta las determinaciones y resoluciones; Un presidente Árbitro que vigila el buen curso del Tribunal con funciones específicas propias del cargo; Un Secretario General de Acuerdos: Seis Secretarios Auxiliares de Acuerdos; Cinco Secretarios Actuarios: Cuatro Proyectistas: Secretarias Mecnógrafas y Un Intendente; dependiendo administrativamente de la Secretaria del Trabajo, quienes estarán sujetos a la Ley del Servicio Civil, pero los conflictos que se susciten con su relación laboral serán resueltos por las autoridades locales del trabajo.

Las faltas temporales del presidente del tribunal serán cubiertas por el secretario general de acuerdos y de los demás representantes por la persona que designe el organismo que cada uno representa.

El presidente del tribunal, durará en su cargo 6 años, sólo podrá ser removido por haber cometido delitos graves del orden común, federal o por encontrarse impedido o inhabilitado por leyes, y cuando lo determinen los representantes de la instituciones públicas y de los organismos sindicales por su notoria negligencia, incapacidad o mala conducta a juicio de los mismos y debidamente comprobada.

Los representantes de las organizaciones de trabajadores podrán ser removidos libremente por quienes los designaron.

El tribunal nombrará, removerá o suspenderá a sus trabajadores.

El Tribunal de Arbitraje tiene como funciones específicas, las siguientes:-

1.- Conocer y Resolver los conflictos individuales que se susciten entre los Titulares de las autoridades públicas o dependencias y sus trabajadores.- - 2.- Conocer y Resolver los conflictos colectivos que surjan entre las Instituciones Públicas y los Organismos Sindicales de Trabajadores.- - 3.- Conocer y resolver los conflictos sindicales e intersindicales.- - 4.- Conocer del Registro de los Sindicatos y Federaciones Estatales y la cancelación de los mismos previo juicio que se siga para tal efecto a petición de parte.- - 5.- Efectuar el Registro de las Condiciones Generales de Trabajo.

El Tribunal de Arbitraje tiene su residencia en la Ciudad de Mexicali, con jurisdicción en todo el Estado de Baja California, y se auxilia de las Autoridades laborales de Tijuana, Tecate, Ensenada y San Quintín para realizar diligencias en aquellos lugares.- - Es un Tribunal Autónomo por Ley, sin depender de

ninguno de los Poderes del Estado en su funcionamiento o determinaciones, excepción de lo administrativo manejo de recursos, de donde se auxilia para tal efecto del Departamento Administrativo de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social del Estado de Baja California.

La importancia del Tribunal de Arbitraje, es muy relevante, habida cuenta de que su función repercute en primer orden en guardar el equilibrio en los desajustes de tipo laboral que surjan entre los trabajadores burócratas y el patrón gobierno, cuya repercusión resultaría en una afectación en el servicio público, y en segundo orden, en la Política del Gobierno que se ha implementado en el Estado de garantizar la Administración de Justicia de manera eficiente, inmediata e imparcial, incluida la administración de la Justicia Laboral Burocrática, ya que este rubro coincide el ciudadano que labora en alguna institución de Gobierno y requiere de una reglamentación que proteja sus derechos laborales.

Asimismo tomando en consideración que la actuación del Tribunal de Arbitraje del Estado es esencialmente jurisdiccional, sus resoluciones se han confirmado por los Tribunales de Amparo en un promedio de 90%, por lo tanto se ha logrado dar seguridad jurídica a los usuarios por la calidad alcanzada en las resoluciones que emite.

Como consecuencia de lo anterior, dentro del impacto alcanzado, consta una reacción confiable, por parte de los usuarios y se ha propiciado una relación laboral entre Autoridad Patrón y trabajadores y Sindicato, más consiente y

concertadora, objetivo primordial de las relaciones laborales aumentando la concertación entre ambas partes evitando así conflictos innecesarios.

Es un Organismo Autónomo de la Administración Pública de esta Entidad, creado para coadyuvar con los fines del Estado, ejerciendo la función jurisdiccional en el ámbito laboral burocrático Estatal, es donde se conocen y resuelven los conflictos individuales y colectivos que se susciten en los Poderes del Estado, Municipios, Trabajadores de la Educación en el Estado (S.E.B.S.) y conflictos sindicales e intersindicales, así como la tramitación de los procedimientos paraprocesales, o voluntarios, registro de sindicatos, manejo de su correspondencia y depósito de Condiciones Generales de Trabajo.

Su fin primordial es el de prestar el servicio de manera eficiente y eficaz en el menos tiempo y costo posible, a fin de fortalecer la confianza en las instituciones y cumplir con lo que dispone la Ley del Servicio Civil en vigor.

Las actuaciones en el tribunal se practican en días y horas hábiles bajo pena de nulidad. Para lo cual son días hábiles todos los del año con excepción de los días de vacaciones concedidas al tribunal, los feriados, los sábados y domingos y los de descanso obligatorio. Y son horas hábiles, las comprendidas entre las siete horas y las diez y nueve horas del día. Así mismo el tribunal puede habilitar los días y horas inhábiles para que se practiquen diligencias, cuando hubiere causa urgente que lo exija o por necesidades del mismo manifestando las diligencias que hayan de practicarse.

5.- TRABAJADORES DE BASE Y DE CONFIANZA

Para la ley burocrática los trabajadores al servicio de las autoridades públicas o dicho de otra manera al Servicio del Estado, se dividen en las siguientes categorías o grupos:

1.- Trabajadores de confianza y

2.- Trabajadores de base.

En relación a lo anterior me permito anexar la siguiente tesis:

No. Registro: 175,189

TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNIÓN. AL INTERPRETAR LAS NORMAS QUE RIGEN LA RELACIÓN LABORAL BUROCRÁTICA DEBE ATENDERSE A LA NATURALEZA Y FINALIDAD DE LOS SUJETOS QUE LA COMPONEN.

Para interpretar las disposiciones que rigen las relaciones laborales burocráticas debe atenderse al equilibrio que debe existir entre las prerrogativas de esos trabajadores y la trascendencia que el debido desarrollo de sus labores tiene para el Estado Mexicano, dado que ese contexto normativo de carácter general y obligatorio se ha generado para regular una relación jurídica cuyo fin principal es el bienestar público, sin desconocer las necesidades de los trabajadores del Estado, pero no para regir una relación laboral cuyo fin principal, generalmente, consiste en obtener una ganancia económica.

Tal es la división entre unos y otros nuestra constitución en el artículo 123 apartado B fracción XIV establece que " La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las

medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social ”.

La ley burocrática enumera en su artículo 5º que entiende por trabajadores de confianza y, estableciendo que aquellos trabajadores que no se encuentren en dicha enumeración serán considerados de base y por ello tendrán derecho a la estabilidad en el empleo e inamovilidad, exigiendo a los trabajadores de nuevo ingreso la permanencia de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente, para ser inamovibles.

Se entiende por personal de base todo aquel trabajador al servicio de la federación que no están incluidos como personal de confianza en lo dispuesto por el artículo 5 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado o de las disposiciones legales que formalicen la creación de su categoría o cargo. Un trabajador de base lo es en razón de la naturaleza de sus labores en cuanto a que uno de confianza lo es en razón de la permanencia de sus labores.

Y para determinar quien es trabajador de base o de confianza se anexa lo siguiente:

No. Registro: 175,735

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SI TIENEN UN NOMBRAMIENTO DE BASE O DE CONFIANZA, ES NECESARIO ATENDER A LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES QUE DESARROLLAN Y NO A LA DENOMINACIÓN DE AQUÉL.

De la fracción XIV del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que establece que "la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza", se desprende que el Poder Revisor de la Constitución tuvo la clara intención de que el legislador ordinario precisara qué

trabajadores al servicio del Estado, por la naturaleza de las funciones realizadas, serían considerados de confianza y, por ende, únicamente disfrutarían de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social y, por exclusión, cuáles serían de base; lo que implica, atendiendo a que todo cargo público conlleva una específica esfera competencial, que la naturaleza de confianza de un servidor público está sujeta a la índole de las atribuciones desarrolladas por éste, lo que si bien generalmente debe ser congruente con la denominación del nombramiento otorgado, ocasionalmente, puede no serlo con motivo de que el patrón equiparado confiera este último para desempeñar funciones que no son propias de un cargo de confianza. Por tanto, para respetar el referido precepto constitucional y la voluntad del legislador ordinario plasmada en los numerales que señalan qué cargos son de confianza, cuando sea necesario determinar si un trabajador al servicio del Estado es de confianza o de base, deberá atenderse a la naturaleza de las funciones que desempeña o realizó al ocupar el cargo, con independencia del nombramiento respectivo.

Por claridad es menester transcribir el artículo 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

“ARTICULO 5o.- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos, el ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinara en cada estado cuales son las profesiones que necesitan titulo para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustara a lo dispuesto en las fracciones I y II del articulo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se realicen profesionalmente en los términos de esta constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que esta señale.

El estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la perdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo solo obligara a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta trabajador, sólo obligara a este a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

La ley en comento establece que al crearse categorías o cargos no comprendidos en su artículo 5º, la clasificación de base o de confianza que les corresponda se determinará expresamente por la disposición legal que formalice su creación.

El trabajador de confianza debemos entenderlo como aquel que depende de la naturaleza de las funciones que desempeñadas y no de la designación que se le de al puesto.

Son funciones de confianza: las de dirección, decisión, administración, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan el carácter general y las que se relacionen con trabajos personales de los titulares de las instituciones públicas.

"Para determinar el significado de este término, debe tomarse en cuenta que la categoría de trabajador de confianza constituye una excepción al principio de la igualdad de todos los prestadores de trabajo ante la ley. Sin duda que tratándose de altos funcionarios, incluso nombrados por el Ejecutivo federal, la "confianza" resulta necesaria e imprescindible, porque se trata de sus colaboradores más cercanos. Pero en los demás casos, deben determinarse claramente las funciones y atribuciones que correspondan a los puestos de confianza, para evitar injusticias".⁸

El carácter singular del trabajo de confianza amerita, en realidad, que se expida un estatuto especial para dichos trabajadores, o bien, que se incluya un capítulo especial en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentando al trabajador de confianza, atendiendo las necesidades de índole subjetiva y la índole autoritaria, jerárquica y dominante de cada cargo y que sin descuidar los requerimientos personales de quien presta el servicio, le brinde plena protección en el en el ejercicio de sus funciones.

Las características que deba tener un empleado de confianza son: dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Dentro de cualquier empresa en este caso existen, además de los representantes del patrón, un grupo de personas a través de las cuales el patrón maneja el negocio.

⁸ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, p. 158.

Estas personas son como los ojos y los oídos del patrón; están estrechamente vinculados con éxito y el fracaso de la negociación y tienen que conocer de aspectos que, muchas veces no es posible publicar para que todos los trabajadores se enteren de lo mismos.

En materia de dirección los representantes del patrón la ejercen en su grado máximo; pero con la delegación de autoridad, que es indispensable en todo negocio, los propios representantes tienen que entregar parte de su autoridad a sus inmediatos colaboradores y éstos a su vez repiten el proceso de la delegación hasta llegar a los niveles más bajos en la jerarquía administrativa. Entendemos que más bien dentro de un nivel medio, quedarán enclavados los empleados de confianza.

Por lo cual se entiende por personal de confianza a los trabajadores que desempeñen los puestos enumerados en el artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo, en la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado y los que deban considerarse como tales porque así lo establezca la disposición legal que formalice la creación del puesto que ocupen, los trabajadores de confianza pueden ser numerarios, de planta o supernumerarios aunque dicha ley no regula las relaciones entre los trabajadores de confianza y los titulares de las dependencias, alguna de sus clasificaciones se aplican por extensión a este tipo de trabajadores. Por el tipo de nombramiento pueden ser definitivos, provisionales, interinos, por hora o tiempo determinado.

Así pues son aquellos que prestan al Estado un servicio que abarca las funciones enumeradas en el artículo 5 de la Ley Federal de los Trabajadores al

Servicio del Estado encubierto bajo el calificativo "confianza", y en ese entendimiento al tener una mayor jerarquía se encuentran supeditados a lo que dicte el superior jerárquico, inclusive a la decisión que se tenga sobre la existencia del trabajador, por lo cual solo gozan del derecho a la seguridad social y a la protección del salario mas no de la estabilidad en el empleo.

"La ley establece la calidad de empleado de confianza atendiendo a dos criterios fundamentales que son: el nivel jerárquico y la naturaleza." ⁹

A continuación se expone el criterio de los requisitos para probar el carácter de confianza:

No. Registro: 174,957

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. REQUISITOS PARA PROBAR TAL CARÁCTER.

El carácter de confianza de un trabajador al servicio del Estado no depende de la denominación del puesto o de la clave que ostente, ni tampoco de que esté incluido en los catálogos como de confianza, sino del hecho de que aquél desempeñe funciones que, conforme a los catálogos a que se refiere el artículo 20 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sean de confianza; en consecuencia, cuando el titular de una dependencia se excepciona afirmando que un trabajador al servicio del Estado es de confianza, resulta necesario que en la contestación a la demanda precise cuáles son las funciones que desempeñaba, y que en el juicio pruebe, en primer término, que efectivamente realizó las funciones que señaló; y, en segundo, que están catalogadas como de confianza, ya que de no cumplir con lo anterior, la Sala resolutora considerará, ipso facto, que se trata de un trabajador de base, pues el artículo 4o. de la citada legislación sólo establece dos

⁹ MORALES PAULIN, Carlos A. Derecho Burocrático. p 115.

categorías: de base y de confianza, y si no se prueba que el trabajador hubiera tenido este último carácter, evidentemente debe ser considerado como de base.

Aunado a lo anterior los trabajadores de confianza no pueden formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores de base, ni son tomados en consideración en los recuentos para determinar la mayoría en casos de huelga o conflictos ínter gremiales , así mismo no pueden ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren.

De igual modo la multicitada Ley establece que quedan excluidos del régimen de dicha Ley los trabajadores de confianza a que se refiere su 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.

El beneficio que otorga la ley tratándose de empleados de confianza o de trabajadores incluidos en listas de raya que desempeñen funciones de trabajadores de base al prolongarse por más de seis meses sus actividades, deberá considerarse su plaza en el presupuesto de egresos correspondiente al siguiente ejercicio fiscal como trabajador de base debiendo ingresar en la plaza de la última categoría.

Entonces son trabajadores de base: son los no incluidos en los supuestos anteriores y que, por ello, son inamovibles. Los trabajadores de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente. ; adquiriendo el derecho a la estabilidad no solamente dentro de las autoridades públicas sino en el puesto específico para el que fueron nombrados.

Los trabajadores de base deberán ser de nacionalidad mexicana y sólo podrán ser sustituidos por extranjeros cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar el servicio respectivo. La sustitución será decidida por el titular de la dependencia oyendo al sindicato.

5. 1- PRESTACIONES PARA TRABAJADORES DE BASE

DÍAS DE DESCANSO

La ley de la materia considera que por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador cuando menos de un día de descanso con goce de salario integro; estableciendo además, que serán días de descanso obligatorio los que señale el calendario oficial y los que determinen las Leyes Federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para participar en la jornada electoral.

VACACIONES

La ley burocrática establece que los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicios disfrutaran de dos periodos anuales de vacaciones, de diez días laborables cada uno, en las fechas que se señalen

para tal efecto. En todo caso se dejaron guardias para la tramitación de los asuntos urgentes, para los que se utilizarán de preferencia los servicios de quienes no tuvieron derecho a vacaciones.

AGUINALDO

Los trabajadores al Servicio del Estado tendrán derecho a un aguinaldo anual que estará comprendido en el Presupuesto de Egresos, el cual deberá pagarse en un 50% antes del 15 de Diciembre y el otro 50% a más tardar el 15 de Enero y, que será equivalente a 40 días de salario cuando menos, sin deducción alguna, salvo que no se haya laborado la totalidad del año, caso en el cual se le pagará la parte proporcional del aguinaldo que corresponda.

MATERNIDAD

Reconocer las diferencias reales entre los hombres y las mujeres permite, a los pueblos, llegar a la igualdad jurídica entre ellos, en México se tutela a nivel constitucional.

Por lo anterior, la legislación de la materia contempla que las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Asimismo durante la lactancia, las madres trabajadores para amamantar a sus hijos tendrán dos descansos extraordinarias por día, de media hora cada uno.

PRIMA VACACIONAL

Es la cantidad de dinero que recibe el trabajador burocrático que disfrute de uno de sus dos periodos vacacionales, monto que asciende, por lo menos, al

treinta y cinco por ciento sobre el sueldo o salario que le corresponda en la jornada ordinaria.

PRIMA DOMINICAL

Es el monto extra al salario ordinario que perciben los trabajadores que presten sus servicios durante el día domingo, esto es, un pago adicional del veinticinco por ciento de dicho sueldo.

QUINQUENIOS

Por cada cinco años de servicios efectivos prestados hasta llegar a veinticinco, los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima como complemento del salario. En los presupuestos de Egresos correspondientes, se fijara oportunamente su monto.

Se expone el criterio de la corte respecto a estos:

No. Registro: 916,340

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. QUINQUENIO Y PRIMA DE ANTIGÜEDAD. NATURALEZA.-

Las prestaciones relativas a quinquenio y prima de antigüedad, son de naturaleza diversa, toda vez que son prestaciones que se encuentran reguladas por legislaciones diferentes, pues el artículo 34 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, fracción II, establece: "Por cada cinco años de servicios efectivos prestados hasta llegar a veinticinco, los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima como complemento del salario. En los presupuestos de egresos correspondientes, se fijará oportunamente el monto o proporción de dicha prima.". Y el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, dispone: "Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes: I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios; ...". De lo cual se aprecia que aun cuando estas

prestaciones se basan en la antigüedad de los trabajadores, son de naturaleza diferente, ya que el quinquenio es un complemento del salario y la prima de antigüedad no; el monto del quinquenio se establece en el presupuesto de egresos y el monto de la prima de antigüedad, está señalado en la Ley Federal del Trabajo en forma mínima y puede ser aumentado convencionalmente por las partes; el monto del quinquenio no puede rebasar lo autorizado en el presupuesto de egresos y la prima de antigüedad puede rebasar los límites legales; y, por último, el quinquenio se paga durante el transcurso de la relación laboral y la prima de antigüedad se paga al término de la relación laboral.

LICENCIAS

Son permisos que conceden sin menoscabo de los derechos del trabajador y de su antigüedad, en los siguientes casos: Para el desempeño de comisiones sindicales, cuando sean promovidos temporalmente al ejercicio de otras comisiones, en dependencia diferente a la de su adscripción; para desempeñar cargos de elección popular; a trabajadores que sufran enfermedades no profesionales; y, por razones de carácter personal del trabajador.

5.2 - PRESTACIONES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

En base a lo dispuesto en el artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo, aplicada supletoriamente en materia burocrática que a la letra dice: Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que prestan y no podrán ser inferiores a las que rijan para los trabajadores semejantes dentro de la empresa o establecimiento, en este caso estado o gobierno por lo que se desprende que

la propia ley les ésta imponiendo limitaciones y hasta cancelaciones a sus derechos y prestaciones laborales, dentro de las cuales se encuentran las siguientes:

- a) Seguridad Social. Son los beneficios que reciben los funcionarios públicos, de conformidad con la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y la ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.
- b) Económicas. Son las que reciben los funcionarios públicos conforme a la Ley del Presupuesto, Contabilidad y Gasto Publico Federal y su Reglamento y, los acuerdos del Ejecutivo Federal, cuyas previsiones se contengan en el Derecho de Presupuestos de Egresos de la Federación para el ejercicio.

Las cuales pueden consistir en las siguientes:

No. Registro: 177,412

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. TIENEN DERECHO AL PAGO ÍNTEGRO DEL SALARIO QUE CORRESPONDE A LOS DÍAS DE VACACIONES, ASÍ COMO A LA PRIMA VACACIONAL, EN TÉRMINOS DE LA FRACCIÓN XIV DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA.

El citado precepto establece que los trabajadores de confianza disfrutarán de las medidas de protección al salario; y, por su parte, el artículo 40 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado prevé que en vacaciones los trabajadores recibirán salario íntegro así como una prima adicional de un 30% sobre el que les corresponda en aquellos periodos. En ese sentido, se concluye que como las referidas prestaciones implican el pago de una remuneración en estricto apego a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los trabajadores de confianza

tienen derecho al pago íntegro del salario que corresponde a los días de vacaciones, así como a la prima vacacional.

No. Registro: 176,428

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. TIENEN DERECHO AL PAGO DE VACACIONES, PRIMA VACACIONAL Y AGUINALDO, ACORDE CON LA FRACCIÓN XIV DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

Conforme al citado precepto constitucional los trabajadores de confianza disfrutan de las medidas de protección al salario, las cuales garantizan a todos los trabajadores al servicio del Estado el derecho a recibir las diversas remuneraciones previstas en la ley laboral una vez que se ubiquen en los supuestos de hecho que generan el derecho a su pago; de ahí que si bien los trabajadores de confianza no gozan de estabilidad en el empleo, ello no obsta para reconocer que constitucionalmente se les otorga el derecho a percibir las mismas remuneraciones legalmente generadas por la prestación de servicios al Estado. En estas condiciones, si las vacaciones, la prima vacacional y el aguinaldo constituyen prerrogativas establecidas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, con independencia de que ésta sea inaplicable directamente a los trabajadores de confianza, se concluye que por disposición constitucional a ellos les asiste el derecho a disfrutarlas cuando se ubican en los supuestos que justifican su pago.

No. Registro: 179,152

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. TIENEN DERECHO AL PAGO DE TIEMPO EXTRAORDINARIO, EN TÉRMINOS DE LA FRACCIÓN XIV DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL.

Conforme al citado precepto constitucional, los trabajadores de confianza al servicio del Estado disfrutan de las medidas de protección al salario, de donde se sigue que tienen derecho a que las labores que desempeñen sean retribuidas con el salario

correspondiente, con independencia de que se realicen dentro de la jornada legal o en horas que la excedan. En tal virtud, el hecho de que los referidos trabajadores no gocen de estabilidad en el empleo ni se rijan, en principio, por lo dispuesto en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no desconoce las prerrogativas que les otorga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que si por determinadas circunstancias desempeñan servicios en exceso de la jornada legal permitida, por definición constitucional ese excedente debe ser considerado como tiempo extraordinario y, por ende, debe retribuírseles en los términos que constitucional y legalmente procedan.

- c) Seguros. Son los beneficios adicionales que se otorgan a todos los grupos jerárquicos a que se refiere el Manual, con el fin de coadyuvar a su estabilidad económica y al bienestar de su familia.
- d) Inherentes al Puesto. Son los apoyos económicos o en especie que se otorgan en función del grupo al que pertenezcan los funcionarios públicos, y tienen como propósito coadyuvar al mejor desempeño de sus funciones y cumplimiento de sus responsabilidades.
- e) Estabilidad en el empleo.

Por lo cual me permito apoyar lo anterior en lo siguiente:

No. Registro: 175,183

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO DE MORELOS Y SUS MUNICIPIOS. TIENEN DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y, POR ENDE, NO PUEDEN SER CESADOS SINO POR CAUSA JUSTIFICADA (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 7 DE SEPTIEMBRE DE 2000).

De los artículos 8o., 23 y 24, fracción XIV, de la Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos, vigente a partir del siete de septiembre de dos mil, se advierte que los trabajadores de confianza del Gobierno del Estado y sus Municipios tienen derecho a

la estabilidad en el empleo, definido como la prerrogativa de que goza un trabajador para no ser separado de su cargo hasta la terminación natural de la relación laboral, salvo que exista causa justificada para ello; lo que se estima así, ya que si el primero de los preceptos dispone que este tipo de empleados tendrá los derechos que le sean aplicables de acuerdo con esa ley, y el artículo 23 de la citada legislación, sin hacer distinción alguna, dispone que ningún trabajador amparado por dicha ley podrá ser cesado sino por causa justificada; en tanto que la fracción XIV del numeral 24 del mismo ordenamiento, establece como causa justificada de terminación de los efectos del nombramiento sin responsabilidad de la parte patronal, la pérdida de la confianza; consecuentemente, al ser un derecho inherente también al cargo de confianza, los trabajadores de esta categoría tienen la prerrogativa a no ser privados del puesto sino por causa justificada.

Así pues la propia 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.

La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas.

Este principio les debe ser aplicado a los trabajadores de confianza, si bien es cierto que en la práctica, por las mismas características del puesto o exigencias de la función desempeñada principalmente tratándose de funciones de mayor jerarquía, estos trabajadores laboran cotidianamente jornadas mucho

mayores sin cobrar horas extras, esto no implica que lo previsto en la fracción citada pierda su vigencia y hasta en tanto no se establezca una jornada específica para este tipo de trabajadores, tienen derecho a exigir que se aplique en su beneficio el principio de la jornada máxima de trabajo y el pago adicional de las horas extraordinarias que laboren.

Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro.

Los trabajadores de confianza pueden exigir la aplicación del derecho que se consigna en esta fracción, pues dado que ellos llevan a cabo el desarrollo de funciones más especializadas es de considerarse que el esfuerzo realizado en su jornada de trabajo es aun mas extenuante que la que realizan aquellos trabajadores que son de confianza.

Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año.

La necesidad que tiene el trabajador de confianza de un descanso, en este caso más prolongado que el descanso semanal, justifica que este principio les es aplicable, con independencia del nivel jerárquico que ocupan.

Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República.

Los trabajadores de confianza tienen derecho al salario, aquí, resulta aplicable lo previsto por el art. 5º constitucional, que señala en su párrafo tercero "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución".

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

Este principio no puede aplicarse a los trabajadores de confianza de manera generalizada, existen casos en los que este principio sí encuentra aplicación, como son los Secretarios de Estado, que tienen el mismo cargo y responsabilidad frente al titular del Ejecutivo federal y que perciben el mismo salario, pero en los puestos de menor jerarquía, el pago se regulara por lo presupuestos de cada dependencia.

6.- PROCEDIMIENTO

En el proceso laboral refleja agudamente el carácter del Derecho del Trabajo que esta dentro del Derecho Social, el cual se rige por el principio de la solidaridad social y también por el contraste de los grupos sociales, de tal suerte que rompe con el esquema del proceso tradicional. En el derecho laboral están implicados los valores humanos de trabajo, la personalidad de quien realiza el trabajo.¹⁰

El procedimiento laboral burocrático también se rige por los principios de:

1- Publicidad

¹⁰ CLIMENT BELTRAN Juan B. Derecho Procesal del Trabajo. p 16

- 2- Gratuidad
- 3- Inmediación
- 4- Oralidad
- 5- Instancia de parte
- 6- Economía y concentración
- 7- Suplencia de la deficiencia de la demanda de trabajador

El Derecho Procesal Burocrático, si bien no presenta diferencias de fondo con el Derecho Procesal del Trabajo, pues ambos forman parte del Derecho Procesal Social y porque el segundo es de aplicación supletoria al primero presenta diferencias en los procedimientos.

Ante tal situación que se repite en la ley reglamentaria, resulta que para definir sus principios de interpretación, en la cual es omisa, tenemos que aplicar un sistema de integración, el que si prevee dicho ordenamiento, se tiene que principiar por acudir al artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, aplicándose supletoriamente: la Ley Federal del Trabajo, los principios generales de derecho, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, el uso, los principios generales de justicia social que se deriven del Artículo 123 constitucional, la jurisprudencia y tesis de los tribunales federales, la costumbre y la equidad.

En la interpretación y aplicación de las normas de trabajo en el procedimiento burocrático se debe tomar en cuenta que estas tienden a conseguir la democracia y justicia social y que el trabajo es un derecho y un deber social; no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo

presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida y un nivel decoroso para el trabajador, su familia o dependientes económicos que les permitan una constante superación con cultura adecuada.

La Ley Burocrática contempla que la demanda se presente por comparecencia ante el Tribunal de Arbitraje.

Una vez admitida la demanda, en el caso de que el promovente sea el trabajador, se notificara a la dependencia o institución demandada, lo que deberá producir su contestación de demanda en un plazo que no exceda de cinco días hábiles, contados a partir del siguiente a la fecha de su notificación

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

Para citar algunas formas de ofrecimiento de las pruebas anexo lo siguiente:

No. Registro: 214,149

PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO BUROCRÁTICO, ACEPTACIÓN DE LAS ACOMPAÑADAS A LA DEMANDA AUNQUE NO SE DIGA QUE SE OFRECEN COMO TALES.

Si el actor acompañó a su escrito de demanda las pruebas documentales que estimó pertinentes, con ello acató la exigencia del artículo 129, párrafo último, de la Ley

Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que dispone: "...a la demanda acompañará las pruebas de que disponga", y, en consecuencia, eso era suficiente para que la Sala responsable, en la audiencia de pruebas, alegatos y resolución, aceptara los aludidos documentos aunque en la demanda no se haya manifestado que se ofrecían como prueba. Esto no es contrario a lo dispuesto por el diverso artículo 133 de la invocada ley, conforme al cual en la audiencia sólo se aceptarán las pruebas "ofrecidas" previamente, pues, de la interpretación armónica de ambos preceptos, se concluye que "acompañar" las pruebas a la demanda significa ofrecerlas como tales.

No. Registro: 194,382

PRUEBAS. DEBEN OFRECERSE EN EL MOMENTO PROCESAL OPORTUNO (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE MÉXICO).

Si bien el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal, no prevé un orden para llevar a cabo la audiencia en la etapa de ofrecimiento de pruebas, la interpretación de los numerales 16 a 23 del Reglamento del Tribunal de Arbitraje, instituido en dicho ordenamiento, permite establecer que las hipótesis a las cuales se refieren, siguen un orden lógico en el desarrollo de la audiencia, incluso, en el periodo de alegatos, prevé que los producirá en primer término el actor y después su contraparte, es decir, establece cuál de los contendientes debe ejercer primero el derecho adjetivo consignado en la etapa correspondiente. En esas condiciones, si alguna de las partes no propone los medios de convicción en el orden y con la oportunidad procesal necesaria, la responsable debe declarar precluido su derecho.

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

Una vez desahogados todos los medios probatorios se cerrará la etapa de pruebas y las partes procederán a esgrimir los alegatos que consideren suficientes. El Tribunal apreciará en conciencia las pruebas que se le presente, sin sujetarse a reglas fijas para su estimación y, resolverá los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada, debiendo expresar en su resolución o laudo las consideraciones en que se funde su decisión. Laudo en el cual el Tribunal no podrá condenar al pago de costas.

En el procedimiento ante el Tribunal de Arbitraje no se requiere forma o solemnidad especial en las promociones o intervenciones de las partes.

6.1- DEMANDA

Es la petición que un litigante sustenta en juicio, acto procesal que da inicio al procedimiento jurisdiccional, o el escrito donde están manifestados los hechos que el trabajador somete a la consideración del Tribunal, para que este resuelva, conforme a la legislación aplicable, al caso concreto.

La demanda es un vehículo de pretensiones por virtud del cual se ejercita el derecho de acción, la cual puede ser presentada por escrito o verbalmente por medio de la comparecencia, la cual en el caso de un juicio laboral burocrático deberá contener, por lo menos los siguientes requisitos:

- a) El nombre y domicilio del reclamante;
- b) El nombre y domicilio del demandado;
- c) El objeto de la demanda;

- d) Una relación de los hechos, y
- e) La indicación del lugar en que puedan obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiere aportar directamente y que tengan por objeto la verificación de los hechos en que funde su demanda y las diligencias cuya practica solicite con el mismo fin.
- f) Se acompañará las pruebas de que disponga y los documentos que acrediten la personalidad de su representante, si no concurre personalmente.
- g) Una copia de la demanda y documentos presentados para el traslado.

En el procedimiento laboral se iniciará con la presentación del escrito de demanda ante la Oficialia de Partes o la Unidad receptora del Tribunal, la cual lo turnara al pleno o a la Junta Especial que corresponda el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta.

La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones.

El actor expondrá su demanda, precisando los puntos petitorios y sus fundamentos. Siempre que se demande el pago de salario o indemnizaciones deberá indicarse el monto del salario diario o las bases para fijarlo. Si el actor en su exposición ejercita acciones nuevas o distintas a las especificadas en su escrito inicial, el tribunal señalará el nuevo día y hora para la celebración de la

audiencia de conciliación, demanda y excepciones. En esta segunda audiencia no podrá el autor ejercitar nuevas o distintas acciones.

La sola interposición de la demanda tiene efecto de interrumpir la prescripción de la acción o acciones que tengan a su favor el demandante.

Me permito insertar algunas tesis aplicables a la demanda laboral burocrática:

No. Registro: 185,568

DEMANDA LABORAL. EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEBE PREVENIR AL TRABAJADOR PARA QUE LA CORRIJA O ACLARE CUANDO SEA IRREGULAR O INCURRA EN OMISIONES.

Si bien la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no señala la forma como debe proceder el órgano jurisdiccional cuando advierta deficiencias en la demanda, debe estarse a lo que establece el artículo 11 de dicha ley; consecuentemente, es de aplicarse lo dispuesto en los artículos 685 y 873, último párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, de los que se desprende la obligación, en acatamiento al principio de tutela procesal, de prevenir al trabajador para que corrija, aclare o regularice la demanda cuando ésta sea oscura, irregular u omisa, en cuanto no comprenda todas las prestaciones que deriven de la acción intentada y, por otro lado, de aplicar esa tutela general previniendo al trabajador para que proporcione los datos relativos a los hechos de la demanda, cuando de ellos dependa la claridad y congruencia de la acción deducida, sin que ello signifique que el tribunal se sustituya al actor en perjuicio de la contraparte y con desdoro de la imparcialidad, porque en tales hipótesis no proporciona por sí esos datos, sino que se concreta a hacer notar la irregularidad de que adolece el escrito inicial con el propósito de que sea subsanada en los términos que el actor estime oportunos, además de que con posterioridad la demandada tendrá la oportunidad de oponer las excepciones y defensas que estime

pertinentes. Lo anterior, aun cuando la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no prevea expresamente la figura de la aclaración de la demanda, pues ésta puede deducirse de la existencia del derecho que la Constitución otorga al trabajador para ejercer acciones jurisdiccionales, ya que la aclaración participa de los elementos esenciales de la demanda, puesto que al igual que ésta es un acto jurídico por virtud del cual se ejerce una acción.

No. Registro: 189,238

ACLARACIÓN DE DEMANDA. CONFORME A LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y DE SUS MUNICIPIOS, SÓLO FORMA PARTE DE LA LITIS CUANDO SE REALIZA ANTES DE QUE SE LLEVE A CABO LA AUDIENCIA QUE PREVÉ SU ARTÍCULO 99 (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE MICHOACÁN).

En el procedimiento que prevé la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y de sus Municipios, tanto la presentación de la demanda, de las pruebas de la personalidad del apoderado del actor y aquellas que tiene éste en su poder, como la contestación del libelo actio, se realiza con anticipación a que se cite y se lleve a cabo la audiencia que prevé el artículo 99, la cual se realiza, exclusivamente, para recibir las pruebas y alegatos de las partes y, en su caso, pronunciar resolución; de ahí que se concluya que para que la aclaración de demanda forme parte de la litis, debe producirse antes de que se verifique la audiencia y se dé respuesta al libelo actio, porque si dicha contestación debe realizarse antes de que se cite para la audiencia y produce el que deba tenerse por cerrada la litis, es innegable que la aclaración de la demanda que se hace al momento en que se lleva a cabo la audiencia, ocasiona que su contenido no pueda formar parte de la litis.

Algunas de las acciones más comunes en Derecho Burocrático:

1- Reinstalación

2- Indemnización constitucional

3- Pago de prestaciones devengadas

4- Indemnización por incapacidad proveniente de riesgos profesionales realizados

5- Retabulaciones escalafonarias

6.2 – PRUEBAS Y SU DESAHOGO

En la audiencia de ofrecimiento de pruebas se observarán las normas siguientes:

I.- Si ninguna de las partes concurre o resultan mal representadas se les tendrá por perdido su derecho a ofrecer pruebas en el juicio.

II.- Si concurre una o ambas partes, ofrecerán sus pruebas.

III.- Las pruebas deben referirse a los hechos contenidos en la demanda y su contestación que no hayan sido confesados por la parte a quien perjudiquen.

IV.- Las pruebas se ofrecerán acompañadas de los elementos necesarios para su desahogo.

V.- Las partes están obligadas a aportar todos los elementos de prueba de que dispongan, que pueden contribuir a la comprobación de los hechos o al esclarecimiento de la verdad, salvo aquellos que por imposibilidad física o legal no puedan presentarse, pudiendo en dicho caso solicitar al tribunal que por su conducto sean requeridos los informes correspondientes y la citación de personas así como la certificación de hechos o documentos y en auxilio de peritos.

VI.- Concluido el ofrecimiento, el tribunal resolverá cuales son las pruebas que admite y desechará las que estime improcedentes, y

VII.- Dictada la resolución a que se refiere la fracción anterior, no se admitirán nuevas pruebas a menos que se refieran a hechos supervinientes o que tengan por finalidad probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos.

Supuesto de que el demandado no asista a dicha audiencia:

No. Registro: 212,512

AUDIENCIA DE PRUEBAS, ALEGATOS Y RESOLUCIÓN. SANCIÓN POR INASISTENCIA A LA.

El artículo 101, del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, de los Municipios y de los Organismos Descentralizados de Carácter Estatal, establece que cuando el demandado no asista a la audiencia de pruebas, alegatos y resolución, se tendrán por probada la acción enderezada en su contra, salvo que compruebe su imposibilidad física para hacerlo. De esa manera, si la responsable previene al quejoso de que en caso de no asistir a la diligencia de mérito, se tendrán por ofrecidas únicamente las pruebas contenidas en el escrito de contestación, es ilegal que ante la incomparecencia del impetrante, se declare perdido su derecho para ofrecer pruebas y mejorar las propuestas en su escrito inicial, pues ello es contrario al apercibimiento decretado; por tanto, al violar las garantías individuales del quejoso, debe reponerse el procedimiento respectivo.

En el procedimiento burocrático al igual que en el ordinario son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarias a la moral y al Derecho y en especial los siguientes:

I. Confesional;

II. Documental;

III. Testimonial;

IV. Pericial;

V. Inspección;

VI. Presuncional;

VII. Instrumental de actuaciones; y

VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes

El Tribunal desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello.

Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo.

Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, y examinar los documentos y objetos que se exhiban.

Antes de pronunciarse el laudo, el Tribunal puede solicitar mayor información para mejor proveer, en cuyo caso se acuerda la práctica de las diligencias necesarias, llamadas de mejor proveer.

Tal es el caso de su uso que se puede sustentar en lo siguiente:

No. Registro: 195,471

PRUEBAS PARA MEJOR PROVEER. EL ARTÍCULO 138 DE LA LEY BUROCRÁTICA ES DE APLICACIÓN POTESTATIVA.

Si bien el numeral 138 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala que antes de pronunciarse el laudo, los Magistrados podrán solicitar mayor información para lograr su cometido de administrar justicia, acordando el tribunal la práctica de las diligencias que se estimen necesarias, debe entenderse que se trata de una facultad potestativa y no impositiva, y por ende la autoridad tiene libertad de conducirse según su arbitrio.

6..2.1 Confesional

En el desahogo de la Prueba Confesional, cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones.

Tratándose de personas morales la confesional se desahogará por conducto de su representante legal.

Sustentando lo anterior con lo siguiente:

No. Registro: 217,432

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PRUEBA CONFESIONAL, ES EL TITULAR LA ÚNICA PERSONA A CARGO DE QUIEN PUEDE SER OFRECIDA Y DESAHOGADA LA.

De conformidad con lo establecido en el artículo 2o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la relación de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones y los trabajadores de base a su servicio, en tal virtud, es precisamente el titular la única persona respecto de la cual puede ser ofrecida y desahogada la prueba confesional con exclusión de cualquiera otra persona, por más que a ésta se le atribuyan hechos propios; por tanto, el desechamiento de la prueba confesional a cargo de otros funcionarios de las

instituciones demandadas, no es un acto violatorio de garantías individuales.

Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores y en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la dependencia, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos.

El Tribunal ordenará se cite a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados, apercibiéndolos de que si no concurren el día y hora señalados, se les tendrá por confesos de las posiciones que se les articulen.

Si la persona citada para absolver posiciones, no concurre en la fecha y hora señalada, se hará efectivo el apercibimiento y se le declarará confesa de las posiciones que se hubieren articulado y calificado de legales.

En el desahogo de la prueba confesional se observarán las normas siguientes:

- I. Las posiciones podrán formularse en forma oral o por escrito, que exhiba la parte interesada en el momento de la audiencia;
- II. Las posiciones se formularán libremente, pero deberán concretarse a los hechos controvertidos; no deberán ser insidiosas o inútiles. Son insidiosas las posiciones que tiendan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, para obtener una confesión contraria a la verdad; son inútiles aquellas que versan

sobre hechos que hayan sido previamente confesados o que no están en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no exista controversia;

III. El absolvente bajo protesta de decir verdad, responderá por sí mismo, de palabra, sin la presencia de su asesor, ni ser asistido por persona alguna. No podrá valerse de borrador de respuestas pero se le permitirá que consulte simples notas o apuntes, el Tribunal, después de tomar conocimiento de ellos, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria;

IV. Cuando las posiciones se formulen oralmente, se harán constar textualmente en el acta respectiva; cuando sean formuladas por escrito, éste se mandará agregar a los autos y deberá ser firmado por el articulante y el absolvente;

V. Las posiciones serán calificadas previamente, y cuando no reúnan los requisitos a que se refiere la fracción II, el Tribunal las desechará asentando en autos el fundamento y motivo concreto en que apoye su resolución;

VI. El absolvente contestará las posiciones afirmando o negando; pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que le pida el Tribunal; las respuestas también se harán constar textualmente en el acta respectiva; y

VII. Si el absolvente se niega a responder o sus respuestas son evasivas, el Tribunal de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en ello.

Si la persona que deba absolver posiciones tiene su residencia fuera del lugar donde se encuentre el Tribunal, éste libraré exhorto, acompañando, en

sobre cerrado y sellado, el pliego de posiciones previamente calificado; del que deberá sacarse una copia que se guardará en el secreto del Tribunal.

La Junta exhortada recibirá la confesional en los términos en que se lo solicite el Tribunal exhortante.

Se tendrán por confesión expresa y espontánea, las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule el articulante.

Cuando la persona a quien se señale para absolver posiciones sobre hechos propios, ya no labore para lademandada, previa comprobación del hecho el oferente de la prueba será requerido para que proporcione el domicilio donde deba ser citada. En caso de que el oferente ignore el domicilio, lo hará del conocimiento de del Tribunal antes de la fecha señalada para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, y el Tribunal podrá solicitar a la demandada que proporcione el último domicilio que tenga registrado de dicha persona.

Si la persona citada no concurre el día y hora señalados, el Tribunal lo hará presentar por conducto de la policía.

Se tendrán por confesión expresa y espontánea de las partes, sin necesidad de ser ofrecida como prueba, las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio.

6.2.2 Documental

Son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones.

Los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los Municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización.

Una de la pruebas más ofrecidas en los juicios burocráticos son las condiciones generales de trabajo apoyando lo anterior:

No. Registro: 209,614

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. DEBEN OFRECERSE COMO PRUEBA AUN CUANDO SE ENCUENTREN DEPOSITADAS ANTE EL ÓRGANO JURISDICCIONAL.

El hecho de que las condiciones generales de trabajo se encuentren depositadas en el Tribunal de Arbitraje, no implica que deban tenerse a la vista al resolver los asuntos que se encuentren en trámite, sino que es menester ofrecerlas en cada uno de los juicios en litigio, en virtud de que las partes deben cumplir con las obligaciones de las cargas probatorias que les correspondan.

Son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas anteriormente.

Los originales de los documentos privados se presentarán por la parte oferente que los tenga en su poder; si éstos se objetan en cuanto a contenido y firma se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento; en caso de no ser objetados, la oferente podrá solicitar la devolución del original, previa copia certificada en autos.

Si el documento privado consiste en copia simple o fotostática se podrá solicitar, en caso de ser objetado, la compulsas o cotejo con el original; para este

efecto, la parte oferente deberá precisar el lugar donde el documento original se encuentre.

Si el documento original sobre el que deba practicarse el cotejo o compulsas se encuentra en poder de un tercero, éste estará obligado a exhibirlo.

Para la el desahogo de dicha probanza algunos criterios de la corte:

No. Registro: 212,994

VIOLACIÓN PROCESAL EN JUICIOS LABORALES, NO LA CONSTITUYE LA FALTA DE COTEJO DE DOCUMENTOS, SI EN LA DILIGENCIA NO SE EXHIBIERON LOS ORIGINALES.

El artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria al Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, de los Municipios y Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de carácter Estatal, conforme al artículo 9o. de este último ordenamiento, impone a las partes la obligación de proponer los elementos convictivos que a su interés convengan, acompañando todos los elementos necesarios para su desahogo; y en tal virtud, si en la fecha en que debería tener lugar la diligencia respectiva, no se proporcionó al funcionario encargado de practicarla el original del documento objeto del cotejo o compulsas sino una copia, esa irregularidad es imputable al quejoso oferente de la prueba; y por lo mismo no constituye una infracción al procedimiento atribuible al órgano jurisdiccional que deba ser reparada.

No. Registro: 176,337

COTEJO O COMPULSA DE UN DOCUMENTO PRIVADO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL BUROCRÁTICO. PUEDE PROPONERSE NO SÓLO DESDE EL ESCRITO INICIAL DE DEMANDA, SINO EN LA AUDIENCIA DE LEY HASTA ANTES DE DECLARARSE CERRADA LA ETAPA PROBATORIA.

De la interpretación sistemática de los artículos 129, fracción V, 130 y 133 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no se advierte el momento

procesal en que el actor debe proponer el cotejo y compulsas como medio de perfeccionamiento de un documento privado objetado y ofrecido como prueba en su escrito inicial de demanda. De ahí que sea necesario acudir supletoriamente a la Ley Federal del Trabajo, en términos del artículo 11 de la propia legislación burocrática. Ahora bien, el artículo 798 de la Ley Federal del Trabajo prevé la posibilidad de que cuando se ofrezca como prueba un documento privado en copia simple o fotostática, dentro de la audiencia de ley, puede solicitarse la compulsas o cotejo con el original con la finalidad de corroborar su autenticidad. Lo anterior es así, porque dicha figura procesal no es una prueba en sí misma, sino un mecanismo que tiene por objeto que el órgano jurisdiccional confronte o compare un documento exhibido previamente al juicio con su original, a efecto de que pueda otorgársele un valor probatorio superior al que tendría si no fuese compulsado o cotejado o que, en caso de objeción, no quedare duda de su exactitud. Luego, si el cotejo o compulsas representa un medio de certeza que tiene como fin alcanzar un mayor valor de un documento privado, o que no se dude de su autenticidad por ser objetado, no es obligatorio dentro del procedimiento laboral burocrático que el actor proponga, desde su demanda, el medio de perfeccionamiento de una copia simple o fotostática que agregó como prueba a ésta, sino que también puede hacerlo dentro de la audiencia de ley, en el periodo de recepción de pruebas, ello con el fin de asegurar un equilibrio procesal entre las partes, pues no debe desconocerse la correlativa potestad de la demandada, la cual no necesariamente debe objetar la autenticidad de un documento privado desde el momento en que sea contestada la demanda, dado que también puede llevarlo a cabo dentro de la propia audiencia en cita, hasta antes de que se declare cerrada la etapa probatoria.

Cuando un documento que provenga de tercero ajeno al juicio, resulta impugnado, deberá ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor.

La contraparte podrá formular las preguntas en relación con los hechos contenidos en el documento.

Los interesados presentarán los originales de los documentos privados y, cuando formen parte de un libro, expediente o legajo, exhibirán copia para que se compulse la parte que señalen, indicando el lugar en donde éstos se encuentren.

Se reputa autor de un documento privado al que lo suscribe.

Se entiende por suscripción, la colocación al pie del escrito de la firma o huella digital que sean idóneas, para identificar a la persona que suscribe.

La suscripción hace plena fe de la formulación del documento por cuenta del suscriptor cuando sea ratificado en su contenido y firma o huella digital; excepto en los casos en que el contenido no se repute proveniente del autor, circunstancia que deberá justificarse con prueba idónea y del señalado en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley Burocrática.

Cada parte exhibirá los documentos u objetos que ofrezca como prueba para que obren en autos. Si se trata de informes, o copias, que deba expedir alguna autoridad, el Tribunal deberá solicitarlos directamente.

El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

- I. Contratos de trabajo;
- II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;

III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;

IV. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, etc.

V. Los demás que señalen las leyes.

Los documentos señalados por la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las leyes que los rijan.

El incumplimiento a lo anterior, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo la prueba en contrario.

Siempre que uno de los litigantes pida copia o testimonio de un documento, pieza o expediente que obre en las oficinas públicas, la parte contraria tendrá derecho de que, a su costa, se adicione con lo que crea conducente del mismo documento, pieza o expediente.

Los documentos existentes en el lugar donde se promueva el juicio, que se encuentren en poder de la contraparte, autoridades o terceros, serán objeto de cotejo o compulsas, a solicitud de la oferente, por conducto del actuario.

Los documentos existentes en lugar distinto del de la residencia del Tribunal que se encuentren en cualquiera de los supuestos mencionados en el párrafo anterior, se cotejarán o compulsarán a solicitud del oferente, mediante exhorto dirigido a la autoridad que corresponda.

Para que proceda la compulsión o cotejo, deberá exhibirse en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, copia del documento que por este medio deba ser perfeccionado.

Para que hagan fe en la República, los documentos procedentes del extranjero deberán presentarse debidamente legalizados por las autoridades diplomáticas o consulares, en los términos que establezcan las leyes relativas.

Los documentos que se presenten en idioma extranjero deberán acompañarse de su traducción; el Tribunal de oficio nombrará inmediatamente traductor oficial, el cual presentará y ratificará, bajo protesta de decir verdad, la traducción que haga dentro del término de cinco días, que podrá ser ampliado por el Tribunal, cuando a su juicio se justifique.

Las copias hacen presumir la existencia de los originales, conforme a las reglas procedentes; pero si se pone en duda su exactitud, deberá ordenarse su cotejo con los originales de que se tomaron, siempre y cuando así se haya ofrecido.

Si se objeta la autenticidad de algún documento en cuanto a contenido, firma o huella digital; las partes podrán ofrecer pruebas con respecto a las objeciones, las que se recibirán, si fueren procedentes, en la audiencia de desahogo de pruebas.

Cuando los documentos públicos contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, sólo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento.

Las declaraciones o manifestaciones de que se trate prueban contra quienes las hicieron o asistieron al acto en que fueron hechas, y se manifestaron conformes con ellas.

6.2.3 Testimonial

La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes:

- I. Sólo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar;
- II. Indicará los nombres y domicilios de los testigos; cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse al Tribunal que los cite, señalando la causa o motivo justificados que le impidan presentarlos directamente;
- III. Si el testigo radica fuera del lugar de residencia del Tribunal, el oferente deberá al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se declarará desierta. Asimismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado; y
- IV. Cuando el testigo sea alto funcionario público, a juicio del Tribunal, podrá rendir su declaración por medio de oficio

El Tribunal, ordenará se cite al testigo para que rinda su declaración, en la hora y día que al efecto se señale, con el apercibimiento de ser presentado por conducto de la Policía.

En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:

I. El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, y el Tribunal procederá a recibir su testimonio;

Sustentándolo lo siguiente:

No. Registro: 188,926

TESTIGOS EN JUICIO SEGUIDO ANTE EL TRIBUNAL DE ARBITRAJE DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN. ES ILEGAL APERCIBIR AL OFERENTE DE LA PRUEBA PARA QUE LOS PRESENTE, SI ÉSTE CUMPLIÓ CON LOS REQUISITOS DEL ARTÍCULO 813, FRACCIÓN II, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Es ilegal el proceder del Tribunal de Arbitraje del Estado, al apercibir al oferente de la prueba testimonial para que presente a los testigos, si éste cumplió con los requisitos del artículo 813, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que si proporcionó sus nombres y domicilios y manifestó un impedimento para presentarlos directamente, solicitando al tribunal que los citara, dicha autoridad debió observar el artículo 814 del invocado ordenamiento legal y citarlos para determinada hora y día, a fin de que rindieran su declaración, con el apercibimiento de ser presentados por conducto de la policía. Lo anterior encuentra apoyo en el artículo 7o. de la Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León, que rige el procedimiento relativo a las relaciones entre el gobierno de dicha entidad federativa y sus trabajadores, el cual dispone que los casos no previstos en ese ordenamiento o sus reglamentos se resolverán de acuerdo con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, aplicadas supletoriamente.

II. El testigo deberá identificarse ante el Tribunal cuando así lo pidan las partes y si no puede hacerlo en el momento de la audiencia,

el Tribunal le concederá tres días para ello;

III. Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueran ofrecidos. Los interrogatorios se formularán oralmente, salvo que radique fuera del lugar del Tribunal o sea un alto funcionario;

IV. Después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurren los testigos falsos, se hará constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que se trabaja y a continuación se procederá a tomar su declaración;

V. Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente. El Tribunal admitirá aquellas que tengan relación directa con el asunto de que se trata y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la contestación;

VI. Primero interrogará el oferente de la prueba y posteriormente a las demás partes. El Tribunal, cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo;

VII. Las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente unas y otras;

VIII. Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, y el Tribunal deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven ya en sí; y

IX. El testigo, enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la contengan y así se hará constar por el Secretario; si no sabe o no puede leer o firmar la declaración, le será leída por el Secretario e imprimirá su huella digital y una vez ratificada, no podrá variarse ni en la substancia ni en la redacción.

Aunado a lo anterior la corte ha llegado al siguiente criterio:

No. Registro: 198,860

PRUEBA TESTIMONIAL, LA LEY DEL SERVICIO CIVIL NO EXIGE NINGUNA FORMALIDAD PARA EL OFRECIMIENTO Y DESAHOGO DE LA (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE CHIAPAS).

EL artículo 83 de la Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas, establece: "En el procedimiento ante el Tribunal del Servicio Civil del Estado de Chiapas, no se requiere forma o solemnidad especial en la promoción o intervención de las partes.". Por tanto, si el Tribunal del Servicio Civil admitió la prueba testimonial ofrecida por la quejosa y después dejó de desahogarla por no haberse exhibido el interrogatorio al tenor del cual debió ser desahogada la prueba en comento, tal proceder resulta incorrecto en virtud de que no existe disposición alguna en la Ley del Servicio Civil del Estado ya citada, ni en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de aplicación supletoria, que exija esa formalidad.

Si el testigo no habla el idioma español rendirá su declaración por medio de intérprete, que será nombrado por el tribunal, el que protestará su fiel desempeño. Cuando el testigo lo pidiere, además de asentarse su declaración en español, deberá escribirse en su propio idioma, por él o por el intérprete.

El Tribunal, al girar el exhorto para desahogar la prueba testimonial, acompañará el interrogatorio con las preguntas calificadas, e indicará a la autoridad exhortada, los nombres de las personas que tienen facultad para intervenir en la diligencia.

Las objeciones o tachas a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por el Tribunal.

Cuando se objetare de falso a un testigo, el Tribunal recibirá las pruebas en la audiencia de desahogo de pruebas.

Al testigo que dejare de concurrir a la audiencia, no obstante haber sido citado legalmente, se le hará efectivo el apercibimiento decretado, y el Tribunal dictará las medidas necesarias para que comparezca a rendir su declaración, el día y hora señalados.

Un solo testigo podrá formar convicción, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara, si:

- I. Fue el único que se percató de los hechos;
- II. La declaración no se encuentre en oposición con otras pruebas que obren en autos; y
- III. Concurran en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad.

6.2.4 Pericial

La prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica, o arte.

Los peritos deben tener conocimiento en la ciencia, técnica, o arte sobre el cual debe versar su dictamen; si la profesión o el arte estuvieren legalmente reglamentados, los peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la Ley.

Tal sería el caso de la pericial médica en apoyo a lo siguiente:

No. Registro: 217,631

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. DESECHAMIENTO DE LA PRUEBA PERICIAL MÉDICA.

Cuando el patrón termina la relación laboral, atribuyendo al trabajador incapacidad

para desempeñar su puesto por tener un padecimiento mental, la autoridad responsable debe admitir la prueba pericial médica que es la idónea para demostrar el padecimiento y su origen.

La prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes.

El Tribunal nombrará los peritos que correspondan al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:

- I. Si no hiciera nombramiento de perito;
- II. Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen; y
- III. Cuando el trabajador lo solicita, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes.

En el desahogo de la prueba pericial se observarán las disposiciones siguientes:

- I. Cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia, salvo que el trabajador no cuente con capital suficiente para cubrirlos honorarios del mismo;
- II. Los peritos protestarán de desempeñar su cargo con arreglo a la Ley e inmediatamente rendirán su dictamen; a menos que por causa justificada soliciten se señale nueva fecha para rendir su dictamen;
- III. La prueba se desahogará con el perito que concurra, salvo el caso de que el Tribunal lo haya designado y el perito no comparezca, se señalará nueva fecha, y dictará las medidas necesarias para que comparezca el perito;

IV. Las partes y los miembros del Tribunal podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen conveniente; y

V. En caso de existir discrepancia en los dictámenes, el Tribunal designará un perito tercero.

El perito tercero en discordia que designe el Tribunal debe excusarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que se notifique su nombramiento.

El Tribunal calificará de plano la excusa y, declarada procedente, se nombrará nuevo perito.

6.2.5 La Inspección

La parte que ofrezca la inspección deberá precisar:

- 1- El objeto materia de la misma;
- 2- El lugar donde debe practicarse;
- 3- Los períodos que abarcará
- 4- Y los objetos y documentos que deben ser examinados.
- 5- Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma.

Una vez admitida la prueba de inspección por el Tribunal, deberá señalar día, hora y lugar para su desahogo; si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, el Tribunal la apercibirá que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se tratan de

probar. Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia se aplicarán los medios de apremio que procedan.

En el desahogo de la prueba de inspección se observarán las reglas siguientes:

- I. El actuario, para el desahogo de la prueba, se ceñirá estrictamente a lo ordenado por el Tribunal;
- II. El actuario requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse;
- III. Las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes; y
- IV. De la diligencia se levantará acta circunstanciada, que firmarán los que en ella intervengan y la cual se agregará al expediente, previa razón en autos.

6.2.6 Presuncional

Presunción es la consecuencia que la Ley o el Tribunal deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

Hay presunción legal cuando la Ley la establece expresamente; hay presunción humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquél.

El que tiene a su favor una presunción legal, sólo está obligado a probar el hecho en que la funda.

Las presunciones legales y humanas, admiten prueba en contrario.

Las partes al ofrecer la prueba presuncional, indicarán en qué consiste y lo que se acredita con ella.

6.2.7 Instrumental

La instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio.

El Tribunal estará obligado a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio.

6.3- LAUDOS Y EJECUCIONES

El laudo es la resolución que pone fin a juicio o instancia, resolviendo sobre las pretensiones del actor y respecto de las defensas del demandado y sobre la reconvención y contestación de esta cuando la hay; es decir es la resolución donde se decide el fondo del conflicto.¹¹

En cuanto a los laudos, a que se refiere la fracción III del artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la Ley Burocrática, cabe decir que son las resoluciones laborales que deciden sobre el fondo del conflicto con carácter definitivo. La definitividad esta consignada en el artículo 848 del mismo ordenamiento, el cual dispone que " las resoluciones de las juntas no admiten ningún recurso ", en este caso del Tribunal , lo que hace procedente la impugnación por la vía del juicio constitucional o de amparo, en los términos del artículo 44 de la Ley de Amparo.

Los laudos del Tribunal de Arbitraje están regidos por la Ley Federal del Trabajo, aplicando supletoriamente las reglas de procedimiento como la

¹¹ VALDOVINOS MERCADO, Omero y otro. Derecho Procesal del trabajo. p. 75.

estructura jurídica de los mismos, debiendo estar fundados y motivados, conforme a lo dispuesto en los artículos 840 y 481 de dicho ordenamiento; y están además sujetos al control constitucional del juicio de amparo, dentro del marco de las garantías de legalidad y seguridad jurídica de los artículos 14 y 16 constitucionales.

El laudo contendrá: I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie; II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes; III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos; IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga el Tribunal

Tomando valor la apreciación por lo cual se presenta lo siguiente:

No. Registro: 214,150

PRUEBAS EN MATERIA LABORAL, DEBEN ANALIZARSE EN RELACIÓN CON TODOS LOS PUNTOS DE LA CONTROVERSIA, AUNQUE SE OFREZCAN PARA ACREDITAR UN HECHO DETERMINADO (TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE).

Acorde con el artículo 137 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, las Salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje deben analizar las pruebas que se les rindan, sin sujetarse a reglas fijas o formulismos sobre la estimación de prueba y buscando siempre la verdad legal; de ahí que, si una prueba en particular sirve para dilucidar un punto de la controversia planteada, la Sala correspondiente puede válidamente otorgarle valor, aun cuando la prueba se hubiera ofrecido con otra finalidad.

No. Registro: 366,269

PRUEBAS, APRECIACIÓN DE LAS, POR EL TRIBUNAL DE ARBITRAJE.

El Tribunal de Arbitraje para los Trabajadores al Servicio del Estado, al igual que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, está facultado para apreciar las pruebas en conciencia sin sujetarse a reglas fijas para su estimación, pero en manera alguna para dejar de examinar las aportadas por alguna de las partes, privándola así de defensa.

V. Extracto de los alegatos; VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y VII. Los puntos resolutivos.

Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada y apreciando los hechos y las pruebas que se le presenten en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas fijas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero apreciando los hechos según los miembros del Tribunal lo crean debido en conciencia, debiendo además expresar en su laudo las consideraciones que se funde su decisión.

Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.

En tal sentido el artículo 843 de la Ley laboral aplicada supletoriamente consiste en que cuando se trate en los laudos de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena; se cuantificará el importe de la prestación y se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución.

Las resoluciones del tribunal de arbitraje no admiten ningún recurso.

El proceso laboral culmina en el laudo, esto es, el juzgamiento, la decisión jurisdiccional sobre el litigio planteado ante el Tribunal laboral. Y la ejecución del laudo consiste en su cumplimiento, en hacer efectivo lo juzgado; pues de otro modo el laudo se convertiría en una declaración platónica.¹²

Las resoluciones dictadas por el Tribunal de Arbitraje serán inapelables y deberán ser cumplidas, desde luego, por las autoridades correspondientes.

Pronunciado el laudo, el Tribunal lo notificará a las partes.

Un requisito indispensable del laudo es el siguiente:

No. Registro: 184,470

LAUDO. LA FALTA DE FIRMA DE UNO DE LOS INTEGRANTES DE LA SALA DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, DA LUGAR AL OTORGAMIENTO DEL AMPARO.

Al realizar una interpretación del artículo 128, párrafo segundo, fracción V, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se llega a la conclusión de que los laudos que emita la Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje deberán ser conocidos por los tres Magistrados que la integran. Ahora bien, el órgano de control constitucional debe examinar, en principio, la existencia del acto reclamado; por ende, en tratándose del amparo en materia de trabajo, no puede pasar por alto la falta de firma de algún miembro de la Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, pues de otra forma se convalidaría un acto viciado de origen, por lo que si la falta de firma es considerada una infracción fomal, relacionada con el documento en el que se contiene la resolución, en atención al criterio de la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, establecido en la jurisprudencia 317, publicada en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000, Tomo V, Materia del Trabajo, Volumen 1, cuyo rubro determina: "LAUDO. LA FALTA DE

¹² CLIMENT BELTRAN, Juan B. Derecho Procesal del Trabajo. p 325.

FIRMA DE UNO DE LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DA LUGAR AL OTORGAMIENTO DEL AMPARO, NO AL SOBRESEIMIENTO.", lo que debe hacerse es conceder el amparo al quejoso, para que tal defecto se subsane, sin que para ello sea necesario que el peticionario de garantías exprese concepto de violación relacionado con dicha circunstancia, esto con independencia de que sea el trabajador o el patrón.

Concretamente en relación al Estado de Baja California:

No. Registro: 181,410

TRIBUNAL DE ARBITRAJE DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA. AL DICTAR EL LAUDO CORRESPONDIENTE PUEDE DECLARARSE INCOMPETENTE, NO OBSTANTE QUE CON ANTERIORIDAD AL RESOLVER UN INCIDENTE DE INCOMPETENCIA LO HAYA DECLARADO INFUNDADO.

La circunstancia de que el Tribunal de Arbitraje del Estado de Baja California al resolver un incidente de competencia planteado dentro de un procedimiento laboral lo haya declarado infundado, no impide que una vez tramitado el juicio por todas sus etapas procesales, al dictar el laudo se declare incompetente para resolverlo, pues cabe destacar que esa declaratoria de incompetencia obedece a lo establecido en el artículo 706 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California, según se prevé en su artículo 12, pues el precepto legal primeramente invocado dispone que lo actuado por una Junta incompetente será nulo; por tanto, si en el laudo el tribunal consideró que no se surtía la competencia para resolver el juicio, se encontraba legalmente compelido para declarar su incompetencia, aun cuando en una fase anterior hubiese determinado lo contrario; lo anterior en respeto a la jurisdicción del tribunal al que la ley le reconoce competencia, pues de no ser así el laudo sería nulo, en términos del invocado artículo 706, sin que por ello se contravenga el artículo 848 de la citada legislación laboral, que plasma el principio jurídico de que los tribunales del trabajo no pueden revocar

sus propias determinaciones, porque éste opera únicamente cuando tales resoluciones trascienden sólo al proceso y a las partes, mas no, como en el caso, cuando se trata de una cuestión competencial que, por su naturaleza, trasciende a la esfera de diversos órganos jurisdiccionales, y que no puede ser ignorada por la determinación unilateral de un órgano que a la postre resulte incompetente, ya que propiciaría que se desacatara la ley y el orden público, pues resulta fundamental en el proceso que sea seguido y resuelto por el órgano al que corresponda salvaguardar dicho orden público, a fin de que las partes vean colmada la garantía contenida en el artículo 16 de la Constitución Federal en el sentido de que todo proceso sea resuelto por autoridad competente.

La ejecución en materia burocrática se rige por el artículo 939 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo aplicado supletoriamente cuyos preceptos son aplicables a dicha ejecución, y a los convenios celebrados ante el Tribunal. Lo que significa que se homologan a los laudos para tales efectos, siempre que estos últimos tengan ejecutividad, pues si están sujetos al cumplimiento de una condición o no están determinados con claridad los derechos y obligaciones respectivos o a las prestaciones estipuladas, se estará en la imposibilidad de ejecutarlos.

La ejecución de los laudos dictados por el tribunal de arbitraje, corresponde a su presidente a cuyo fin dictará y tomará todas las medidas necesarias en la forma y términos que a su juicio sean procedentes para proveer a la eficaz ejecución y esta sea inmediata pronta y expedita.

La ejecución se fortalece con lo siguiente:

No. Registro: 194,600

EJECUCIÓN DE LAUDO, ACTOS DE. EN MATERIA LABORAL ES PROCEDENTE EL AMPARO INDIRECTO EN SU CONTRA.

El procedimiento de ejecución en materia laboral tiene por objeto dar cumplimiento al laudo que lo origina y, proporcionar al trabajador los medios suficientes que garanticen su subsistencia, lo que constituye una excepción respecto de los procedimientos de ejecución de las autoridades jurisdiccionales, cuya finalidad es la de obtener una última resolución de carácter definitivo tendiente a obtener su cumplimiento, por ende, en materia laboral, el artículo 114, fracción III de la Ley de Amparo debe entenderse en el sentido de que en contra de la resolución encaminada a cumplir un laudo resulta procedente el amparo indirecto porque las autoridades de trabajo tienen la obligación de proveer la eficaz e inmediata ejecución de los laudos, como lo disponen los artículos 150 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y 940 de la Ley Federal del Trabajo.

Al respecto, la ejecución se provee a instancia de parte y esa atribución del Presidentes el dictar el auto despachando la ejecución, y comisionar a un actuario para que, asociado de la parte que obtuvo, se constituya en el domicilio de la demandada y la requiera para que cumpla la resolución, apercibiéndola que para el caso de ser omiso en su cumplimiento el tribunal para hacer cumplir sus determinaciones podrá imponer multas hasta por el importe del equivalente a doce días de salarios mínimos.

Las multas se harán efectivas por las oficinas recaudadoras del Estado para lo cual se girará el oficio correspondiente.

Las oficinas de referencia informarán al tribunal de haber hecho efectiva la multa, especificando los datos que acrediten su cobro.

Surge un conflicto normativo entre el artículo 945 de la ley laboral aplicado supletoriamente el cual dispone que los laudos deben cumplirse dentro

de las 72 horas siguientes a la en que surta efectos la notificación; en tanto que el artículo 21 de la Ley de Amparo dispone que el termino para la interposición de la demanda de amparo será de quince días. Si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo es reglamentario del artículo 123 Constitucional, también lo es que la Ley de Amparo consagra una garantía constitucional que trasciende a todo el orden normativo, porque protege un bien jurídico que es inherente a cualquier rama del Derecho. Por ello, en la práctica cuando se solicita la ejecución al Presidente del Tribunal, suele este recabar un informe acerca de si se ha interpuesto amparo antes de proveer sobre la ejecución.

Para lo cual existe un término sustentándolo lo siguiente:

No. Registro: 185,477

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. MOMENTO EN QUE DEBE EMPEZAR A CONTARSE EL TÉRMINO PARA INTERPONER LA DEMANDA DE AMPARO, PROMOVIDA CONTRA UN LAUDO DICTADO POR EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

El artículo 21 de la Ley de Amparo establece que el término para la interposición del juicio de garantías será de quince días, que se contarán a partir del día siguiente al en que haya surtido efectos, conforme a la ley del acto, la notificación del acto reclamado. Así que cuando la demanda de amparo se interpone contra un laudo dictado por una de las Salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la "ley del acto" es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, concretamente el artículo 142, que pone de manifiesto que las notificaciones personales surtirán sus efectos en el momento mismo en que se realicen, por lo que debe empezar a contarse a partir del día siguiente a aquel en que se efectuó la notificación del acto reclamado.

CONCLUSIONES

I.- En primer termino con la realización de este trabajo profundicé mi conocimiento respecto de lo que es el Derecho Burocrático, el cual es una rama importante del Derecho Social, ya que en nuestro país, cuando menos algún o algunos miembros de nuestras familias son trabajadores o servidores públicos de todos los niveles federal, estatal o municipal, los cuales necesitan hacerse sabedores de que existe una Ley que los protege como trabajadores, por lo cual yo considero necesario que se difundan los derechos de los trabajadores burocráticos, a efecto de que reclamen sus derechos primordiales, que se hagan sabedores de donde pueden acudir a reclamar sus prestaciones, teniendo una instancia a la cual recurrir a hacer valer sus derechos como trabajadores al Servicio del Estado, toda vez que a lo largo de la historia de nuestro país los mismos se han visto suprimidos,

II.- Otro caso seria el derecho que tienen los trabajadores estipulado en la Ley Burocrática, con el solo hecho de permanecer mas de seis meses en el empleo pueden obtener la base, lo cual es un derecho ignorado, mismo que sería importante difundirlo, un ejemplo adecuado acontecerá con el próximo cambio de gobierno, con el cual la mayoría de los servidores públicos de niveles medios y altos se verán afectados, toda vez que, se ven obligados a renunciar a sus cargos o puestos, ya que los mismos serán ocupados por la nueva gente que

entra a Gobierno, perjudicando esto a la sociedad, toda vez que la gente se queda sin empleo, ocasionando así problemas a nuestra sociedad, pero si se difundiera tal derecho el patrón se vería afectado toda vez, que no le alcanzara el presupuesto para mantener tantos trabajadores en servicio. Así también se hace saber que la parte patronal una vez que se le condena a otorgar las bases hace el procedimiento lo mas tardío posible a efecto de que la carga de ese trabajador al presupuesto público quede bajo la responsabilidad de los gobiernos entrantes, por lo cual acuden ante el órgano jurisdiccional federal a solicitar el amparo y protección del mismo, a sabiendas de que es un derecho que los trabajadores gozan y que el mismo será negado.

III.- Los servidores públicos en su categoría de confianza tienen también derechos, los cuales a los niveles de mando les permite ejercerlos, inclusive por la vía jurisdiccional.

FUENTES CONSULTADAS.

BOLAÑOS LINARES, Rigel. Derecho Laboral Burocrático, Editorial Porrúa, México, 2003.

CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho Individual del Trabajo Burocrático, Cárdenas Editor Distribuidor, México, 2002.

CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Esfinge. México, 2003.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1975.

LACAVEX BERUMEN, Maria Aurora de la Concepción., Derecho Burocrático, Tomo I Y II .

MARTÍNEZ MORALES, Rafael I. Derecho Burocrático, Editorial Harla, México, 1997.

MÉNDEZ GEORGE, León Magno. Derecho Burocrático, Editorial Porrúa, México, 2005.

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

VALDOVINOS MERCADO, Homero y Tinoco Álvarez, Marco A. Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Cien Pozuelos, México, 2006.

LEY FUNDAMENTAL

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

LEYES SECUNDARIAS

CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, Editorial Esfinge, México, 2004.

TRUEBA URBINA, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Editorial Porrúa. México 2003.

Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California.

IUS 2006 (Disco compacto de Jurisprudencias y Tesis Aisladas Junio 1917-Diciembre 2006) editado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2006.