

JUICIOS LABORALES EN MATERIA ELECTORAL FEDERAL

DAVID CIENFUEGOS SALGADO

SECRETARIO DE ESTUDIO Y CUENTA DE LA SALA SUPERIOR DEL
TRIBUNAL ELECTORAL DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

APUNTE INICIAL

Como se advierte del título de este trabajo, sólo nos ocuparemos de aquellas figuras del derecho procesal laboral en que se resuelven conflictos laborales del Instituto Federal Electoral (IFE) y el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF) y sus respectivos servidores públicos. El tema resulta más complejo si se piensa en los distintos regímenes que se presentan en las entidades federativas respecto de los órganos administrativos y jurisdiccionales electorales.

En el caso de los conflictos que pueden suscitarse entre el IFE o el TEPJF y sus respectivos servidores públicos, el régimen aplicable se contiene en disposiciones: la *Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral* (LGSMIME), el *Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales* (COFIPE), la *Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación* (LOPJF), el *Reglamento Interno del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación* (RITEPJF) y el *Estatuto del Servicio Profesional Electoral* (ESPE). Normativa que se complementa, en términos de la propia LGSMIME [art. 95.1] con la posibilidad de aplicación, en forma supletoria, de la *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado* (LFTSE), la *Ley Federal del Trabajo* (LFT), el *Código Federal de Procedimientos Civiles* (CFPC), las leyes de orden común, los principios generales de derecho, y la equidad. Por supuesto, debe mencionarse que los principios generales de la materia se encuentran en la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM).

Para presentar un análisis pormenorizado, dividiremos este trabajo en tres apartados. El primero se ocupará del régimen laboral de los servidores del Estado, tema que corresponde en términos generales al derecho laboral burocrático. El segundo apartado versará sobre el **Juicio para Dirimir los Conflictos o Diferencias Laborales de los Servidores del Instituto Federal Electoral**¹ (JLI), mientras que el tercer apartado se dedicará al **Juicio para Dirimir los Conflictos o Diferencias Laborales entre el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación y sus Servidores** (CLT). La descripción de los juicios se ajusta a la normativa vigente, con un apartado final en ambos casos sobre la práctica de los mismos ante el TEPJF.

I

EL RÉGIMEN LABORAL BUROCRÁTICO Y LA COMPETENCIA LABORAL ELECTORAL DEL TEPJF

La Constitución federal promulgada en 1917, no estableció ninguna disposición específica para regular la función pública o el régimen de los trabajadores del Estado. Sería hasta 1931, cuando la Ley Federal del Trabajo estableció en su artículo 2º que las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirían por las leyes del servicio civil que al efecto se expidieran. Con fundamento en la mencionada disposición, el presidente Abelardo Rodríguez, expidió en 1934 un *Acuerdo sobre la Organización y Funcionamiento del Servicio Civil*,² cuya vigencia limitada se enmarcaba del 12 de abril al 30 de noviembre de

¹ Se sigue en lo esencial la exposición hecha en Santiago Nieto Castillo, “Juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales”, en Lorenzo Córdova Vianello y Pedro Salazar Ugarte, coords., *Estudios sobre la reforma electoral 2007. Hacia un nuevo modelo*, México, Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, 2008, pp. 490-495.

² Rodrigo Moreno Rodríguez, *El régimen jurídico laboral de los trabajadores del Estado*, México, INAP, 1981, pp. 13 y ss.

1934. En este acuerdo, se definió al servicio civil y se incluyó en el mismo a las personas que desempeñaran empleos, cargos o comisiones dependientes del Poder Ejecutivo de la Unión, exceptuando a los secretarios de Estado, subsecretarios, oficiales mayores, directores, jefes de departamento, jefes de oficina, empleados supernumerarios, empleados por contrato y los que tuvieran carácter militar. Se exponía que para el funcionamiento del servicio civil, se establecerían comisiones encargadas de vigilar el cumplimiento de las normas sobre ingresos a la administración y requerimientos para desempeñar los puestos de las categorías en que quedaba dividido el servicio. El acuerdo establecía también disposiciones relativas a vacaciones, licencias, permisos, recompensas y ascensos; asimismo, regulaba los derechos y obligaciones del personal comprendido en el servicio civil y autorizaba a los empleados y funcionarios a formar asociaciones para la defensa de sus intereses, considerando ilícita aquella asociación que adoptara el paro de labores como medio de defensa o de acción.

La vigencia del mencionado acuerdo se interrumpía con el inicio del nuevo régimen presidencial, a cargo de Lázaro Cárdenas, quien dictaría una reglamentación más específica para regular las relaciones de carácter laboral entre el Estado y sus servidores; en 1938, se expidió el *Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión*,³ publicado en el *Diario Oficial de la Federación* del 5 de diciembre de 1938. En dicha normativa se reglamentó con mayor amplitud la relación laboral: se recogió la diferenciación de los trabajadores federales al dividirlos en dos grupos: los de base y los de confianza; entendiendo por los primeros a los sujetos del servicio civil de carrera al cual se le aplicaban las normas del Estatuto, a diferencia de los trabajadores de confianza y los militares, que quedaban excluidos. Se incluyeron normas acerca de los derechos de los trabajadores en las que se regulaba la jornada de trabajo, los descansos y los salarios. Sin embargo, lo que queremos destacar a efectos de este trabajo es que en el Estatuto se incorporaron normas tendentes a resolver los conflictos de los trabajadores al servicio del Estado, así como el procedimiento a seguir ante los órganos jurisdiccionales, el tribunal y las

³ Ibidem, p. 14.

juntas de arbitraje. Esta normativa fue abrogada en 1941, al expedirse un nuevo *Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión*, el cual contemplaba en esencia las mismas disposiciones que el anterior.

En los siguientes años se realizaron diversas tareas con el objetivo de mejorar la normativa del trabajo burocrático. Así, tenemos el estudio realizado por la Comisión Intersecretarial, creada en 1943, para la formulación y realización de un plan coordinado de mejoramiento de la organización gubernamental. En diciembre de 1947, la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado encomendó a la Secretaría de Bienes Nacionales e Inspección Administrativa realizar estudios para mejorar la organización de la Administración Pública. La seguridad social tendente a proteger a los trabajadores burocráticos también fue desarrollándose hasta la creación del *Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado* mediante Ley expedida en diciembre de 1959, que abrogó la *Ley de Pensiones Civiles de Retiro* de diciembre de 1947.

La elevación a rango constitucional de los derechos de los trabajadores del Estado, se logra a partir de la reforma constitucional del artículo 123 CPEUM en la que se adiciona el Apartado B en octubre de 1960, quedando definida la relación laboral entre el Estado y sus servidores. De esa manera se establecieron los derechos constitucionales burocráticos sobre jornada de trabajo, descansos, vacaciones, salario, designaciones, escalafón, suspensión, cese, derecho de asociación, seguridad social y conflictos laborales. Tres años más tarde, en diciembre de 1963, quedaría fortalecida la regulación jurídico-laboral al expedirse la *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado*, reglamentaria del Apartado B del art. 123 CPEUM.

En esta nueva ley del derecho burocrático persistió la distinción entre trabajadores de base y trabajadores de confianza a los que de forma enunciativa se refiere, destacando significativamente que los trabajadores de esta categoría no gozan del derecho de inamovilidad concedido a los trabajadores de base, además de señalarse expresamente su exclusión de ser regulados por la ley que se comenta. En lo referente a los trabajadores de base, la ley establece derechos y obligaciones de los trabajadores y de los titulares de las dependencias e instituciones gubernamentales en relación a la jornada de trabajo, descansos, vacaciones, salario, suspensión, cese, escalafón, organización colectiva,

condiciones generales de trabajo, huelga, riesgos profesionales y enfermedades no profesionales.

Un aspecto muy importante que la ley regula es lo concerniente a la resolución de conflictos laborales, en la que se modifica en parte el régimen anterior establecido por el Estatuto en la que se suprime de dicha reglamentación a las juntas de arbitraje, quedando únicamente como autoridad jurisdiccional competente para dirimir las controversias que se susciten entre el Estado y sus trabajadores al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. En el ámbito federal, con la aparición del órgano autónomo Instituto Federal Electoral se reconoció que los conflictos entre éste y sus servidores serían conocidos por la autoridad jurisdiccional, en el momento actual por el TEPJF.

Las interpretaciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) han desarrollado una conceptualización mixta de la relación jurídico-laboral en cuestión, en la que para su definición “se hace necesario atender a la naturaleza misma del servicio que se preste, así como su reglamentación legal, desde la Constitución hasta otros ordenamientos jurídicos aplicables”.⁴

De acuerdo con lo anterior, la calidad de trabajadores de confianza no depende de la determinación subjetiva del que funge como empleador o institución pública contratante sino de la naturaleza objetiva de las funciones a desarrollar. En otras palabras, son dos los aspectos que se conjuntan en la calificación de éste tipo de trabajadores, uno va en el aspecto subjetivo que se refiere al término confianza el que a su vez conlleva el otro aspecto, el objetivo, que se basa en las cualidades que debe poseer la persona a la que se le va confiar la función. Por lo tanto “no es la persona quien determina que su función sea de confianza, sino que es la naturaleza de la función la que produce la condición de trabajador”.⁵

Por otra parte, en relación a la estabilidad laboral, la Cuarta Sala de la SCJN ha precisado el siguiente criterio: “TRABAJADORES AL SERVICIO

⁴ Pedro Ojeda Paullada, “Tendencias actuales del derecho burocrático”, *Alegatos*, México, DF, no. 43, septiembre-diciembre de 1999, p. 619.

⁵ Mario de la Cueva, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 3ª ed., México, Editorial Porrúa, 1975, t. I, pp. 156 y 157.

DEL ESTADO, DE CONFIANZA, NO ESTÁN PROTEGIDOS POR EL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 EN CUANTO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no incurre en violación de garantías si absuelve del pago de indemnización constitucional y salarios caídos reclamados por un trabajador de confianza que alega un despido injustificado, si en autos se acredita tal carácter, porque los trabajadores de confianza no están protegidos por el artículo 123 de la CPEUM, apartado B, sino en lo relativo a la percepción de sus salarios y prestaciones del régimen de seguridad social que les corresponde, pero no en lo referente a la estabilidad en el empleo”.⁶

El artículo 123, apartado B, fracción XIV, CPEUM se ocupa de los trabajadores de confianza, señalando que la Ley determinará los cargos que serán considerados de confianza; que las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social. También es pertinente mencionar que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado contempla en varios preceptos normas acerca de los trabajadores de confianza. El reconocimiento y definición de la categoría de trabajadores de confianza ha tenido una historia muy particular en el caso de la legislación mexicana.

De acuerdo con Barajas Montes de Oca, trabajador de confianza es la persona que por la naturaleza de las funciones que desempeña, ajusta su actividad a condiciones especiales en la relación de trabajo, que al ser de excepción dan a su contratación un carácter especial, acorde con las labores que realizan. Por su parte, Acosta Romero señala tres criterios que sirven para calificar la relación de confianza: a) porque su nombramiento sea hecho directamente por el Ejecutivo o porque su nombramiento o ejercicio, requieran la aprobación expresa del mismo; b) por la naturaleza de sus funciones; y, c) por el órgano al cual se encuentran adscritos.⁷

⁶ Tesis de Jurisprudencia número 655. *Apéndice al Semanario Judicial de la Federación* (1917-2000), México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2000, t. V, p. 532.

⁷ Citados en David Cienfuegos Salgado, *Legislación burocrática del estado de Guerrero*, México, 2003, p. 24.

Estos antecedentes sirven para contextualizar el tema de la naturaleza de la relación de trabajo que se adopta en el caso de los órganos electorales.

Una de las figuras por las cuales se ha cuestionado la actuación del TEPJF es la del JLI, por considerarse que no debería ser una función en manos de tal institución, pues el JLI no puede estimarse como parte de la justicia electoral. Esta competencia surgió con la reforma a la CPEUM de 1993,⁸ donde uno de los puntos centrales fue el reforzamiento del entonces Tribunal Federal Electoral (TRIFE) en cuanto a su competencia y, precisamente, su autonomía constitucional, al haber sido definido como órgano autónomo y máxima autoridad jurisdiccional. En dicha reforma se estableció que el TRIFE tendría competencia para resolver en forma definitiva e inatacable, entre otras cuestiones, las diferencias laborales que se presentaran con las autoridades electorales establecidas por el artículo 41 CPEUM. Es de tal disposición constitucional que surge la llamada competencia “laboral-electoral”, misma que fue regulada en el COFIPE en los artículos 337-A y 337-B, los cuales establecían los procedimientos especiales para que el TRIFE tramitara, sustanciara y resolviera tanto las diferencias o conflictos que surgieran entre el IFE y sus servidores, como las diferencias o conflictos que se presentaran entre el propio Tribunal y sus servidores.

Al reconocerse tal competencia laboral electoral, hubo quienes sostuvieron que tergiversaba la naturaleza y funciones del propio órgano jurisdiccional autónomo, ya que habiendo sido concebido como especializado para conocer de la materia electoral, ahora su jurisdicción también abarcaba una asignatura laboral.

Sin embargo, la reforma constitucional de 1996,⁹ acorde con la consolidación de la naturaleza constitucional autónoma del IFE, cuidó que los servidores incorporados al denominado “servicio profesional electoral” contaran, en cuanto a sus derechos sustantivos como trabajadores, con un régimen jurídico apropiado y congruente con tal autonomía y reiteró la competencia laboral electoral. Al efecto se estableció en el artículo 99, párrafo cuarto, fracción VII, CPEUM, que al TEPJF le correspondía resolver en forma definitiva e

⁸ *Diario Oficial de la Federación*, 3 de septiembre de 1993.

⁹ *Diario Oficial de la Federación*, 22 de agosto de 1996.

inatacable, los conflictos o diferencias laborales que se suscitaran entre el IFE y sus servidores, lo cual fue repetido en la LOPJF, en sus artículos 186, fracción III, inciso e), así como 189, fracción I, inciso h).

En cuanto al personal del TEPJF, el propio artículo 99 CPEUM estableció en sus párrafos cuarto, fracción VI, y último, que le correspondía al Tribunal Electoral resolver, en forma definitiva e inatacable, los conflictos o diferencias laborales entre él y los servidores, además, precisó que las relaciones de trabajo entre éstos, se regirán conforme a las disposiciones aplicables al Poder Judicial de la Federación y a las reglas especiales y excepciones previstas en la ley. Así, la LOPJF, en sus artículos 188, fracción III, inciso d), y 189, fracción I, inciso g), estableció la competencia para resolver estas controversias a favor de la Sala Superior del TEPJF; de igual manera, en sus numerales 240 y 241, dispuso quienes debían ser considerados como servidores de confianza, la integración de la Comisión Sustanciadora y la aplicación a este tipo de conflictos o diferencias de los artículos 162 a 181 de la LFTSE. Como adelantamos, la normativa procedimental de tales controversias está en el Reglamento Interno del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (RITEPJF).

Con la reforma de 1996, dicho juicio se desincorporó del COFIPE y se agregó a la nueva Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral (LGSMIME). Al respecto debe mencionarse que la inclusión del JLI en la LGSMIME desnaturalizó dicho ordenamiento, toda vez que desde un punto de vista técnico no se trata de un medio de impugnación y tampoco puede ser considerado como materia electoral. La propia Sala Superior estableció en una tesis relevante que una cuestión es la “jurisdicción electoral”, con sus rasgos y particularidades, y otra muy diferente es la “jurisdicción laboral especial”, la cual también cuenta con sus propias singularidades. Sin embargo, consideradas las características de la materia electoral, tal regulación está justificada, ya que los trabajadores del IFE tienen un quehacer fundamental para el Estado que es participar activamente en las tareas de preparación, desarrollo y vigilancia de las elecciones.¹⁰

¹⁰ Tesis S3LA 002/99, de rubro “JUICIO PARA DIRIMIR LOS CONFLICTOS O DIFERENCIAS LABORALES DE LOS SERVIDORES DEL INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL,

La misma Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver, por conducto de su Segunda Sala el expediente Competencia 97/2004, formado con motivo del conflicto suscitado entre el Tribunal de Conciliación y Arbitraje y la Sala Superior del TEPJF, explicó ampliamente la razón de ser de la llamada competencia laboral especial de este último, y manifestó, entre otras cosas, lo siguiente: “Esto es, la intención fue deslindar lo que guardara relación con la materia electoral, de la posible intervención directa o indirecta de los Poderes Ejecutivo y Legislativo, dotando a los organismos correspondientes de mecanismos especiales, respecto de sus actos administrativos, contenciosos o laborales, que emitiera como autoridad o como patrón para quedar resguardados de la afectación que pudieran resentir de la estructura del Estado”.

Para completar tal esquema, debe recordarse que de manera previa la propia Sala Superior del TEPJF había sostenido, en la tesis CXXVIII/2001, que únicamente esa instancia podía darle trámite a los juicios laborales en materia electoral respecto de los servidores del IFE, argumentando que:

La mencionada naturaleza jurídica del Tribunal Electoral, excluye, sin excepción y como principio constitucional, cualquier pretensión de sujetarlo al control de otra autoridad, independientemente de la naturaleza de ésta. La no sujeción del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, a otro órgano de autoridad, así como la improcedencia de cualquier tipo de control constitucional o de legalidad, incluido indudablemente el juicio de amparo, sobre las resoluciones que emita, se corrobora por el hecho de que en el párrafo cuarto del propio artículo 99 de la Ley Fundamental, se establece que al Tribunal Electoral le corresponde resolver, en forma definitiva e inatacable, los asuntos de su competencia, en los diversos supuestos ahí previstos, entre los cuales están los conflictos o diferencias laborales entre el Instituto Federal Electoral y sus servidores, lo cual deja en claro el propósito de que ningún otro órgano judicial o de cualquiera otra naturaleza, que no sea la expresamente señalada en el propio precepto constitucional, intervenga en el examen y resolución de los mencionados conflictos o diferencias. En consecuencia, si por mandato de la Carta Magna el Tribunal

MATERIA DEL”. *Compilación Oficial de Jurisprudencia y Tesis Relevantes 1997-2005* [En lo sucesivo *Compilación Oficial*], 2ª ed., México, Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, 2005, pp. 540-541.

Electoral del Poder Judicial de la Federación no está sujeto a la jurisdicción de ningún tipo de órgano administrativo o jurisdiccional y las resoluciones que emite, conforme a sus atribuciones, no son objeto de control constitucional o legal, es obvio que en ningún caso su actuación puede estar condicionada a la sola voluntad de un particular que promueve un juicio de amparo, pues su tramitación y decisión no pueden vincularlo jurídicamente.¹¹

Anteriormente era competencia exclusiva de la Sala Superior conocer y resolver el JLI, sin embargo a partir de las recientes reformas en materia electoral, tanto constitucionales como legales,¹² las Salas Regionales del TEPJF también cuentan con tal competencia. Esta competencia se encuentra diferenciada, según se trata de órganos centrales o desconcentrados del IFE.

En efecto, los artículos 189, fracción I, inciso G, LOPJF, y 94.1.a) LGSMIME, establecen que la Sala Superior es competente para resolver el citado Juicio en los casos de conflictos o diferencias laborales entre los órganos centrales del IFE y sus servidores. Se consideran órganos centrales al Consejo General, la presidencia de dicho Consejo, la Junta General Ejecutiva, la Secretaría Ejecutiva y la Unidad de Fiscalización de los Recursos de los Partidos Políticos, de acuerdo con lo que dispone el numeral 108 del COFIPE.

Conforme a lo estipulado en los numerales 194, fracción XII, LOPJF, así como 94.1.b) LGSMIME, las Salas Regionales, en el ámbito en que ejerzan su jurisdicción, serán competentes para resolver el JLI, cuando se suscite un

¹¹ Tesis de rubro: “JUICIOS LABORALES EN MATERIA ELECTORAL RESPECTO DE SERVIDORES DEL INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL. ÚNICAMENTE LA SALA SUPERIOR DEL TRIBUNAL ELECTORAL DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN PUEDE TRAMITARLOS Y RESOLVERLOS, SIN QUE LO ACTUADO Y DECIDIDO EN UN JUICIO DE GARANTÍAS LA PUEDA VINCULAR”. Criterio derivado del SUP-JLI-023/2001. *Justicia Electoral. Revista del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación*, México, DF, suplemento 5, 2002, pp. 92-93.

¹² La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos fue reformada por Decreto publicado en el *Diario Oficial de la Federación* de 13 de noviembre de 2007. En cuanto a la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y la Ley General del Sistema de Medios de impugnación en Materia Electoral, las mismas fueron reformadas por Decreto publicado en el mismo órgano de difusión de 1º de julio de 2008. Por lo que hace a estas reformas, debe precisarse que las mismas se refieren básicamente a la distribución de competencia entre la Sala Superior y las Salas Regionales, para conocer y resolver el Juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales suscitados entre el Instituto Federal Electoral y sus servidores.

conflicto o diferencia entre los órganos desconcentrados del IFE y sus servidores.

En el caso de las controversias entre el TEPJF y sus servidores, la competencia recae exclusivamente en la Sala Superior.

II

JUICIO PARA DIRIMIR LOS CONFLICTOS O DIFERENCIAS LABORALES DE LOS SERVIDORES DEL INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL (JLI)

En 1990 se reformó la CPEUM para incorporar la figura del Instituto Federal Electoral como órgano encargado de la organización de las elecciones federales. Dicho órgano tendría personalidad jurídica y patrimonio propios, sería la autoridad en la materia, profesional en su desempeño y autónomo en sus decisiones. Se distinguió entre las funciones electorales realizadas profesionalmente y las que no eran de tal naturaleza. Al efecto, la CPEUM señaló que los órganos ejecutivos y técnicos del IFE dispondrían del personal calificado necesario para prestar el Servicio Profesional Electoral, por lo que se estableció que se debería aprobar un *Estatuto del Servicio Profesional Electoral*.¹³ Tal ordenamiento sería sustituido en 1999. Las nuevas bases de la relación laboral entre el IFE y sus servidores se establecieron en el *Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral*.¹⁴

Como lo adelantamos, en la consolidación de la naturaleza constitucional autónoma del IFE se cuidó que los servidores incorporados al denominado “servicio profesional electoral” contaran, en cuanto a sus derechos sustantivos como trabajadores, con un régimen jurídico apropiado.

¹³ *Diario Oficial de la Federación*, 29 de junio de 1992.

¹⁴ *Diario Oficial de la Federación*, 29 de marzo de 1999.

Al efecto se estableció que al TEPJF le correspondía resolver en forma definitiva e inatacable, los conflictos o diferencias laborales que se suscitaran entre el IFE y sus servidores. La legislación aplicable se recoge en la jurisprudencia 16/98, de rubro “Relaciones de trabajo de los servidores del Instituto Federal Electoral. Disposiciones que las rigen”, en donde se señaló que son el COFIPE y el ESPE, los ordenamientos que “regulan las relaciones de trabajo de los servidores del Instituto Federal Electoral”. Al respecto se abunda:

Desde una perspectiva constitucional, el artículo 123 es el que establece las relaciones típicas del derecho del trabajo. El apartado A de tal artículo prevé las relaciones laborales de los sujetos relacionados con los factores de producción, pues las leyes que sobre ese tema expide el Congreso de la Unión, rigen entre: “...*los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos.*.”; a su vez, el apartado B del propio artículo constitucional se refiere a las relaciones jurídicas de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal y de algunas instituciones bancarias con sus servidores. El Instituto Federal Electoral no se sitúa en alguno de los supuestos mencionados por los apartados A y B del artículo 123 constitucional, en tanto que ninguna base hay para considerar que constituye uno de los factores de producción ni que pertenece a los Poderes de la Unión ni al Gobierno del Distrito Federal, sino que es un organismo público autónomo, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propios, en términos de lo dispuesto por la fracción III del artículo 41 constitucional. Además, en conformidad con esta disposición, las relaciones de trabajo de los servidores del referido instituto se rigen por las disposiciones del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales y del Estatuto del Servicio Profesional Electoral a la fecha vigente; de ahí que ante la regla general establecida en el artículo 123 y la regla específica contenida en el artículo 41, fracción III, ambos de la Constitución Federal, resulta aplicable esta última, con la salvedad a que se refieren los artículos 172, párrafo 1, del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales y 123, apartado B, fracción XIV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pues en la técnica de la aplicación de la ley, lo específico priva sobre lo genérico, princi-

pio general de derecho que se invoca en términos del artículo 2, párrafo 1, de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral.¹⁵

A continuación veremos los aspectos principales del mencionado JLI.

Procedencia

De acuerdo con el artículo 96, párrafos 1 y 2,¹⁶ LGSMIME, el JLI procede cuando el servidor haya sido sancionado, destituido o afectado en sus derechos y prestaciones laborales, o bien, cuando el IFE determine su cambio de adscripción o de horario.

El artículo 140 RITEPJF señala que los servidores del IFE podrán comparecer por sí o por representantes acreditados mediante simple carta poder, en términos de lo señalado en el artículo 134 LFTSE. En su caso, la personería de las partes se tendrá por acreditada en los términos del Capítulo II, del Título Catorce, de la LFT.

Requisitos de procedibilidad

El artículo 96.3 LGSMIME dispone que es requisito de procedibilidad del JLI, que el servidor del IFE haya agotado, en tiempo y forma, las instancias previas que establezca el COFIPE y el ESPE, ordenamientos que regulan las relaciones laborales entre el IFE y sus servidores, de acuerdo con lo previsto en el artículo 41, párrafo segundo, fracción III, CPEUM.

En relación con los requisitos que debe reunir la demanda respectiva, el artículo 97.1 LGSMIME, prevé los siguientes:

- Hacer constar el nombre completo del actor y señalar el domicilio para oír notificaciones;
- Identificar el acto o resolución impugnado;
- Expresar los agravios que causa el acto o resolución impugnado;

¹⁵ Tesis derivada de la resolución de los asuntos SUP-JLI-046/97, SUP-JLI-053/97 y SUP-JLI-029/98, *Justicia Electoral. Revista del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación*, México, DF, suplemento 2, 1998, pp. 22 y 23.

¹⁶ Párrafo adicionado mediante Decreto publicado en el *Diario Oficial de la Federación*, el primero de julio de 2008.

- Manifiestar las consideraciones de hecho y de derecho en que se funda la demanda;
- Ofrecer pruebas, acompañando las documentales, y
- Asentar la firma autógrafa del promovente.

Supletoriedad

El artículo 95.1 LGSMIME, establece que en lo que no contravenga el régimen laboral del IFE, se aplicarán en forma supletoria y en el orden siguiente:

- La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- La Ley Federal del Trabajo.
- El Código Federal de Procedimientos Civiles.
- Las Leyes del orden común.
- Los principios generales de derecho.
- La equidad.

Partes

El artículo 98.1 LGSMIME dispone que son partes en el JLI:

- El actor, que es el servidor afectado por el acto o resolución impugnado, quien debe comparecer personalmente o por conducto de apoderado, y
- El IFE, el cual debe actuar a través de sus representantes legales.

La Sala Superior ha estimado, en la tesis XLIV/2009 que la cónyuge supérstite tiene legitimación en el JLI para reclamar el pago de las prestaciones e indemnización correspondientes, sin que sea necesario demostrar su dependencia económica.¹⁷

Plazo

La demanda de JLI debe presentarse directamente ante la Sala competente del TEPJF, dentro de los 15 días hábiles siguientes al en que se le notifi-

¹⁷ *Criterio derivado del SUP-JLI-36/2008. Gaceta de Jurisprudencia y Tesis en materia electoral*, México, DF, año 3, núm. 5, 2010, pp. 63-64.

que al servidor la determinación del IFE, según lo establece el artículo 96.1 LGSMIME.

La Sala Superior del TEPJF emitió tesis de jurisprudencia, donde estableció que la notificación a que se refiere el citado numeral, no es de naturaleza procesal, por lo que tal comunicación puede revestir las distintas formas existentes que transmiten ideas, resoluciones o determinaciones entre personas que actúan en un plano de igualdad, bien sea por vía oral, escrita o, inclusive, a través de posturas asumidas dentro del desenvolvimiento del nexo jurídico que las vincula, toda vez que dicha notificación sólo constituye la noticia cierta del hecho que uno de los sujetos participantes de esa relación, hace saber al otro.¹⁸

La Sala Superior también ha sostenido en tesis de jurisprudencia, que el plazo para que los servidores del Instituto Federal Electoral puedan ejercitar las acciones respectivas, es de caducidad.¹⁹

El artículo 141 RITEPJF señala que cuando la demanda resulte oscura o se adviertan irregularidades, se deberá requerir al actor para que las subsane dentro de un plazo de tres días, transcurrido dicho plazo, se proveerá sobre la admisión en caso de que proceda.

Trámite y sustanciación

Los numerales 99 a 107 LGSMIME, prevén el trámite y sustanciación siguiente:

Una vez presentada la demanda correspondiente, dentro de los 3 días hábiles siguientes al de su admisión se correrá traslado en copia certificada al IFE.

En relación con la admisión de la demanda, la Sala Superior en tesis de jurisprudencia sostuvo que la facultad para desechar una demanda laboral, si

¹⁸ Tesis S3LAJ 03/98, de rubro: “NOTIFICACIÓN. LA PREVISTA POR EL ARTICULO 98 DE LA LEY GENERAL DEL SISTEMA DE MEDIOS DE IMPUGNACIÓN NO ES DE NATURALEZA PROCESAL”. *Compilación Oficial*, pp. 197-198.

¹⁹ Tesis S3LAJ 01/98, de rubro: “ACCIONES DE LOS SERVIDORES DEL INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL EL PLAZO PARA EJERCITARLAS ES DE CADUCIDAD”. *Compilación Oficial*, p. 6.

bien no se encuentra expresamente establecida en la normatividad rectora de los conflictos o diferencias laborales, la misma está inmersa en la naturaleza de todos los procesos jurisdiccionales.²⁰

El IFE deberá contestar dentro de los 10 días hábiles siguientes al en que se le notifique la presentación de la demanda de JLI.

Una vez reciba la contestación de la demanda, dentro de los 15 días hábiles siguientes se llevará a cabo la audiencia de conciliación, admisión y desahogo de pruebas y alegatos.

En el desarrollo de la mencionada audiencia, la Sala correspondiente, determinará sobre la admisión de las pruebas que estime pertinentes, ordenando el desahogo de las que lo requieran, desechando aquellas que resulten notoriamente incongruentes o contrarias al derecho o a la moral o que no tengan relación con la litis.

Ahora bien, en caso de que se ofrezca la confesional a cargo del Consejero Presidente o del Secretario Ejecutivo del IFE, sólo será admitida si se trata de hechos propios controvertidos, que no hayan sido reconocidos por el IFE y relacionados con la litis; además, su desahogo se hará por oficio, por lo que el oferente de la prueba deberá presentar el pliego de posiciones correspondiente, con la finalidad de que una vez calificadas de legales las posiciones, sea remitido el pliego al absolvente, para que en un término de 5 días hábiles lo conteste por escrito.

De igual forma, se faculta al magistrado encargado de resolver, para ordenar el desahogo de pruebas por exhorto, el cual debe dirigir a la autoridad del lugar correspondiente para que en auxilio de las labores de la Sala competente se sirva diligenciarlo.

Por otra parte, se establece que para la sustanciación y resolución de los juicios que se promuevan durante los procesos electorales ordinarios y, en su caso, en los de elecciones extraordinarias, el Presidente de la Sala que corresponda puede adoptar las medidas que estime pertinentes, a fin de que, en su

²⁰ Tesis S3LAJ 02/2001, de rubro: "DEMANDALABORAL. LA FACULTAD DE SU DESECHAMIENTO POR PARTE DEL JUZGADOR SE ENCUENTRA INMERSA EN LA NATURALEZA DE TODOS LOS PROCESOS JURISDICCIONALES". *Compilación Oficial*, pp. 83-84

caso, se atiende prioritariamente la sustanciación y resolución de los medios de impugnación previstos en la LGSMIME.

El artículo 142 RITEPJF señala las reglas para la realización de la audiencia de conciliación, admisión y desahogo de pruebas y alegatos:

- I. La audiencia se iniciará con la comparecencia o ausencia de las partes; las que estén ausentes podrán intervenir en el momento en que se presenten;
- II. Abierta la audiencia, el Secretario dará cuenta al Magistrado Instructor con las promociones presentadas por las partes que se encuentren pendientes de acordar.

A fin de garantizar la celeridad del procedimiento en dicha audiencia, en cada una de sus etapas el Magistrado Instructor dará el uso de la palabra a las partes por una sola ocasión, sin que su intervención pueda exceder de diez minutos;

- III. El Magistrado Instructor exhortará a las partes para que procuren llegar a un acuerdo conciliatorio. Si llegan a un acuerdo conciliatorio, el conflicto se dará por terminado. El convenio respectivo, previa aprobación de la Sala Superior producirá todos los efectos jurídicos inherentes a una sentencia.

Las partes de común acuerdo podrán solicitar se suspenda la audiencia con el objeto de conciliarse, y el Magistrado Instructor, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley;

- IV. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes pasando a la etapa de admisión de pruebas;
- V. El Magistrado Instructor admitirá las pruebas que procedan, iniciando con las ofrecidas por el actor, y después proveerá lo conducente respecto de las del demandado; pudiendo, previamente, cada una de las partes objetar las de su contrario;
- VI. Las partes no podrán ofrecer pruebas diferentes de las señaladas en los escritos que integran la litis, salvo que se trate de pruebas supervenientes o de tachas. En caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas

- con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de ofrecer dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;
- VII. Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la etapa de admisión de pruebas, se concederá a las partes el uso de la voz para alegar; hecho lo anterior se declarará cerrada la instrucción y se ordenará formular el proyecto de sentencia;
- VIII. El desahogo de las pruebas en la audiencia de conciliación, admisión y desahogo de pruebas, se ajustará a lo dispuesto en el artículo 132 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y al Título Caratorce, Capítulo XII, de la Ley Federal del Trabajo;
- IX. Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, el Magistrado Instructor considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia o no se pueda desahogar alguna por no estar debidamente preparada, suspenderá la audiencia para reanudarla dentro de los quince días siguientes;
- X. Al concluir el desahogo de las pruebas, se abrirá la etapa de alegatos, para lo cual se concederá el uso de la voz a las partes, por una sola vez y por un máximo de diez minutos, y
- XI. Realizado lo anterior, se declarará cerrada la instrucción y se ordenará formular el proyecto de sentencia.

Por su parte el artículo 147 prevé que los acuerdos dictados en las audiencias podrán ser revisados por la Sala Superior, a petición de parte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 128 LFTSE.

La Sala competente deberá resolver el JLI, en forma definitiva e inatacable, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la celebración de la audiencia respectiva, previéndose que la Sala puede sesionar en privado si el caso concreto lo amerita.

Sobre el particular, resulta oportuno mencionar la tesis aislada sustentada por la Segunda Sala de la SCJN, mediante la cual estableció que las resoluciones pronunciadas por el TEPJF en los conflictos laborales, son definitivas

e inatacables, en tal virtud, resulta improcedente cualquier medio de defensa, incluso el juicio de amparo.²¹ En relación con este tema, sólo como un dato comparativo, resulta oportuno señalar que las resoluciones dictadas por el Tribunal Electoral del Distrito Federal, si bien constituyen resoluciones definitivas e inatacables en la vía ordinaria, dicha definitividad no aplica tratándose de las resoluciones pronunciadas en los conflictos laborales que surjan entre el Instituto Electoral del Distrito Federal y sus servidores; en consecuencia, contra ellas procede el juicio de amparo como un medio de control constitucional.²²

La sentencia debe notificarse a las partes personalmente o por correo certificado si señalaron domicilio, en caso contrario, la notificación correspondiente se efectuará por estrados.

Una vez notificada la sentencia, las partes dentro del término de 3 días pueden solicitar a la Sala competente la aclaración de la misma, para precisar o corregir algún punto, la cual debe resolver dentro de un plazo igual, sin que por ningún motivo pueda modificar el sentido de dicha sentencia.

El artículo 148 RITEPJF señala que en los juicios en los que se demanden prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena y se cuantificará el importe correspondiente en la sentencia; sólo por excepción podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación. Promovido un incidente de liquidación, se dará vista a la contraparte con el escrito incidental por un término de tres días, para que manifieste lo que a

²¹ TRIBUNAL ELECTORAL DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. LAS RESOLUCIONES QUE PRONUNCIE EN CONFLICTOS LABORALES QUE SE SUSCITEN ENTRE EL INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL Y SUS SERVIDORES, SON DEFINITIVAS E INATACABLES. RESULTANDO IMPROCEDENTE CUALQUIER MEDIO DE DEFENSA, INCLUSO EL JUICIO DE AMPARO. *SJFG9*, t. XV, marzo de 2002. p. 433. Tesis: 2a.XXVI/2002.

²² TRIBUNAL ELECTORAL DEL DISTRITO FEDERAL. LAS RESOLUCIONES QUE PRONUNCIE EN CONFLICTOS LABORALES QUE SE SUSCITEN ENTRE EL INSTITUTO ELECTORAL DEL DISTRITO FEDERAL Y SUS SERVIDORES, SI BIEN SON DEFINITIVAS E INATACABLES EN LA VÍA ORDINARIA, PUEDEN SER COMBATIDAS POR MEDIO DEL JUICIO DE AMPARO. *SJFG9*, t. XVIII, septiembre de 2003. p. 579. Tesis: 73/2003.

su interés corresponda, concluido el plazo concedido para tal efecto, la Sala Superior dictará la resolución dentro de los quince días hábiles siguientes.

Efectos de las sentencia

El artículo 108.1 LGSMIME precisa que los efectos de la sentencia pueden ser en el sentido de confirmar, modificar o revocar el acto o resolución impugnados; ahora bien, cuando la sentencia ordena dejar sin efectos la destitución del servidor del IFE, este último puede negarse a reinstalarlo, y pagar la indemnización equivalente a tres meses de salario más doce días por cada año trabajado, en concepto de prima de antigüedad.

Por lo que se refiere a esta prima de antigüedad, la Sala Superior ha señalado que dicha prestación debe cubrirse tomando en cuenta el último salario real obtenido por el servidor, esto es, la suma de los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregaba al trabajador por sus servicios, sin que pueda darse reducción de ninguna especie.²³

²³ Tesis S3LAJ 03/2002, de rubro: “PRIMA DE ANTIGÜEDAD. LA PREVISTA POR EL ARTÍCULO 108 DE LA LEY GENERAL DEL SISTEMA DE MEDIOS DE IMPUGNACIÓN EN MATERIA ELECTORAL, DEBE CUBRIRSE CON BASE EN EL ÚLTIMO SALARIO REAL OBTENIDO POR EL SERVIDOR”. *Compilación Oficial*, pp. 229-230.

Práctica jurisdiccional²⁴

Desde el primero de noviembre de 1996 hasta el 24 de febrero de 2011, el TEPJF ha recibido 711 JLI. Cantidad que se encuentra distribuida de la siguiente manera:

Año de Recepción	Total de Asuntos
1996	3
1997	59
1998	56
1999	52
2000	26
2001	29
2002	22
2003	30
2004	36
2005	23
2006	37
2007	102
2008	62
2009	56
2010	104
2011	14
Total	711

²⁴ Los datos que a continuación se presentan fueron proporcionados por la Dirección de Análisis Estadístico y de Jurisprudencia del TEPJF.

Las autoridades responsables han sido órganos centrales, consejos y juntas locales, y en dos casos un instituto electoral de naturaleza local:

Autoridad	Total	Porcentaje
Órganos centrales del IFE	668	94.0%
Consejos y juntas locales	41	5.8%
Institutos estatales electorales	2	0.3%
Total	711	100.0%

Como se mencionó, con la definición competencial, y la permanencia de las salas regionales, producto de las reformas 2007-2008, la distribución de asuntos ha sido la siguiente:

Sala	Total	Porcentaje
Sala Superior	64	31.4%
Salas Regionales	140	68.6%
Total	204	100.0%

La resolución de los JLI se dicta en promedio en 71 días, aunque un porcentaje del 22.3% se dictó en menos de 30 días, conforme con los siguientes datos:

Rango Tiempo	Resueltos	Porcentaje
30 días o menos	155	22.33%
31 a 60 días	169	24.35%
61 a 90 días	182	26.22%
91 a 120 días	100	14.41%
más de 120 días	88	12.68%
Total	694	100.0%

Por cuanto hace a la temática de los JLI éstas han sido las siguientes:

Temática	Total
Liquidación	12
Rescisión	18
Otros	20
Cambio de adscripción	24
Modificación a cargos y puesto	35
Reinstalación	40
Servicio profesional de carrera	43
Sanción	103
Despido injustificado	177
Pago de prestaciones	239
Total	711

Por cuanto hace al sentido de la resolución, los datos son los siguientes:

Sentido	Sala Superior	Salas Regionales
Fundado	11.88%	17.69%
Fundado en parte	17.20%	20.77%
Infundado	31.38%	26.15%
Desechamiento	27.84%	10.00%
Sobreseimiento	4.08%	13.85%
Otros*	7.62%	11.54%
Total	100.00%	100.00%

III

JUICIO PARA DIRIMIR LOS CONFLICTOS O DIFERENCIAS LABORALES ENTRE EL TRIBUNAL ELECTORAL DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SUS SERVIDORES (CLT)

El segundo aspecto de la denominada competencia laboral especial que corresponde al TEPJF, es el relativo a la atribución para dirimir aquellos conflictos o diferencias de carácter laboral entre el propio TEPJF y sus servidores.

Como ha quedado anotado, el régimen de los servidores públicos de los órganos electorales responde a características particulares. Tratándose del TEPJF, es el *Reglamento Interno del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación* (RITEPJF) se encarga de establecer los lineamientos del CLT, en su título quinto (arts. 135-139).

El artículo 135 RITEPJF establece que los servidores del TEPJF Electoral tienen los derechos y obligaciones que establece la LFTSE, acorde a lo dispuesto por el artículo 1, del citado ordenamiento, siempre y cuando no contravengan las disposiciones de la LOPJF. El mencionado artículo 1º LFTSE establece:

La presente Ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, de las Instituciones que a continuación se enumeran: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores 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.

De acuerdo con el artículo 136 RITEPJF los conflictos laborales entre el TEPJF y sus servidores y empleados, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 241 LOPJF, serán tramitados por la Comisión Sustanciadora y

resueltos por la Sala Superior, de acuerdo a lo establecido en el Capítulo III, del Título Séptimo y los artículos 152 al 161 de la LFTSE, por lo que las acciones correspondientes, deberán ejercitarse dentro de los plazos previstos en el Título Sexto de esa Ley.²⁵

De acuerdo con el artículo 137 RITEPJF la Comisión Sustanciadora se integrará por: un representante designado por la Sala Superior, quien la presidirá; un representante de la Comisión de Administración, y un representante electo por los propios trabajadores del TEPJE, en virtud de tener el carácter de servidores públicos de confianza, a través del sistema de mayoría relativa y mediante un proceso de votación universal, libre, secreto y directo, el cual será llevado de manera conjunta en la Sala Superior y en las Salas Regionales. El trabajador que resulte en segundo lugar en la votación será el suplente.

Se prevé en el RITEPJF que los representantes podrán ser removidos por quienes los designaron y durarán en sus cargos cuatro años.

²⁵ El texto de los artículos aplicables es el siguiente:

“Artículo 112.- Las acciones que nazcan de esta Ley, del nombramiento otorgado en favor de los trabajadores y de los acuerdos que fijen las condiciones generales de trabajo, prescribirán en un año, con excepción de los casos previstos en los artículos siguientes”.

“Artículo 113.- Prescriben: **I.-** En un mes: **a)** Las acciones para pedir la nulidad de un nombramiento, y **b)** Las acciones de los trabajadores para ejercitar el derecho a ocupar la plaza que hayan dejado por accidente o por enfermedad, contado el plazo a partir de la fecha en que estén en aptitud de volver al trabajo. **II.-** En cuatro meses: **a)** En caso de despido o suspensión injustificados, las acciones para exigir la reinstalación en su trabajo o la indemnización que la Ley concede, contados a partir del momento en que sea notificado el trabajador, del despido o suspensión. **b)** En supresión de plazas, las acciones para que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o la indemnización de Ley, y, **c)** La facultad de los funcionarios para suspender, cesar o disciplinar a sus trabajadores, contado el término desde que sean conocidas las causas”.

“Artículo 114.- Prescriben en dos años: **I.-** Las acciones de los trabajadores para reclamar indemnizaciones por incapacidad provenientes de riesgos profesionales realizados; **II.-** Las acciones de las personas que dependieron económicamente de los trabajadores muertos con motivo de un riesgo profesional realizado, para reclamar la indemnización correspondiente, y **III.-** Las acciones para ejecutar las resoluciones del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Los plazos para deducir las acciones a que se refieren las fracciones anteriores, correrán respectivamente, desde el momento en que se determine la naturaleza de la incapacidad o de la enfermedad contraída, desde la fecha de la muerte del trabajador o desde que sea ejecutable la resolución dictada por el Tribunal. Las fracciones I y II de este artículo sólo son aplicables a personas excluidas de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado”.

Asimismo se prevé, en el artículo 138 RITEPJF que la Comisión Sustanciadora contará con el personal necesario para el adecuado cumplimiento de sus atribuciones, funcionará en forma colegiada y sus determinaciones se tomarán por unanimidad o mayoría de votos de sus integrantes.

Las atribuciones de la Comisión Sustanciadora son, según el artículo 139 RITEPJF:

- I. Sustanciar los conflictos o diferencias laborales entre el Tribunal Electoral y sus servidores, presentando los dictámenes correspondientes ante la Sala Superior, en términos del artículo 241 de la Ley Orgánica. Para ello se sujetará al procedimiento previsto en los artículos 126 al 147, en relación con los artículos 152 al 161, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado;
- II. Sustanciar los asuntos relativos a la imposición de sanciones de los servidores del Tribunal Electoral por las irregularidades o faltas en que incurran en el desempeño de sus funciones, en términos del artículo 209, fracción XIV, de la Ley Orgánica, presentando los dictámenes correspondientes a la Comisión de Administración para su resolución;
- III. Dictar las providencias que estime conveniente para lograr la mayor eficacia y celeridad en la tramitación de los asuntos de su competencia;
- IV. Resolver respecto de las objeciones y recursos presentados por las partes en contra de los acuerdos dictados en las audiencias;
- V. Rendir un informe anual al Presidente del Tribunal Electoral o al Presidente de la Comisión de Administración, según corresponda, de las actividades realizadas, y
- VI. Las demás que le confieran las disposiciones aplicables y este Reglamento.

Práctica jurisdiccional²⁶

Desde el primero de noviembre de 1996 hasta el 25 de febrero de 2011, se han presentado 28 CLT, distribuidos de la siguiente forma:

Año	CLT recibidos
2003	6
2004	3
2005	10
2006	1
2007	1
2008	3
2009	1
2010	2
2011	1
Total	28

A diferencia de los JLI, el tiempo de resolución de los CLT es más prolongado, como se advierte en el siguiente cuadro:

CLT resueltos	26
Tiempo promedio de resolución (días)	275.3
Tiempo promedio de resolución (meses)	9.2

²⁶ Los datos que a continuación se presentan fueron proporcionados por la Dirección de Análisis Estadístico y de Jurisprudencia del TEPJF.

La temática principal de los CLT es la siguiente:

Temática	Total
Reinstalación	3
Pago de prestaciones	5
Sanción	6
Despido injustificado	14
Total	28

El sentido de las resoluciones ha sido el siguiente:

Sentido	Resueltos	Porcentaje
Fundado	3	11,5%
Fundado en parte	19	73,1%
Infundado	1	3,8%
Desechamiento	0	0,0%
Sobreseimiento	0	0,0%
Desistimiento	3	11,5%
Total	26	100,0%