



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
" ARAGON "**

***LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE LOS
SERVIDORES PUBLICOS QUE NO HAYAN
CUMPLIDO SEIS MESES DE SERVICIO.***

TESIS PROFESIONAL

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :**

DAVID CETINA MENCHI

MEXICO, D. F.

1987.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

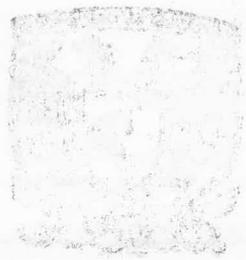
DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Der-181

UNIVERSITY OF MICHIGAN LIBRARY



THE UNIVERSITY OF MICHIGAN LIBRARY
ANN ARBOR, MICHIGAN 48106

UNIVERSITY OF MICHIGAN LIBRARY
ANN ARBOR, MICHIGAN 48106

T E S I S

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE LOS SERVIDORES PUBLICOS'
QUE NO HAYAN CUMPLIDO SEIS MESES DE SERVICIOS

LIC. FLORENCIO BARRAGAN QUEZADA
ASESOR

DAVID CETINA MENCHI
ALUMNO

I N D I C E

Pág.

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO

LA RELACION DE TRABAJO ENTRE EL ESTADO Y SUS SERVIDORES.

I.	NOCION DE LA RELACION DE TRABAJO.....	
1.	Teorías de Derecho Privado.....	1
2.	Teorías de Derecho Público.....	2
3.	Teoría que la considera como rama autónoma.....	7
4.	Teorías que la asimilan al Derecho del Trabajo.	8
II.	SITUACION LEGAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE BASE	
1.	Consideraciones generales.....	12
2.	El ingreso al servicio del Estado.....	14
3.	Obligaciones y derechos de los trabajadores..	20
III.	DURACION DE LA RELACION DE TRABAJO.....	
1.	Consideraciones generales.....	25
2.	Carácter de los nombramientos.....	26

CAPITULO SEGUNDO

EL DESPIDO DEL SERVIDOR PUBLICO DE BASE.

I.	LAS CAUSALES DE DESPIDO.....	
1.	Concepto de despido.....	29
2.	Clasificación y comentarios de las causales - de despido.....	33

II.	LA TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO.....	
	1. Concepto de terminación y su diferencia con el despido.....	49
	2. Causas de terminación.....	51
III.	LAS ACCIONES DEL TRABAJADOR DESPEDIDO.....	
	1. Consideraciones generales.....	56
	2. Reinstalación.....	58
	3. Indemnización.....	59

CAPITULO TERCERO

EL PROCEDIMIENTO ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

I.	EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.	
	1. Antecedentes del Tribunal.....	62
	2. Integración del Tribunal.....	64
	3. Competencia del Tribunal.....	68
II.	EL PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER LOS CONFLICTOS <u>IN</u> INDIVIDUALES QUE SE SUSCITEN ENTRE EL ESTADO Y - SUS SERVIDORES.....	
	1. Consideraciones generales.....	70
	2. La demanda y contestación.....	72
	3. Las audiencias.....	75
	4. Los medios de prueba.....	77
	5. Terminación del procedimiento.....	81
	6. La ejecución de los laudos.....	84
III.	EL AMPARO EN CONTRA DE LOS LAUDOS DICTADOS POR EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.....	
	1. La demanda de amparo.....	86
	2. La suspensión del acto reclamado.....	91
	3. Efectos de las ejecutorias que conceden el - amparo.....	93

CAPITULO CUARTO
LA INAMOVILIDAD O ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

I.	TEORIA GENERAL DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO...	
1.	Generalidades.....	96
2.	Concepto.....	99
3.	Clases de estabilidad.....	102
4.	Contrato a prueba.....	106
II.	LA ESTABILIDAD O INAMOVILIDAD EN EL EMPLEO DE - LOS SERVIDORES PUBLICOS DE BASE.....	
1.	Regulación legal de la estabilidad o inamovi lidad.....	108
2.	Clase de estabilidad o inamovilidad estable- cida en favor de los servidores públicos de base.....	111
3.	Alcance de la estabilidad o inamovilidad....	114
III.	PROBLEMAS DE APLICACION E INTERPRETACION DEL AR- TICULO SEXTO DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADO- RES AL SERVICIO DEL ESTADO.....	
1.	Planteamiento del problema.....	117
2.	Criterios del Tribunal Federal de Concilia- ción y Arbitraje.....	121
3.	Interpretaciones contradictorias de la Supre ma Corte de Justicia de la Nación.....	123
	CONCLUSIONES.....	136
	BIBLIOGRAFIA	142

I N T R O D U C C I O N

El Estado requiere de personal administrativo eficiente e idóneo, para el debido cumplimiento y atención de los servicios públicos y demás actividades que le corresponden, por lo - que el elemento humano en el nivel operativo es indispensable para que concretice sus acciones.

En tal virtud, debe imperar un régimen laboral justo - entre el Estado y sus trabajadores, para que se genere entre los servidores públicos una auténtica vocación de servicio, que se - sustente en la seguridad o estabilidad en sus puestos, cuando - los desempeñen honesta y eficientemente, independientemente de la antigüedad en el servicio.

De la experiencia personal adquirida durante dieciséis años como servidor público en diversas áreas jurídico laborales, me he percatado que no siempre se ha separado de sus empleos a - los trabajadores de base por ineficientes o deshonestos, sino - que en muchas ocasiones al capricho de sus jefes inmediatos, por la simple circunstancia de no haber cumplido seis meses de servicios.

Dicha situación me ha motivado para elaborar la presente tesis, a fin de esclarecer si, conforme al marco jurídico vi- gente que rige las relaciones entre el Estado y sus trabajadores, los titulares de las dependencias y entidades burocráticas se enen

cuentran facultados para despedir libremente de sus empleos a los servidores públicos de base, dentro de los seis meses de servicios contados a partir de la fecha de su designación, por lo que se eligió como título de esta investigación: "LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE LOS SERVIDORES PUBLICOS QUE NO HAYAN CUMPLIDO SEIS MESES DE SERVICIOS".

Como premisas básicas para lograr el objetivo de referencia, en el presente trabajo se analizan diversos temas como son: La naturaleza jurídica de la relación existente entre el Estado y sus servidores, derechos y obligaciones de los trabajadores, la duración de la relación laboral de acuerdo al carácter del nombramiento, las causas de despido, el procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para resolver los conflictos individuales que se susciten entre el Estado y sus trabajadores, así como la regulación legal de la estabilidad o inamovilidad de los servidores públicos de base, para concluir con el análisis del artículo 6° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, cuyos problemas de interpretación y aplicación, han originado que se despida libremente a los trabajadores de nuevo ingreso dentro de los seis meses de servicios contados a partir de la fecha de su designación.

CAPITULO PRIMERO

LA RELACION DE TRABAJO ENTRE EL ESTADO Y SUS SERVIDORES

- I. NOCION DE LA RELACION DE TRABAJO.
 1. Teorías de derecho privado.
 2. Teorías de derecho público.
 3. Teoría que la considera como rama autónoma
 4. Teorías que la asimilan al derecho del trabajo

- II. SITUACION LEGAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE BASE.
 1. Consideraciones generales
 2. El ingreso al servicio del Estado
 3. Obligaciones y derechos de los trabajadores

- III. DURACION DE LA RELACION DE TRABAJO.
 1. Consideraciones generales
 2. Carácter de los nombramientos

CAPITULO PRIMERO

LA RELACION DE TRABAJO ENTRE EL ESTADO Y SUS SERVIDORES

I. NOCION DE LA RELACION DE TRABAJO

La determinación de la naturaleza jurídica que caracteriza la relación existente entre el Estado y sus servidores, ha sido y es una cuestión muy debatida en la doctrina, debido, entre otras razones, a la peculiaridad de dicha relación consistente en que una de las partes es el Estado.

Existen diversidad de teorías que tratan de explicar la naturaleza jurídica del acto por el cual se origina la prestación de servicios al Estado, las que se pueden clasificar en:

1. Teorías de derecho privado.
2. Teorías de derecho público.
3. Teorías que la consideran como rama autónoma.
4. Teorías que la asimilan al derecho del trabajo.

A continuación se exponen las teorías antes enumeradas, para estar en posibilidad de emitir la opinión personal al respecto.

1. Teorías de derecho privado.

Las teorías de derecho privado, pretenden aplicar ele

mentos generales de derecho civil a las relaciones que surgen - de la función pública, asimilándola al mandato o a la locación de servicios, según se trate de la realización de actos jurídicos a nombre y representación del Estado o de la prestación de servicios materiales, respectivamente.

La idea de asimilar la relación entre el Estado y sus trabajadores, al régimen jurídico de los citados contratos, que se ha dado en llamar "civilista", tiene un doble origen: Uno - histórico, en virtud de que durante la época feudal y posteriormente en el Estado policía, los encargados de las funciones públicas, eran considerados empleados del señor o del rey; y otro jurídico, porque toda relación de derecho debía necesariamente ajustarse al derecho privado, ya que en esa época no se encontraban demarcados los límites del derecho privado y del derecho público.

En la actualidad, en los Estados con un régimen jurídico constitucional, no puede sostenerse teoría alguna de derecho privado en cuanto al empleo público, ya que en éste existen elementos irreductibles que no concurren en los contratos civiles, como son: la desigualdad de las partes, debido al principio de organización jerárquica, que necesariamente debe existir en toda administración pública; la falta de libertad de elección, por la naturaleza misma del servicio público, que requiere del personal condiciones especiales, que se encuentran previstas en preceptos constitucionales o reglamentarios, que son verdaderas restricciones que el Estado debe observar y que autolimitan su libertad de contratar; y, por la condición jurídica-política del Estado, como parte de la relación en comento.

Esta teoría es criticada por Gabino Fraga en los siguientes términos: "Sin necesidad de entrar a discutir las diversas formas que adoptan las teorías civilistas sobre la función pública deben descartarse todas ellas, en primer lugar porque -

el régimen que en principio de una manera natural conviene a las relaciones en que el Estado interviene es el régimen de derecho público y en segundo lugar porque en la función pública, los empleados y funcionarios son titulares de las diversas esferas de competencia en las que se dividen las atribuciones del Estado y, por lo mismo, el régimen jurídico de dicha función debe adaptarse a la exigencia de que las referidas atribuciones sean realizadas de una manera eficaz, regular y continua, sin que el interés del personal empleado llegue a adquirir importancia jurídica para obstruir la satisfacción del interés general." (1)

2. Teorías de derecho público.

La doctrina predominante, principalmente entre los tratadistas de derecho administrativo, tanto nacionales como extranjeros, es aquélla que considera de derecho público el vínculo jurídico que une al Estado y a sus servidores.

Las teorías de derecho público, se preocupan por encontrar sus propias soluciones, siempre en relación con un orden jurídico que se apoye, no en el interés privado, sino en los ineludibles mandatos del orden público, utilidad pública o interés general, fines a los que se encuentran orientadas las actividades del Estado y se materializan a través de sus funcionarios y empleados.

Las principales teorías publicistas que se han sustentado, son las siguientes:

(1) FRAGA, Gabino. Derecho Administrativo. 21a. ed, edit. Porrúa, S.A., México, 1981, p. 131.

- a) Teoría del acto unilateral del Estado.
- b) Teoría del acto contractual.
- c) Teoría del acto condición.
- d) Teoría del acto administrativo.

a) Teoría del acto unilateral. Sostiene que la relación del servicio se regula unilateralmente por el Estado, que no requiere del consentimiento del particular, porque se trata de una obligación impuesta por el poder público, apoyándose en que si el Estado no procediera así y los particulares se rehusaran a prestar sus servicios se llegaría a una situación que comprometería la existencia del Estado mismo.

Esta teoría es inaceptable en el régimen constitucional mexicano, por ser contraria al artículo 5° Constitucional, - que en su párrafo cuarto establece: "En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los de jurado, 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. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la Ley y con las excepciones que ésta señale".

b) Teoría del acto contractual. Esta teoría es expuesta por Bielsa, quien expresa: "La relación jurídica que existe entre - los empleados y la Nación es contractual, pues tiene los caracteres - esenciales del contrato que por la forma de expresarse el consentimiento es contrato de "adhesión". En efecto, la administración pública establece

el régimen legal del contrato y el funcionario o empleado acepta ese régimen, es decir, una manifestación de voluntad de adhesión. El contrato es de derecho público, pues público es por su objeto (función pública), su finalidad (servicio e interés público) y el carácter que la administración inviste al formarlos (persona de derecho público). Pero por todo ello, precisamente, se trata de un contrato de derecho público."(2)

La teoría del acto contractual ha sido objetada por algunos autores de derecho administrativo, porque consideran que la idea de contrato tomada en su forma tradicional, no se ajusta a este tipo de relaciones.

Al respecto, Gabino Fraga expone lo siguiente: "Las argumentaciones para sostener la tesis contractual no son aceptables. Además de que en ella se infligen serios quebrantos a la noción clásica del contrato, no puede sostenerse su punto de vista porque, a pesar de que no hay texto legal expreso que determine qué clase de situaciones jurídicas debe producir el contrato, si hay las que dan carácter y denominación diversa del contrato a otros actos formados por el concurso de varias voluntades, tales como la ley y como la sentencia que dicta un Tribunal Colegiado. Además, la necesidad de que se genere una situación jurídica individual deriva de la función y del carácter del contrato. En efecto, éste constituye una institución encaminada a satisfacer necesidades privadas de los hombres, y como esas necesidades y los medios de que los particulares disponen para darles satisfacción varían de caso a caso, es natural que las consecuencias del contrato deban adaptarse a esa variabilidad, lo cual no se logra sino individualizando los efectos jurí

(2) BIELSA, Rafael. Derecho Administrativo. Tomo III, 6a. ed., edit. La Ley, Buenos Aires, 1964, pág. 87.

dicos que produce." (3)

c) Teoría del acto condición. Entre los autores de derecho administrativo, el principal exponente de esta teoría es Gabino Fraga, ya que considera "...que el acto de nombramiento o de investidura para un cargo público no es ni un acto unilateral, ya que no se puede imponer obligatoriamente, ni un contrato porque él no origina situaciones jurídicas individuales. Entoncés es necesario considerarlo como un acto diverso cuyas características son: las de estar formado por la concurrencia de las voluntades del Estado que nombra y del particular que acepta el nombramiento, y por el efecto jurídico que origina dicho concurso de voluntades, que es, no el de fijar los derechos y obligaciones del Estado y del empleado, sino el de condicionar la aplicación a un caso individual (el del particular que ingresa al servicio) de las disposiciones legales preexistentes que fijan en forma abstracta e impersonal los derechos y obligaciones que corresponden a los diversos órganos del poder público.

"Ahora bien, ese acto diverso que condiciona la aplicación del estatuto legal y que no puede crear ni variar la situación que establece dicho estatuto y que además permite la modificación de éste en cualquier momento sin necesidad del consentimiento del empleado, es el acto que la doctrina denomina acto unión." (4)

d) Teoría del acto administrativo. Por último, entre las teorías publicistas se encuentra la que considera que el nombramiento de los servidores públicos es un acto material

(3) FRAGA, Gabino. Ob. cit., pp. 132-133.

(4) FRAGA, Gabino. Ob. cit., pp. 133-134.

mente administrativo, que permite la aplicación de las leyes - respectivas y en el cual concurren las voluntades del Estado y del servidor.

Esta teoría es sostenida por Miguel Acosta Romero, - que dice: "Creemos que el acto del nombramiento es un acto materialmente administrativo (no formalmente administrativo, pues - los Poderes Legislativo y Jurisdiccional pueden también nombrar a sus servidores), pero pensamos que además de encontrarse dentro del rubro general del acto administrativo, comparte otras - características que lo individualizan y le dan perfiles propios.

"Además de tratarse de un acto materialmente adminis- trativo, sostenemos que se trata de un acto de aplicación de - las normas generales (Constitución, artículos 89, fracciones II, III, IV y V, y 123, apartado "B", el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, la Ley Federal de los - Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley del ISSSTE, el Pre- supuesto de Egresos, la Ley de Responsabilidades, los Reglamen- tos Interiores de cada dependencia, las condiciones generales - de trabajo de cada dependencia, los acuerdos, decretos y circu- lares que sobre la materia expida el Ejecutivo, etc.) para que la situación in abstracto ya prevista por las normas será apli- cable al trabajador."(5)

3. Teoría que la considera como rama autónoma.

El sostenedor de esta teoría es Miguel Acosta Romero, basándose en los argumentos siguientes:

(5) ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Adminis- trativo. 3a. ed., edit. Porrúa, S.A., México, 1979, pp. 566-567.

"Estimamos que el derecho que regula las relaciones del Estado y sus servidores debe constituir una rama autónoma, ya que su objeto, finalidad y metodología, deben ser propios. En México, durante mucho tiempo, aún en las resoluciones dictadas por el Tribunal de Arbitraje y por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se utilizaron principios de Derecho del Trabajo; sin embargo, es evidente, como ya se indicó, que en esta relación no hay lucha de clases, ni se busca el equilibrio de los factores de producción ni el Estado, como tal, persigue utilidades o fines lucrativos, de donde los principios que regulan esta materia, deben ser independientes y tratando de buscar la equidad entre los intereses en presencia: el de los trabajadores que, justificadamente, pretenden tener estabilidad, y un conjunto de derechos básicos y el interés general que siempre domina la actividad del Estado, en vista del bien común. De ello debe surgir una rama autónoma acorde con sus propias circunstancias y con principios teórico-prácticos y legales que sean inherentes a su naturaleza." (6)

4. Teorías que la asimilan al derecho del trabajo.

En contra de las posturas de derecho administrativo, los eminentes maestros de derecho del trabajo, Alberto Trueba Urbina y Mario de la Cueva, sostienen esta teoría con base en los siguientes argumentos:

"Las relaciones entre el Estado y sus servidores, en nuestro país, dejaron de ser administrativas a partir del 10. de mayo de 1917, en que entró en vigor nuestra Constitución, que hizo la primera declaración de derechos sociales de los trabajadores en general y específicamente de los empleados públicos y privados.

(6) ACOSTA ROMERO, Miguel. Ob. Cit., pp. 538-539.

"En la actualidad se ha vigorizado en la propia Constitución y en sus leyes reglamentarias el derecho del trabajo de los asalariados, de todos los trabajadores en general, así como de los empleados públicos. El conjunto de derechos de éstos constituye el derecho mexicano del trabajo, de modo que la teoría del empleo público corresponde a esta disciplina; por ello, nosotros nos ocupamos del derecho del trabajo de los burócratas, ya que también a éstos les es aplicable nuestra teoría integral del derecho del trabajo.

"Las relaciones entre el Estado Federal, los Estados miembros y los municipios y sus servidores, son de carácter social y por consiguiente éstos son objeto de protección y reivindicación en el artículo 123 y sus leyes reglamentarias; no debiendo confundirse la naturaleza social de esa relación con la función pública que realiza el Estado y sus servidores frente a los particulares." (7)

"...en el año de 1959, el presidente López Mateos envió una iniciativa de adiciones a la Constitución, en la que se sugería se adicionara al artículo 123 un apartado "B" que contuviera la Declaración de Derechos Sociales de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión y de los gobiernos del Distrito Federal y Territorios Federales. La adición quedó aprobada en el año de 1960 y tres años después se promulgó la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

"La Declaración, que al igual que la de 1917 es la primera de su género en la historia, es uno de los más bellos efectos de la fuerza expansiva del derecho del trabajo, pues en virtud de ello se sustrajo del derecho administrativo el capítulo

(7) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. 6a. ed., edit. Porrúa, S.A., México, 1982, p. 526.

Trabajadores al Servicio del Estado, así como por la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, los conflictos que se derivan de dicha relación, son conocidos y resueltos por un órgano jurisdiccional del trabajo, esto es, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, cuyas resoluciones interlocutorias, o definitivas, según proceda conforme a la Ley de Amparo, pueden ser impugnadas ante los órganos de control constitucional en materia de trabajo, como lo son los Juzgados de Distrito en Materia de Trabajo y la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Además, el artículo 2° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece que la RELACION JURIDICA DE TRABAJO se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones y los trabajadores de base a su servicio, de manera que la teoría que adopta dicho ordenamiento, al igual que la Ley Federal del Trabajo, es la TEORIA RELACIONISTA y al respecto el maestro Mario de la Cueva sostiene: "Ahora bien, los opositores del pensamiento nuevo no han captado el hecho de que la doctrina de la relación vive desde el año de 1960 primero en la Declaración (apartado B del artículo 123 Constitucional) y después en la Ley de 1963 (Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado); en esas normas constitucionales y legales ya no se hizo referencia al contrato como figura base para la prestación del trabajo y sí, en cambio, en el artículo segundo de la Ley se consigna expresamente la teoría de la relación jurídica de trabajo." (10)

De acuerdo a lo anterior, cabe concluir que las relaciones entre el Estado y sus servidores, corresponden al campo del derecho del trabajo y la teoría que adopta la legislación respectiva, es la TEORIA RELACIONISTA.

(10) CUEVA, Mario de la. Ob. cit., p. 197

II. SITUACION LEGAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE BASE

1. Consideraciones generales.

El apartado B del artículo 123 Constitucional contiene un conjunto de garantías en favor de los trabajadores al ser vicio del Estado: La jornada laboral máxima de ocho y siete ho ras para el trabajo diurno y nocturno, respectivamente; el des canso del séptimo día; vacaciones anuales por un mínimo de vein te días; salarios que no podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general y cuya cuantía no podrá ser dismi nuída durante la vigencia del presupuesto respectivo; igualdad de salarios para igualdad de trabajos; prohibición de retencio nes, descuentos, deducciones o embargos a los salarios, no previstos en la ley; organización de escuelas de administración pú blica; establecimiento del escalafón, a fin de otorgar ascensos; suspensiones o ceses sólo por causa justificada; derecho de aso ciación y de huelga; seguridad social; derecho a acudir al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para que éste resuel va sus conflictos laborales con el Estado, etc.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Es tado, en su artículo 1° establece que sus disposiciones son de observancia general para los titulares y trabajadores de los Po deres de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, de una se rie de instituciones que el propio artículo enumera; "así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos".

La realidad nos ofrece un panorama confuso en cuanto a los trabajadores de los organismos descentralizados y empre sas de participación estatal, algunos de estos entes se sujetan al régimen prescrito en el apartado A del artículo 123 Constitu

cional para los trabajadores en general (PEMEX, IMSS, TELMEX, - CFE, etc.), otros están regulados por el apartado B (Instituto Nacional Indigenista, ISSSTE, CONASUPO, etc.) y otros, finalmente por estatutos especiales (UNAM, Sociedades Nacionales de Crédito; los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal del servicio exterior). Más que una indefinición jurídica en cuanto al criterio que debe -- prevalecer para que el personal de los organismos descentralizados o entidades paraestatales quede comprendido en uno u otro - apartado, las verdaderas causas de este desorden son eminentemente políticas.

Si se tratara de establecer un orden normativo preciso para determinar el régimen laboral aplicable a los organismos y empresas públicas, la argumentación sería muy simple: las entidades paraestatales forman parte de la administración pública, y ésta, del Poder Ejecutivo Federal, y en consecuencia, es el - apartado B del artículo 123 Constitucional el que debe regir -- sus relaciones laborales.

De manera que la Ley Federal de los Trabajadores al - Servicio del Estado, no rige en todas las dependencias y entidades del Estado, sino sólo en algunas y dentro de éstas, no se - aplica a todos los trabajadores, ya que por disposición del artículo 8° de la propia ley, quedan excluidos:

Los trabajadores de confianza; los miembros del Ejército y Armada Nacionales con excepción del personal civil de -- las Secretarías de la Defensa Nacional, y de Marina; el personal militar o que se militarice legalmente; los miembros del -- Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquéllos -- que prestan sus servicios mediante contrato civil o sean sujetos al pago de honorarios.

En el artículo 5° de la citada ley, no se definen los diversos cargos de confianza dentro de cada una de las dependencias o entidades sujetas a su régimen, sino que se establecen de manera enumerativa y limitativamente.

El artículo 6° de la ley de la materia dispone que son trabajadores de base, los no incluidos en la enumeración prevista en el artículo precedente; por lo que dicho numeral tampoco define o precisa las características de los servidores públicos de base, sino que los determina por exclusión.

Dada la diversidad de regímenes existentes en México, para las relaciones laborales entre los poderes de la Unión, así como de las diferentes formas de organización administrativa y sus trabajadores; el planteamiento y análisis específico de cada uno de tales regímenes resultaría demasiado extenso, por lo que el desarrollo de esta tesis se orienta exclusivamente al estudio de la relación de trabajo entre el Estado y sus trabajadores de base, sujeta a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

2. El ingreso al servicio del Estado.

a) Requisitos de ingreso. La fracción VII del apartado B del artículo 123 Constitucional, dispone: "La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de administración pública".

Por lo anterior, los aspirantes a empleos públicos, se someterán a un proceso de selección, en el que deben acreditar determinados requisitos que se pueden clasificar en cuatro categorías: jurídicos, de carácter profesional, morales y físicos,

los que a continuación se comentan:

JURIDICOS.

a) La capacidad.- El vocablo capacidad debe entenderse en su más restringida acepción, no como una simple capacidad de goce, sino el pleno ejercicio de sus derechos civiles y políticos.

Dentro de las incapacidades se encuentra la sanción - administrativa, consistente en la inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público (artículo 53, fracción VI de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos).

b) La Nacionalidad.- El artículo 9° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece: "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."

Al respecto el artículo 32 Constitucional dispone: - "Los mexicanos serán preferidos a los extranjeros, en igualdad de circunstancias para toda clase de concesiones y para todos - los empleos, cargos o comisiones del gobierno en que no sea indispensable la calidad de ciudadano..."

c) La Edad.- El artículo 13 de la ley de la materia, señala: "Los menores de edad que tengan más de 16 años tendrán - capacidad legal para prestar servicios, percibir el sueldo correspondiente y ejercitar las acciones derivadas de la presente ley."

d) No haber sido condenado por delito culposo que -

amerite pena corporal o estar sujeto a proceso por dicho delito al momento de la elección.

Este requisito deben acreditarlo los aspirantes mediante el Certificado de Antecedentes no Penales, que expiden las autoridades respectivas, circunstancia que se encuentra prevista en las Condiciones Generales de Trabajo de las dependencias y entidades.

DE CARACTER PROFESIONAL

a) No encontrarse desempeñando un empleo, cargo o comisión incompatibles en relación con el que pretendan desempeñar, por razón de materia, de horario o por determinarlo expresamente las leyes.

El artículo 53 del Reglamento de la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal, dispone: "El personal que ingrese a prestar sus servicios en alguna entidad deberá declarar, bajo protesta de decir verdad, si se encuentra o no desempeñando otro empleo o comisión dentro de cualquiera de las entidades y, en caso afirmativo, deberán de abstenerse de designarlo o contratarlo hasta en tanto se determine la compatibilidad correspondiente en la inteligencia que, de no acatarse esta disposición, se constituirá la responsabilidad que proceda.

Asimismo, y como un ejemplo de incompatibilidad, se encuentra lo dispuesto en el artículo 632 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que los actuarios, secretarios y auxiliares de Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje (que son trabajadores de base), no podrán ejercer las profesiones de abogado en asuntos de trabajo.

b) Conocimiento, Capacitación o Preparación Profesional.

Existe cada vez más marcada la tendencia de que los aspirantes a empleos públicos, pasen por un riguroso proceso de selección, a través de exámenes o pruebas directas, con el objeto de determinar si poseen la preparación o conocimientos necesarios para desempeñar el puesto que pretenden ocupar.

Por otra parte, puede también obligarse a los solicitantes de empleos públicos, que previamente realicen cursos especiales en las escuelas de capacitación o institutos de administración pública.

Igualmente, para ocupar determinados puestos se requiere título profesional, como es el caso de los Secretarios y Auxiliares de las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje.

MORALES

Se refieren a que los candidatos deben tener determinadas virtudes o atributos personales, como son buena conducta, responsabilidad, honestidad, etc.

Estos requisitos normalmente se demuestran a través de la solicitud de referencias en los empleos anteriores y por medio de cartas de recomendación.

FISICOS

Consisten en pasar un examen físico y presentar excelentes condiciones psíquicas, ya que nadie puede ser designado en un puesto público si no reúne las condiciones de salud necesarias para su desempeño. Este requisito de ingreso, normalmente se encuentra previsto en las Condiciones Generales de Traba-

jo de las dependencias y entidades.

b) La Designación.

Una vez que los aspirantes a empleos públicos satisfacen los requisitos antes señalados, procede su designación.

De acuerdo al sistema general establecido en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, las designaciones se llevan a cabo a través de nombramientos, dado que en su artículo 12 menciona: "Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo..."

Por lo tanto, el nombramiento es el documento donde consta la designación de determinada persona, para desempeñar un cargo o empleo público y consecuentemente formaliza la relación jurídica de trabajo, con el titular de la dependencia o entidad respectiva.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 15 de la referida ley, los nombramientos deben contener: nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio; los servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible; el carácter del nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada; la duración de la jornada de trabajo; el sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador; y el lugar en que prestará sus servicios.

No obstante lo anterior, se hace notar que no todas las personas que ingresan al servicio del Estado son designadas mediante nombramiento, como es el caso de los trabajadores a -- lista de raya, respecto a los cuales la relación jurídica de -- trabajo se formaliza por la simple prestación de sus servicios

y que son considerados como trabajadores de base, de acuerdo al criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que se transcribe a continuación:

"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO QUE FIGURAN EN LISTAS DE RAYA, DERECHOS DE LOS. Con relación a los trabajadores del Estado que figuran en listas de raya, si bien el Estatuto Jurídico no precisa sus derechos por la naturaleza de los servicios que prestan, su contratación presenta diferentes aspectos y consecuencias legales distintas: los que van a desempeñar un trabajo en un tiempo fijo; los que van a laborar hasta la conclusión de una obra determinada y aquéllos que sólo trabajan figurando en lista de raya; para los primeros y segundos, sí cabe comprenderlos como trabajadores temporales o eventuales, por que vencido el término o concluída la obra, su contratación acaba; pero para los terceros, cuya contratación no se encuentra condicionada a la llegada de una fecha o a la conclusión de una obra, el servicio que así prestan al Estado, debe entenderse permanentemente y con iguales derechos a los de los trabajadores de base.- Amparo directo 34/1963. Secretaría de Agricultura y Ganadería. Abril 18 de 1965. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Mtro. Lic. Alfonso Guzmán Neyra."(11)

Por otra parte, es importante destacar que la falta de nombramiento de los trabajadores al servicio del Estado, no desvirtúa la relación jurídica de trabajo, y por tanto no los priva de los derechos y prestaciones derivadas de dicha relación, toda vez que por el hecho de prestar sus servicios subordinados en alguna dependencia mediante determinada retribución, se presume la existencia del nombramiento, lo que se desprende de la siguiente ejecutoria:

(11) Informe de Labores de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, correspondiente a 1965.- Cuarta Sala, pág. 27.

"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, FALTA DE NOMBRAMIENTO DE LOS.- Si unos empleados cubren un servicio especial - de vigilancia que les es pagado mediante una compensación y están comisionados en una dependencia de una Secretaría de Estado y dicha Secretaría acepta que le prestan un servicio y por él reciben una compensación, es decir, un salario, lo que, relacionado con la definición establecida por los artículos 320 y 4° de la Ley Federal del Trabajo en relación con el artículo 2° del Estatuto Jurídico, crea una fuerte presunción de la existencia del contrato de trabajo (nombramiento), el cual debe presumirse según el artículo 18 de la ley citada, que además dispone en su artículo 31 que la falta de contrato escrito no priva al trabajador de los derechos que la ley y el contrato le conceden, por lo que no puede favorecer a la Secretaría el hecho de que los empleados no tengan sus nombramientos. Amparo directo 3498/1964, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Enero 22 de 1968. unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. Manuel Yáñez Ruíz." (12)

3. Obligaciones y Derechos de los trabajadores.

OBLIGACIONES.

Los trabajadores al servicio del Estado, deben cumplir con las siguientes obligaciones:

a) Prestar la protesta de guardar la Constitución y las leyes que de ella emanen, en los términos del artículo 128 de nuestra Carta Magna.

De acuerdo al artículo 130 de la misma ley fundamental, la simple promesa de decir verdad sujeta al que la hace, --

(12) Semanario Judicial de la Federación, Cuarta Sala.- Sexta - Epoca, Volumen XCI, Quinta parte, pág. 35.

en caso de falta a ella, a las penas establecidas por la ley.

b) Desempeñar sus labores con la intensidad, puntualidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos.

c) Observar buenas costumbres dentro del servicio.

d) Guardar reserva de los asuntos que conozcan con motivo de su trabajo.

e) Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros.

f) Asistir a institutos de capacitación, para mejorar su preparación y eficiencia.

A este respecto vale la pena citar el acuerdo para promover la mejor capacitación administrativa y profesional de los trabajadores al servicio del Estado (Diario Oficial de la Federación de 26 de junio de 1971) que señala que las dependencias del ejecutivo federal y los organismos públicos incorporados al régimen del ISSSTE, coordinarán con éste sus acciones de capacitación de personal y procurarán que los ascensos se produzcan conforme al escalafón.

DERECHOS

a) Derecho a la estabilidad en el empleo.- Los servidores públicos no pueden ser privados de su cargo, sino por causa justa.

b) Derecho al sueldo.- El sueldo o salario que se asigna en los tabuladores regionales para cada puesto, constituy

ye el sueldo total que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios, sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas.

Al salario de los trabajadores, sólo podrán hacerse-- les las retenciones, deducciones o descuentos en los términos y por los conceptos previstos en el artículo 38 de la ley de la materia.

c) Derecho a vacaciones y al descanso semanal.- La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dispone que los burócratas gozarán de un día de descanso obligatorio con salario íntegro, por cada seis días de trabajo; sin embargo, por acuerdo presidencial (publicado en el Diario Oficial de la Federación de 28 de diciembre de 1972) se conceden dos días de descanso.

En cuanto a las vacaciones, los trabajadores con más de seis meses de servicios gozarán de dos períodos anuales de diez días laborales cada uno.

Por acuerdo del Presidente de la República (Diario Oficial de la Federación de 8 de agosto de 1978), los titulares de las dependencias y entidades administrativas, con intervención de los respectivos sindicatos, han establecido el sistema de vacaciones escalonadas en la administración pública.

d) Derecho al ascenso.- El sistema reconocido por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para que opere el ascenso de los servidores públicos, es el escalafón.

Los factores que integran el escalafón son: conocimientos, aptitud, antigüedad, disciplina y puntualidad.

Cuando se produce una vacante, los titulares de las -

dependencias darán a conocer a las Comisiones Mixtas de Escala fón (que se integran con representantes del titular y del sindi cato), y éstas boletinan la plaza, para cubrirla mediante concur so.

e) Derecho a premios y recompensas.- La Ley de Premios, Estímulos y Recompensas, establece el Premio Nacional de Antigüedad en el Servicio Público, que se otorga a los trabajadores del Estado con 50, 40, 30 y 25 años de servicios.

Contempla además estímulos y recompensas para quienes durante el último año se hubieren significado por cumplir con - eficiencia inobjetable sus funciones.

Los estímulos consisten en la mención honorífica y - el otorgamiento de un diploma; las recompensas, en la entrega - de numerario, becas o vacaciones extraordinarias.

Estos premios se conceden a moción del superior jerár quico, de la representación sindical o de los compañeros de la bores.

f) Derecho a la sindicación.- La Ley ha reconocido a los servidores del Estado el derecho de asociarse en defensa de sus intereses, aún cuando este derecho no es tan extenso como el de los trabajadores en general.

En cada dependencia existirá sólo un sindicato y en - caso de que dos o más grupos pretendan la titularidad del mismo, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje reconocerá al - mayoritario.

Los trabajadores de confianza quedan excluidos de los sindicatos, sólo los de base pueden formar parte de ellos, sol i citando su ingreso, pero una vez admitidos no podrán dejar de -

formar parte de él, salvo por expulsión.

En los sindicatos burocráticos están prohibidas la cláusula de exclusión y la reelección de los dirigentes.

Los sindicatos pueden adherirse a la única, central - reconocida por el Estado: La Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.

g) Derecho a huelga.- La huelga burocrática procede sólo en el caso de que se violen de manera general y sistemática los derechos consagrados en el apartado B del artículo 123 - Constitucional, cuando así lo acuerden por lo menos las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada, debiéndose emplazar al titular de ésta diez días antes de la fe-cha señalada para iniciar la suspensión de labores.

El vocablo "violación general y sistemática" es tan - amplio, que su apreciación puede fácilmente condicionarse -por conveniencia política- a fin de nulificar el ejercicio de ese - derecho.

h) Derecho a acudir al Tribunal Federal de Concilia- ción y Arbitraje.- Este Tribunal conoce de los conflictos individuales y colectivos entre el Estado y sus trabajadores, así - como de los conflictos intersindicales de éstos.

i) Derecho a la seguridad social.- La Ley del ISSSTE beneficia: a los trabajadores del servicio civil de la Federa-- ción, del Departamento del Distrito Federal y de organismos pú-- blicos incorporados a su régimen; a los pensionistas de esas entidades y organismos, y a los familiares derechohabientes tanto de los trabajadores como de los pensionistas mencionados.

Entre las prestaciones obligatorias a cargo del Instii

tuto se encuentran: Los seguros de enfermedades no profesionales y maternidad, por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, de vejez, invalidez y muerte; la jubilación; la indemnización global; préstamos hipotecarios y a corto y mediano plazo; - créditos para la adquisición de casa o terrenos para su construcción; arrendamiento de habitaciones económicas pertenecientes al ISSSTE; servicios de reeducación y readaptación de inválidos; y, servicios que eleven los niveles de vida del servidor público, y de su familia, que mejoren su preparación técnica y cultural y - que activen la sociabilidad del trabajador y sus familiares.

III. DURACION DE LA RELACION DE TRABAJO

1. Consideraciones generales.

En el apartado precedente, quedó establecido que el medio principal a través del cual se formaliza la relación jurídica de trabajo entre el Estado y sus servidores, es el nombramiento.

Conforme a lo previsto en el artículo 15 fracción III de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, - el carácter del nombramiento puede ser: definitivo, interino, - provisional, por tiempo fijo o por obra determinada.

En virtud de lo anterior, la duración de la relación laboral de los servidores públicos, depende del carácter del nombramiento que se les expida, pero la determinación de tal carácter no queda a la voluntad o capricho de los titulares de las dependencias y entidades, sino que se debe establecer de acuerdo a la permanencia o eventualidad de los servicios que va a prestar el trabajador designado.

Las funciones encomendadas al Estado, generalmente -

son permanentes y en algunos casos transitorias, por lo que resulta lógico estimar que el vínculo laboral que une al Estado con los trabajadores a su servicio, presentan las mismas características, en el sentido que por regla general dicho vínculo es permanente, y por excepción, por tiempo fijo o por obra determinada, siempre y cuando así lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.

Lo anterior se confirma con el criterio emitido por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que dice:

"PERMANENCIA DE LA FUNCION DERIVADA DEL NOMBRAMIENTO. (artículo 15-III).- A juicio de este Tribunal las necesidades sociales a que se orienta la actividad encomendada al Estado son generalmente permanentes y eventualmente transitorias, por lo que resulta lógico y jurídico estimar que el vínculo laboral entre el Estado y los trabajadores a su servicio, presentan las mismas características, lo cual autoriza a sentar el principio de que 'salvo prueba en contrario, la relación jurídica laboral entre el Estado y sus servidores es permanente', siendo precisamente el carácter excepcional de los contratos por tiempo fijo y por obra determinada, el que funda la exigencia de que sea el titular patrón el que pruebe en el juicio el carácter transitorio o eventual de la relación jurídico-laboral. (laudo: exp. No. 210/952. Miguel Angel Schuls Solís Vs Secretario de la Marina Nacional)" (13)

2. Carácter de los nombramientos.

De lo antes expuesto, se desprende que los nombramiento

(13) TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Legislación Federal del Trabajo Burocrático, 2la. ed., edit. Porrúa, S.A., México 1986, pp. 525-526.

tos, de acuerdo a su duración, pueden ser:

a) Definitivos.- Cuando las labores que va a realizar el trabajador designado sean permanentes.

Esta clase de nombramientos son otorgados libremente por los titulares de las dependencias, tratándose de plazas o puestos de última categoría o de nueva creación, una vez corridos los escalafones respectivos con motivo de las vacantes que ocurriesen. (artículo 62 LFTSE).

Igualmente los nombramientos definitivos se otorgarán por ascenso a los trabajadores que obtengan mejores calificaciones mediante el proceso de escalafón respectivo, para cubrir las vacantes de las plazas o puestos distintos a los de última categoría. (artículos 57, 58, 59, 60 y 61 de la LFTSE).

b) Interino.- Son los que se otorgan para ocupar plazas vacantes temporales que no excedan de seis meses.

Dichas vacantes temporales, normalmente se originan con motivo de las licencias sin goce de sueldo que se conceden a los trabajadores por razones de carácter personal (artículo 43 LFTSE).

Cuando se trata de vacantes temporales que no excedan de seis meses, el titular de la dependencia respectiva puede designar y remover libremente a la persona que deba cubrirla, sin atender al escalafón (artículo 63 LFTSE).

c) Provisional.- Son nombramientos provisionales, cuando se expidan conforme al proceso escalafonario respectivo, a un trabajador que debe ocupar una vacante temporal mayor de seis meses; también se consideran provisionales los nombramientos que se expidan para ocupar plazas reclamadas ante el Tribu-

nal Federal de Conciliación y Arbitraje y su provisionalidad du
rará hasta que dicho Tribunal resuelva en definitiva el con---
flicto laboral correspondiente.

d) Por tiempo fijo.- Son los que se expiden con fecha
precisa de terminación para trabajos eventuales o de temporada.

e) Por obra determinada.- Son nombramientos por obra
determinada, los que se otorguen para realizar tareas directa--
mente ligadas a una obra determinada que por su naturaleza no -
es permanente. La duración de la relación en este caso será -
mientras se realice la obra materia del nombramiento.

CAPITULO SEGUNDO

EL DESPIDO DEL SERVIDOR PUBLICO DE BASE

I. LAS CAUSALES DE DESPIDO

1. Concepto de despido
2. Clasificación y comentarios de las causales de despido

II. LA TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO

1. Concepto de terminación y su diferencia con el despido
2. Causas de terminación

III. LAS ACCIONES DEL TRABAJADOR DESPEDIDO

1. Consideraciones generales
2. Reinstalación
3. Indemnización

CAPITULO SEGUNDO

EL DESPIDO DEL SERVIDOR PUBLICO DE BASE

I. LAS CAUSALES DE DESPIDO

1. Concepto de despido.

Antes de exponer los diversos conceptos de despido formulados por los principales tratadistas de derecho del trabajo, se considera conveniente hacer referencia a la terminología que al respecto se emplea en la Ley Federal del Trabajo.

El término rescisión que se utiliza en la Ley Federal del Trabajo, es criticado por Alberto Trueba Urbina, de la siguiente forma:

"El vocablo 'rescisión' es de abolengo civilista. La terminología laboral del artículo 123, apartado A, fracción XXII, cuando se trata de rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón, utiliza la palabra despido, por lo que es conveniente que en reformas posteriores se sustituya el término rescisión por el de despido. Asimismo, debió sustituirse en el artículo 51 la palabra 'rescisión' por la de retiro que es la correcta en derecho del trabajo." (14)

(14) TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo. 54a. ed., edit. Porrúa, S.A., México, 1986, p. 46.

"En Consecuencia, cuando el patrón rescinda la relación de trabajo, opera en la especie el despido del trabajador, debiéndose comprobar en el juicio laboral correspondiente la causal de despido invocado por el patrón en el aviso escrito" (15)

En el mismo sentido, Néstor de Buen, dice: "La ley utiliza, a propósito de la acción unilateral de cualquiera de las partes para dar por terminada la relación laboral la expresión 'rescisión'. El término, como ya señalamos antes, es equívoco,... en efecto, no es lo mismo que el patrón rescinda, a que lo haga el trabajador. En el primer caso, mediante una acción de cumplimiento del contrato se puede mantener viva la relación; en el segundo, ésta queda extinguida por el acto de la rescisión, subsistiendo únicamente el problema de determinar a quién es imputable la responsabilidad consiguiente.

"Por las razones anteriores y otras que ya expusimos, nos parece adecuado atender la sugerencia de Trueba Urbina y denominar despido a la rescisión patronal y retiro a la que hace valer el trabajador (Nuevo Derecho..., pp. 301 y ss)" (16)

La Ley Burocrática, contempla la expresión "cese", refiriéndose al acto por el cual dan por terminados los efectos del nombramiento o designación de los servidores públicos, sin embargo, aún cuando dicha palabra es propia de la terminología que utiliza la fracción IX del apartado B del artículo 123 constitucional, no existe razón jurídica suficiente para que en la especie sea diferente a la que emplea el mismo artículo en su apartado A, por lo que de acuerdo a las opiniones antes transcri

(15) TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo. 54a. ed., edit. Porrúa, S.A., México, 1986, - p. 46.

(16) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II, 3a. ed., edit. Porrúa, S.A., México, 1979, pp. 77 y 78.

tas se estima que resulta más adecuado el vocablo "despido", del cual se citan algunos conceptos a continuación:

Al respecto Mario de la Cueva sostiene que el despido ha sido definido por la doctrina como "el acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que, en consecuencia queda separado del trabajo." (17)

Según Néstor de Buen, el despido "es un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador." (18)

Para José Dávalos, "el despido es el acto por el cual el patrón le hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios: se equipara al despido la circunstancia de que el patrón impida por cualquier medio que el empleado ejercite el derecho que le otorga su contrato para desempeñar el trabajo, o que se rehuse a ministrarle el trabajo..." (19)

Guillermo Cabanellas dice: "Se entiende por despido una declaración de voluntad unilateral, por la cual el patrono expresa y concreta su propósito de extinguir el vínculo jurídico que lo une al trabajador a su servicio. Cuando la declaración de voluntades está justificada en hechos imputables al trabajador el despido es justo; no lo es cuando se funda en la simple voluntad del patrono, sin motivo legal e imputable al trabajador, es-

(17) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, 7a. ed., edit. Porrúa, S.A., México, 1981, p. 251

(18) DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. cit., tomo II, pp. 77 y 78.

(19) DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. 1a. ed., edit. Porrúa, S.A., México, 1985, p. 147.

to es, siempre que el empresario obre sin derecho."(20)

Manuel Alonso Olea, tratadista español, sostiene: "A - la extinción de contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario es lo que nuestro derecho denomina despido. Tratándo se por hipótesis de una incidencia que sobreviene durante la vida del negocio jurídico, siendo el negocio jurídico fuente en el caso del contrato de trabajo de obligaciones recíprocas y perdiendo la extinción de la voluntad de las partes -concretamente de la unilateral de una de ellas- el término general que conviene al despido es el de resolución.

"El despido puede, por tanto, ser definido como la resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario."(21)

De los anteriores conceptos, se desprende que el despido presenta las siguientes características:

a) Siempre entraña un acto de iniciativa patronal, ya sea por comunicación directa al trabajador, o bien, que por cualquier medio sea impedido a desempeñar adecuadamente su trabajo.

b) Puede ser justificado, cuando el trabajador incurre en alguna de las causas establecidas en la Ley, la que debe ser probada por el patrono ante la autoridad del trabajo respectiva, para el caso de que el trabajador se inconforme.

c) Es injustificado, cuando es motivado por la simple voluntad del patrono sin fundamento legal alguno.

(20) CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I, ed. Tipográfica Omeba, Buenos Aires, 1968, p. 741.

(21) ALFONSO OLEA, Manuel. Derecho del Trabajo. Edit. Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Sección de Publicaciones, Madrid, 1971, pp. 191 y 192.

2. Clasificación y comentarios de las causales de despido.

El artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores - al Servicio del Estado, dispone: "Ningún trabajador podrá ser cesado sino por causa justa", estableciendo en la fracción V, de - manera enumerativa los casos por los que los servidores públicos pueden ser despedidos con causa justificada, mismos que a conti- nuación se mencionan:

a) Cuando el trabajador incurriese en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o ma- los tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los fami- liares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de - servicio.

Dado que este inciso contiene varias hipótesis de cau- sas de despido, se considera conveniente analizarlas por separa- do.

FALTAS DE PROBIDAD U HONRADEZ

"No es fácil definir el concepto de faltas de probidad: el Diccionario de la Academia se refiere a bondad, rectitud de - ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar"(22)

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha estableci- do la definición siguiente:

"PROBIDAD U HONRADEZ, FALTA DE:CONCEPTO. Por falta de probidad u honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas con mengua de rectitud de ánimo, o sea - apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo o procedien- do en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene en-

(22) DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit., p. 244.

comendado o haciéndolo en contra; debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad u honradez que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino sólo que se observe una conducta ajena a un recto proceder.

"Amparo directo 2910/79. José Enrique González Rubio - Olán. 3 de marzo de 1980. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

"Amparo directo 3991/79. Loreto García Islas. 8 de octubre de 1979. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

"Amparo directo 3181/79. Humberto Hipólito Alvarado. - 13 de agosto de 1979. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

"Amparo directo 4009/75. Ferrocarriles Nacionales de México. 2 de febrero de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrette.

"Amparo directo 2817/73. Transportes de Papantla, S.A. de C.V. 15 de noviembre de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra." (23)

De los conceptos anteriores, se infiere que la falta de probidad u honradez, constituye un vocablo demasiado amplio, que incluso, de acuerdo al contexto que le da nuestro Máximo Tribunal (en el sentido de que consiste en apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndolo en contra), puede comprender a todas y cada una de las causas de despido previstas en el artículo que se analiza, o en su caso, a cualquier otra irregularidad en que incurra un trabajador en el desempeño de su empleo y que no se encuentre prevista expresamente en dicho precepto.

Como ejemplos de falta de probidad u honradez, se citan los siguientes: Disponer de bienes de la dependencia, cual--

(23) DAVALOS, José. Ob. cit., p. 150.

" TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, CESE DE LOS POR ACTOS DE VIOLENCIA. Los actos de violencia en contra de un compañero de trabajo, dentro de las horas de servicio y en el local de la oficina donde labora, configuran la causal de cese prevista en el inciso a), de la fracción V del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. (Jurisprudencia: Apéndice dice 1975, 5a. parte, 4a. Sala, Tesis 269, p. 254)." (25)

AMAGOS

La palabra amago ha sido utilizada como sinónimo de amenaza, siendo el concepto de ésta "atentado contra la libertad y seguridad de las personas. Como su nombre lo indica consiste en dar a entender con actos o con palabras que se quiere hacer un mal a otro." (26)

Respecto a dichos vocablos, Baltazar Cavazos hace la siguiente distinción: "La amenaza es, sin duda, más grave que el amago, a pesar de que se sostenga que son sinónimos. La amenaza lleva implícita una intención de dañar; en cambio, los amagos llevan la intención de asustar. Si el amago es grave deja de serlo y se torna en amenaza." (27)

De acuerdo a la citada distinción, se desprende que incorre en esta causal, el trabajador que comete actos con la intención de intimidar o, asustar y con mayor razón, con la intención de dañar a sus jefes o compañeros de trabajo o a los familiares de unos u otros ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.

(25) TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Ob. cit., p.476.

(26) OSSORIO, Manuel. Ob. cit., p. 52.

(27) CAVAZOS FLORES, Baltazar. Causales de Despido. 1a. ed., edit. Trillas, México, 1983, p. 36.

MALOS TRATAMIENTOS

"Según la opinión del destacado tratadista Bernaldo de Quirós, los malos tratos o tratamientos pueden ser definidos como las ofensas de hecho o palabra a las obligaciones de afecto y - respeto que deben presidir las relaciones interindividuales." (28)

Guillermo Cabanellas, dice que los malos tratos son: - "Tanto las ofensas de palabra como las de obra que niegan el mutuo afecto entre personas cuya relación es continua, en particular por vínculos familiares o profesionales. Además, todo acto contrario al respeto corporal y moral que merece quien esta subordinado a la autoridad de otro." (29)

De los conceptos transcritos, se infiere que el trabajador comete malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, cuando realiza actos ofensivos - que sin ser injurias o amagos, van en contra del respeto, cortesía o buenas costumbres generalmente aceptados, que deben prevalecer con tales personas con las que tiene relación continua.

INJURIAS

La injuria es definida de manera general como: "agravio", ofensa o ultraje de palabra o de obra, con intención de - deshonorar, afrentar, envilecer, desacreditar, hacer odiosa o sospechosa a otra persona, ponerla en ridículo o mofarse de ella." (30)

En materia laboral, se le da la connotación siguiente: "Corrientemente se llama injuria, dentro del ámbito del Derecho

(28) OSSORIO, Manuel. Ob. cit., p. 444.

(29) CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Tomo II, 11a. ed., edit. Heliastra, S.R.L., Buenos Aires, 1976, p.610.

(30) Idem., p. 384.

Laboral, a aquellos actos realizados por el empleado o por el empleador, que por afectar a la seguridad, al honor, a los intere--ses de la otra parte o de su familia, dan lugar a la ruptura de la relación de trabajo." (31)

En relación a esta causal, José Dávalos comenta: "Las injurias las debemos entender como la actitud de querer denostar a una persona. Debiéndose observar cada caso concreto por las -juntas y no tratar de aplicar el concepto de injuria contenida -en la legislación penal. Habrán de señalarse concretamente las palabras a los hechos que constituyen las injurias, así como también las circunstancias en que se produjeron. Esto es, se hace necesario decir el texto y el contexto. Señalar solamente que -se produjeron injurias no tiene caso, eso y nada es lo mismo. -Las injurias están constituidas por hechos que la junta habrá de calificar tomando en consideración el tiempo y el espacio, es de circunstancias." (32)

b) Por faltar más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.

Dentro de las obligaciones que impone al trabajador el artículo 44 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio -del Estado, se encuentra la de asistir puntualmente a sus labo--res, en esto radica, en gran parte, el que el trabajador cumpla oportuna y eficientemente con sus labores, dado que el faltista causa serios trastornos a los programas de trabajo.

Para que se configure esta causal, deben acumularse -cuatro faltas de asistencia como mínimo y que además, sean consecutivas, sin que exista causa justificada.

En esta causa de despido, la Ley de la materia es más

(31) OSSORIO, Manuel. Ob. cit., p. 382.

(32) DAVALOS, José. Ob. cit., pp. 151 y 152.

proteccionista que la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que en ésta se requiere que sean cuatro faltas de asistencia en un lapso de treinta días, o sea, que no es necesario que sean consecutivas, siendo que en la primera como ya se comentó, forzosamente tienen que acumularse cuatro consecutivas, lo que hasta cierto punto es perjudicial para las dependencias, pues algunos trabajadores hacen "puente" faltando tres días consecutivos, sin dejar que se acumule la cuarta falta.

Cuando el trabajador es sancionado administrativamente, por haber faltado injustificadamente a sus labores, la falta o faltas respectivas, no pueden invocarse como causa de despido, ya que serían objeto de doble sanción. El descuento del salario correspondiente no constituye una sanción.

El trabajador que se encuentra inscrito en el ISSSTE - y falta por enfermedad, debe justificar sus inasistencias con la licencia médica que le expida dicha Institución, ya que las constancias expedidas por médicos particulares no las justifican.

El hecho de que un trabajador previo aviso o comunicación a su jefe inmediato, deje de asistir a sus labores, no significa que la falta sea justificada, en virtud de que es requisito necesario que se le otorgue el permiso correspondiente.

c) Destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

Estos hechos implican por sí mismos un delito en contra del patrimonio nacional y lógicamente el trabajador del Estado que los cometa, está actuando en contra del interés público, por lo que su despido resulta necesario.

Es pertinente hacer notar, que para que se configure -

esta causal, es indispensable que la destrucción o daños que ocasionen a los bienes aludidos, sean de manera intencional o negligencia inexcusable, por lo que no se le pueden atribuir al trabajador cuando se deriven de desperfectos derivados del uso, mala calidad o defectos de fabricación.

d) Cometer actos inmorales durante el trabajo. "La expresión que usa la Ley es muy amplia al mencionar actos inmorales y consideramos que no debe dársele una acepción ni muy restringida ni muy extensa, pues lo primero conduciría a calificar la inmoralidad sólo cuando implicara la comisión de un delito y lo segundo a extremos ridículos. La sociedad tiene sus normas éticas que forman las buenas costumbres y el actuar en contra de ellas es lo que un hombre normal puede calificar como un acto inmoral." (33)

En general, actos inmorales son los contrarios a la moral o a las buenas costumbres y toda vez que lo que debe entenderse por moral o buenas costumbres, cambia de acuerdo al tiempo y al espacio, es difícil determinar o especificar su contexto, por lo que el juzgador debe atender a las características y circunstancias de cada caso concreto.

e) Revelar asuntos secretos o reservados que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo. Esta causal de despido se encuentra relacionada con la obligación que el artículo 44 fracción IV de la Ley de la materia impone a los trabajadores, en el sentido de "Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo."

A fin de que se configure esta causal, es suficiente que se compruebe que el trabajador reveló a otra u otras personas asuntos que por su naturaleza confidencial no deben ser divulgados, aún cuando no se cause perjuicios al Estado o a terce-

(33) GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 13a. ed., edit. Porrúa, S.A., México, 1983, pp. 263 y 264.

ros, dado que este requisito no lo contempla el citado inciso.

f) Comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde - - preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren. No se requiere que el acto del trabajador sea intencional, sino que basta que sea resultado de una imprudencia o descuido inexcusable, ya que tiene la obligación de realizar sus labores con cuidado, esmero y eficacia. Tampoco es necesario que se causen daños a las personas o a las instalaciones, sino solamente que se haya comprometido, su seguridad, es decir, que se expongan a algún peligro.

Dichos actos no son motivo de despido, cuando el trabajo desempeñado por su propia naturaleza entraña algún peligro, de acuerdo a la ejecutoria que dice:

"EMPLEADOS PUBLICOS. INTERPRETACION DE LA FRACCION - V DEL ARTICULO 42 DEL ESTATUTO JURIDICO. (artículo 46, V Frac.) La fracción V del artículo 42 del Estatuto Jurídico señala como obligación del trabajador evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros. Esta fracción no tiene aplicación, cuando el trabajo desempeñado por su propia naturaleza entraña tal peligro, como sucede con los choferes que al manejar vehículos ya se colocan por ese sólo hecho en condiciones de sufrir un accidente que ponga en peligro su propia vida y las de las personas que por obligación de su empleo lo tripulen. De manera que sólo a la comprobación de la culpabilidad del trabajador en el accidente puede venir a configurar el caso, que la fracción contempla. (Ejecutoria: B.I.J., No. 160, del 10. de diciembre de 1960.- A.D. 3104/1958. Jefe - del Departamento del Distrito Federal. R. el 14 de octubre de 1960)." (34)

g) Desobedecer reiteradamente y sin justificación. -

(34) TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Ob. cit., p. 479.

las órdenes que reciba de sus superiores.

La subordinación es un elemento esencial de la relación de trabajo, que implica el obedecer las instrucciones u órdenes de sus superiores en asuntos propios de su empleo o puesto, de tal modo que si el primero se niega a acatar el mandato que recibe del segundo, no puede hacer otra cosa la Ley sino considerar perfectamente clara la causal de despido, no sólo como incumplimiento a las obligaciones inherentes a su empleo, sino como una sanción a su insubordinación, que resulta una de las faltas más graves que no pueden tolerarse.

Este inciso señala sólo dos condiciones para que se configure la causal. En primer lugar, que la desobediencia sea reiterada, esto es, por más de una ocasión. En segundo lugar, que la desobediencia sea sin causa justificada, pues si el trabajador tiene una fundada razón para no realizar las labores que se le ordenan, no sería justo sancionarlo, el trabajador correctamente puede negarse a desempeñar labores que correspondan a puestos de distinta categoría, porque no está obligado a ejecutarlas conforme a su nombramiento, en atención a que el artículo 15 fracción II de la Ley Burocrática, establece que los nombramientos deben contener los servicios que se van a prestar, los que se determinarán con la mayor precisión posible, a fin de evitar que se cometan abusos con los trabajadores, ya sea que se les exija el desempeño de labores más complejas o mejor remuneradas, o bien, tareas correspondientes a puestos inferiores que pueden resultar humillantes.

Para mayor precisión de los elementos constitutivos y atenuantes de esta causal, se transcriben las siguientes ejecutorias:

"EMPLEADOS PUBLICOS. TERMINACION DE LOS EFECTOS DEL NOMBAMIENTO DE UN EMPLEADO PUBLICO POR DESOBEDIENCIA SISTEMATI-

CA A LAS ORDENES DE SUS SUPERIORES. (artículo 46 v-g). El hecho de que un empleado público haya dejado de acatar las órdenes de sus superiores en una ocasión, no constituye la desobediencia -- sistemática e injustificada que el estatuto señala como causa de terminación de los efectos del nombramiento sin responsabilidad para el Estado, porque el calificativo 'sistemática' implica repetición o hábito de hacerlo, y menos aún puede considerarse - justificado el cese en tal caso cuando no se demuestre que las - órdenes desobedecidas estaban relacionadas con el trabajo. (Ejecutoria: B.I.J., No. 95, p. 305, de lo. de julio de 1955. A.D. 662/1954. Secretario de Educación Pública. R. el 20 de junio de 1955)." (35)

"EMPLEADOS PUBLICOS. NEGATIVA DEL TRABAJADOR A OBEDECER LAS ORDENES DEL PATRON, COMO CAUSA DE CESE. (artículo 46-v-g) - No puede considerarse como suficiente para justificar el cese de un trabajador al servicio del Estado el hecho que se haya abstenido de cumplir la orden recibida por un superior, cuando por razón de la naturaleza del servicio que se le ordena no está obligado a cumplirla, como ocurre cuando el superior pretende que - sirva a un familiar suyo que no tiene derecho a aprovecharse de - los servicios del empleado. (Ejecutoria; B.I.J., No. 129, de 2 - de mayo de 1958. A.D. 5602/1957. Secretario de Educación Pública. R. el 16 de abril de 1958)." (36).

h) Concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de - embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga ener-- vante.

Las actividades que tiene encomendadas el Estado, re-- quieren que se realicen de manera consciente y responsable, lo -

(35) Idem., p. 490.

(36) Idem., p. 490

que no podría lograrse si se desarrollan en estado de embriaguez o bajo el influjo de algún narcótico o droga enervante. Es de hacerse notar que en este último supuesto, cuando exista prescripción médica, debe hacerse del conocimiento del superior, a fin de que el trabajador no incurra en responsabilidad.

Cabe resaltar que al emplearse en este inciso el vocablo "habitualmente", la Ley es demasiado proteccionista de los trabajadores fomentando su irresponsabilidad, ya que conforme a la Ley Federal del Trabajo, es suficiente que un trabajador asista al trabajo en estado de embriaguez, para que sea despedido de su empleo.

Para que se configure esta causal, no basta que el empleado presente aliento alcohólico, sino que se encuentre en estado de embriaguez. No es necesario que dicho estado sea constatado por un médico, pudiendo comprobarse a través de testimoniales, conforme al criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que dice:

"EBRIEDAD, PRUEBA DEL ESTADO DE. La prueba testimonial es apta para probar el estado de ebriedad, y no es indispensable la pericial, en razón de que dicho estado cae bajo la simple apreciación de los sentidos." (37)

i) Por falta comprobada de cumplimiento de las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva. De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 87 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, las Condiciones Generales de Trabajo se fijan por el Titular de la Dependencia respectiva, tomando en cuenta la opinión del Sindicato correspondiente.

Conforme al artículo 88 de la citada Ley, las Condicio

(37) GUERRERO, Euquerio. Ob. cit, p. 269.

nes Generales de Trabajo deben establecer: La intensidad y calidad del trabajo; las medidas que deben adoptarse para prevenir la realización de riesgos de trabajo; las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas; las fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos previos y periódicos; las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas; y las demás reglas que fueren convenientes para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo.

Las condiciones generales de trabajo surten sus efectos a partir de la fecha de su depósito en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. (artículo 90).

Es preciso señalar que las condiciones generales de trabajo deben circunscribirse a establecer las normas relativas a los supuestos antes señalados, sin que su alcance sea el de reglamentar la Ley y menos aún, para interpretar los conceptos o preceptos de la misma. Criterio que se apoya en la ejecutoria siguiente:

"EMPLEADOS PUBLICOS. FACULTAD DE LOS TITULARES DE LAS DEPENDENCIAS BUROCRATICAS PARA REGLAMENTAR EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNION. (artículo 88) El artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión establece exhaustivamente lo que deben contener las condiciones generales de trabajo, entre cuyas fracciones no se encuentra la facultad de los titulares de las dependencias burocráticas para reglamentar dicho Estatuto y, menos aún, para fijar la interpretación de los conceptos legales contenidos en el mismo.

"La interpretación conceptual de una Ley sólo puede llevarse a cabo mediante un acto jurisprudencial efectuado por los Tribunales competentes, y fijado, en último extremo, en for

ma jurisprudencial, en los términos del artículo 4o. de la Ley de Amparo; o bien a través de un acto legislativo que contenga la reglamentación de la Ley, llevada a cabo por el Congreso de la Unión o el Presidente de la República, en uso de las facultades que les confieren los artículos 73, fracción XXX y 89, fracción I, de la Constitución Federal, respectivamente. En tal consideración, cuando en un reglamento de condiciones generales del trabajo exista una interpretación conceptual de las disposiciones estatutarias, contradictoria de la interpretación jurisprudencial que de dichos conceptos haya efectuado la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el Tribunal de Arbitraje está obligado a aplicar la jurisprudencia definida y no la de condiciones de trabajo. (Ejecutoria: B.I.J., No. 105, p. 320, de 2 de mayo de 1956. A.D. 3988/1955. Secretario de Hacienda y Crédito Público. R. el 2 de abril de 1956)." (38)

En su gran mayoría, las Condiciones Generales de Trabajo de las dependencias o entidades, establecen como causas de su incumplimiento, cuando el trabajador acumule diversas sanciones administrativas por contravenir normas interiores de trabajo relativas a puntualidad, asistencia, orden, disciplina, productividad, eficiencia, seguridad, uso y manejo de bienes e instrumentos de trabajo, así como otros motivos análogos.

Dichas sanciones, de acuerdo a la gravedad de la falta, pueden consistir gradualmente en amonestaciones verbales, con apercibimiento de sanción mayor; amonestación escrita, con apercibimiento de sanción mayor; suspensión en sueldo y funciones hasta por cinco días; y, remoción a unidad administrativa distinta.

De las citadas sanciones, las más severas son la sus--

(38) TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Ob. cit., pp. 541 y 542.

pensión y la remoción, por lo que si el trabajador que se hace acreedor a ellas, reincide en el período de un año en ciertas -- conductas irregulares que amerite la imposición de las mismas -- sanciones, se configura la causal de despido por falta comprobada de cumplimiento a las condiciones generales de trabajo, así -- al respecto, las de la Secretaría de Programación y Presupuesto contemplan, la acumulación de tres suspensiones o dos remociones.

Por último, es importante destacar que para justificar esta causal, es indispensable que en el juicio respectivo se -- ofrezcan como prueba las multicitadas condiciones generales de trabajo, independientemente de los demás elementos probatorios -- que se requieran.

j) Prisión que sea resultado de sentencia ejecutoria. Esta causal se explica por sí misma, ya que un trabajador que es condenado a prisión, se encuentra materialmente imposibilitado -- para cumplir con las obligaciones inherentes a su nombramiento.

Del análisis de todas y cada una de las causales de -- despido de los servidores públicos, se puede concluir que son si milares a las de los trabajadores regidos por el Apartado A del artículo 123 Constitucional, pero en su gran mayoría son más proteccionistas, de lo que se deriva que los trabajadores al servicio del Estado tienen mejores posibilidades o prerrogativas en -- cuanto a la estabilidad o inamovilidad en su empleo.

Por otra parte, se pone de relieve que al trabajador que incurra en las causales de despido comentadas, se le debe -- levantar un acta administrativa en los términos y con las formalidades previstas en el artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Si el despido se realiza sin que se cumplan los requisitos a que se refiere el citado artículo y el trabajador afecta

do demanda su reinstalación o indemnización, haciendo valer tal incumplimiento, es motivo suficiente para que el despido se considere injustificado, criterio sostenido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia siguiente:

"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ACTAS ADMINISTRATIVAS IMPRESCINDIBLES PARA EL CESE DE LOS. Conforme al artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ningún trabajador puede ser cesado sino por justa causa, y el artículo 46 bis de la propia Ley ordena: Cuando un trabajador incurra en algunas de las causales a que se refiere la fracción V - del artículo anterior, el jefe superior de la oficina procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del sindicato respectivo en la que con toda - precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y la de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por los testigos de asistencia, debiendo entregarse en el mismo acto, una copia para el trabajador y otra al representante sindical y sigue diciendo que si a juicio del titular procede demandar la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañarán como instrumento base de la acción, el acta administrativa y los documentos que al levantarse ésta se hayan agregado; por lo que el cumplimiento del requisito señalado en el artículo 46 bis, debe ser considerado como un elemento básico para la procedibilidad de la acción intentada. El razonamiento anterior lleva a la conclusión de que si en el juicio correspondiente el trabajador se excepciona aduciendo que el patrón carece de acción por no haber cumplido con los requisitos - a que se refiere el artículo 46 bis que se comenta y el reclamante no demuestra haber cumplido con dichas exigencias legales, se está en presencia de un caso de improcedencia de la acción intentada y por lo mismo dicha acción no debe prosperar, por otra parte, si el titular cesa a un trabajador y éste aduce en el juicio que lo cesó sin haber cumplido con los requisitos a que se refie

re el artículo 46 bis que se comenta y el titular no demuestra que cumplió con dicha exigencia legal, se está en presencia de un caso de incumplimiento a la Ley que por sí solo bastará para considerar que el despido fue injustificado.

"Amparo directo 9737/83.- Secretario de Agricultura y Recursos Hidráulicos.- 6 de agosto de 1984. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Carlos Villascán Roldán.

"Amparo directo 7595/82.- Edgar Pérez Cano. 13 de junio de 1984. 5 votos.- Ponente: Juan Moises Calleja García.- Secretaria: Catalina Pérez Bárcenas.

"Amparo directo 2670/83.- Maximiliano González Rivera. 28 de mayo de 1984. 5 votos. Ponente: David Franco Rodríguez.- Secretario: Carlos Villascán Roldán.

"Amparo directo 5557/83.- Alvaro Pedroza Melendez.- 24 de febrero de 1984.- 5 votos.p Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Carlos Villascán Roldán.

"Amparo directo 1748/82.- Juventino Mata Mejía. 16 de enero de 1984. 5 votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretario: Augusto Benito Hernández Torres" (39)

II LA TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO

1. Concepto de terminación y su diferencia con el despido.

"Entendemos por terminación de la relación de trabajo, la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extingue la obligación de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las obligaciones secundarias.

(39) TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Ob. cit., pp. 459 y 460.

"La terminación puede obedecer a varias causas. Algunas son previsibles y se pueden haber determinado desde el momento en que se constituyó la relación. Otras son naturales: así - la incapacidad o la muerte del trabajador... Por último la terminación puede ser el resultado de una decisión unilateral o un acuerdo de las partes.

"En la esencia de la terminación se encuentra la idea de que ha sobrevenido un acontecimiento que hace imposible la - continuidad de la relación de trabajo. Puede también jugar la - voluntad de las partes, pero sólo la del trabajador si se trata de una decisión unilateral". (40)

Mario de la Cueva, expone el siguiente concepto: "La - terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, - por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace imposible su continuación; así, a ejemplo, la incapacidad física o mental del trabajador. Por su naturaleza, y salvo el caso del mutuo consentimiento, es el resultado de la admisión del principio de que los hechos se imponen - en las relaciones jurídicas." (41)

De los anteriores conceptos, se llega al conocimiento de que la relación de trabajo termina:

a) Por causas ajenas a la voluntad de las partes: Cuando las labores no sean permanentes, al llegar el término o la - condición a que quedó sujeta la duración de la relación laboral.

Imposibilidad física o mental que impida al trabajador

(40) DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. cit., p. 545.

(41) DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit., p. 242.

el desempeño de sus labores.

b) Por voluntad del trabajador. Ahora bien, al hablarse del despido en el apartado anterior, se expuso que el mismo se produce siempre por un acto de iniciativa patronal, ya sea por voluntad propia sin fundamento legal, o bien derivado de alguna conducta irregular del trabajador.

En virtud de lo anterior, es evidente que el despido y la terminación de la relación de trabajo, son dos instituciones diferentes, pues el despido siempre tiene su origen en la voluntad del patrón, ya sea justificado o injustificado y la terminación es independiente de la voluntad del patrón y excepcionalmente por la del trabajador. Esta distinción es importante, ya que la diversidad de causas produce efectos diferentes, tanto en lo que concierne en sus aspectos intrínsecos, como en las formalidades que deben reunir para que surtan sus consecuencias. Así, por ejemplo para el despido de un servidor público, es indispensable que se le instruya un acta administrativa, como se dijo anteriormente.

2. Causas de terminación.

El artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece como causas de la terminación de la relación de trabajo las siguientes:

a) Renuncia. La renuncia es un acto unilateral del trabajador, por medio del cual expresa libremente su voluntad de dar por terminada la relación jurídico laboral.

Para que la renuncia produzca plenamente sus efectos debe ser aceptada expresamente por el titular de la dependencia respectiva, o por quien tenga facultades para ello, de acuerdo -

al siguiente criterio:

"RENUNCIA. EFECTOS DE LA FALTA DE ACEPTACION DE LA. - (artículo 46-1) La no aceptación expresa de la renuncia de un trabajador, demuestra la voluntad del titular de seguir utilizando los servicios del empleado que la presentó, consecuentemente no puede posteriormente fundarse la baja del trabajador en la renuncia antes dicha. (Laudo:Exp. No. 309/47. C. Fernando Vidrio Rulfo VS C. Jefe del Departamento Agrario)." (42)

En algunas ocasiones las renunciaciones de los trabajadores son en realidad despidos injustificados, ya que se les presiona de diversas maneras para que renuncien y en estos casos generalmente los escritos de renuncia son redactados por los propios jefes y el trabajador únicamente estampa su firma. La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sentado jurisprudencia en el sentido de que corresponde al trabajador la carga de la prueba en el caso de que afirme que fue obligado a renunciar.

Uno de los medios de presionar a los trabajadores para que renuncien a su empleo, es acusándolos de algún delito y poniéndolos a disposición del Agente del Ministerio Público Federal, por lo que la Suprema Corte ha considerado, que si el trabajador se encontraba detenido al firmar su renuncia, se presume que fue bajo coacción moral, de acuerdo a la ejecutoria siguiente:

"RENUNCIA AL TRABAJO ESTANDO EL TRABAJADOR DETENIDO, - PRESUNCION DE COACCION EN LA. Esta Cuarta Sala ha sostenido el criterio de que al trabajador que afirme que lo obligaron, mediante coacción, a presentar su renuncia al trabajo que desempeñaba, corresponde demostrar tal aseveración si es negada por su contra

(42) TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Ob. cit., p. 547.

parte; sin embargo, si de las actuaciones que corren agregadas - al expediente laboral se desprende, que el Agente del Ministerio Público Federal remitió al Oficial Mayor de la Secretaría hoy - quejosa la renuncia original, que formuló el trabajador, se llega a la conclusión de que, efectivamente, dicha renuncia fue firmada precisamente, cuando el actor laboral se encontraba en calidad de detenido en la Dirección General de Averiguaciones Previas de la Procuraduría General de la República, situación ésta que - permite establecer la presunción que al estampar su firma en la renuncia a que se ha hecho mérito, se encontraba bajo un estado de intimidación que indudablemente se traduce en una coacción moral.

"Amparo directo 8867/82. Secretario de Hacienda y Crédito Público. 11 de marzo de 1984. 5 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Carlos Villascán Roldán." (43)

b) Por abandono de empleo o por abandono o repetida - falta injustificada a las labores técnicas.

Se configura, cuando el trabajador se ausente de su trabajo por varios días, o bien, momentáneamente tratándose de labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o a la atención de personas.

Del abandono de empleo se deduce, que fue el trabajador quien dió por terminada la relación de trabajo, al abstenerse de cumplir con la prestación de sus servicios.

El artículo 46 fracción I de la Ley de la Materia, no especifica claramente lo que debe entenderse por abandono de empleo, por lo que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha -

(43) Informe rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación por su Presidente, al terminar el año de 1984, pp. 57 y 58.

emitido las siguientes interpretaciones:

"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, EN QUE CONSISTE EL ABANDONO DE EMPLEO POR LOS. (artículo 46-I) A falta de disposición legal que defina lo que debe entenderse por abandono de empleo, no debe aceptarse el criterio del factor tiempo como determinante de la existencia o inexistencia de ese abandono, pues para precisarlo como causa de cese, debe atenderse a la naturaleza de las funciones encomendadas al empleado público, ya que el fin que persigue el artículo 44, fracción I, del Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, a diferencia de la fracción V, inciso B, del artículo 44 del mismo ordenamiento, es que el empleado público esté siempre atendiendo el servicio encomendado; de suerte que el abandono depende de desatender una función determinada, aún cuando sea momentáneo, sin considerar el tiempo del abandono (Jurisprudencia: Apéndice 1917-1975, 5a. parte, 4a. Sala, Tesis 273, pp. 257 y 258)." (44)

"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ABANDONO DE EMPLEO POR LOS. (artículo 46-1) Si bien es cierto que el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al señalar los casos en que el nombramiento de los empleados públicos deja de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias burocráticas, establece como causales distintas el abandono de empleo (fracción I) y la falta injustificada a las labores por más de tres días consecutivos (inciso b) de la fracción V), también lo es que cuando el trabajador deja de presentarse por más de cuatro días consecutivos a sus labores sin causa justificada, se actualiza la causal de abandono de empleo, ya que tal actitud del trabajador entraña la decisión de no seguir prestando sus servicios. Jurisprudencia: Apéndice de 1975, 5a. parte, 4a. Sala, tesis 264, pp. 249 y 250)" (45)

(44) TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Ob. cit., p. 450.

(45) Idem., p. 451.

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

Esta causal se refiere a los casos que derivan de los - nombramientos por tiempo fijo o por obra determinada.

En virtud de lo anterior, es obvio, que al llegar el - término o concluída la obra, términa la relación jurídica de tra bajo.

En cuanto a los nombramientos por tiempo fijo y por - obra determinada, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitra je ha emitido los siguientes criterios:

"NOMBRAMIENTOS. NATURALEZA DE LOS (artículo 15-III) El nombramiento que se expide sin especificar que es provisional, - interino o a tiempo fijo, se considerará en forma definitiva en propiedad. (Laudo: Exp. No. 123/48. C. Valentín Lozano Ceniceros VS C. Secretario de Educación Pública)." (46).

"NOMBRAMIENTO O CONTRATO POR TIEMPO FIJO. (artículo - 15-III) Cuando los servicios prestados son transitorios el nom-- bramiento o contrato de trabajo deberá ser por tiempo fijo. (Lau do Exps. acumulados Núms. 721/60 y 733/60. José Vicente Cruz Cas tillo VS Secretario de Hacienda y Crédito Público)." (47)

d) Muerte del trabajador. Es una causal natural de - terminación de la relación laboral. Trabajador es toda persona - que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros y una de las características del servicio es que éste se preste de manera personal, por lo que al no existir el trabajador quien es el que presta el servicio, es evidente que también deja de -

(46) Idem, p. 524

(47) Idem, p. 524

existir la relación laboral, la cual se da por terminada.

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

En el caso de que un trabajador esté incapacitado físicamente o mentalmente para desempeñar sus labores, se dará por terminada la relación de trabajo, dado que en dicho supuesto el trabajador se encuentra materialmente imposibilitado para realizar -- las labores que le corresponden, por estar afectada su salud o integridad física.

Para que opere esta causa de terminación de la relación de trabajo, es necesario que se determine la incapacidad permanente del trabajador, a través del dictamen médico respectivo.

III. LAS ACCIONES DEL TRABAJADOR DESPEDIDO.

1. Consideraciones generales.

Antes de analizar las acciones del trabajador despedido, se considera conveniente citar las consideraciones formuladas por el maestro Trueba Urbina, respecto a la acción laboral:

"Para fines puramente didácticos y conforme a nuestro ordenamiento legal del trabajo ofrecemos la nueva clasificación de la acción laboral, en pretensión procesal del trabajo (acción sustantiva) y acción procesal del trabajo propiamente dicha, como expresiones del derecho procesal social y en su función tutelar y reivindicatoria que es propia de la justicia social del artículo 123.

"A) Pretensión procesal del trabajo (Acción sustantiva).

"Corresponde a los trabajadores titulares de un dere-

cho hacerlo valer contra otra persona ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por medio del ejercicio de la acción laboral de pretensión procesal o bien por vía extrajudicial...

"El término acción se emplea en sentido sustantivo, en casi todos los preceptos invocados en la Ley Federal del Trabajo.

"Las pretensiones procesales laborales (acción sustantiva) de los burócratas, se consignan en la fracción IX, apartado B), del artículo 123:

"a) Para optar por la reinstalación en su trabajo o pago de tres meses de salario, en caso de separación injustificada.

"b) Para el pago de la indemnización correspondiente, cuando el trabajador del Estado se retire del servicio por culpa imputable a éste, aplicando el artículo 46 de la Ley Burocrática y supletoriamente las disposiciones relativas de la Ley Federal del Trabajo.

"c) Para exigir otras prestaciones de la Ley o de las relaciones burocráticas, y específicamente las que se derivan de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

B) Acción Procesal del Trabajo.

"La nueva Ley Federal del Trabajo no define expresamente, en ninguno de sus preceptos la acción en sentido procesal; sin embargo, consigna las diversas maneras de provocar la actividad jurisdiccional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como el procedimiento a seguir según la naturaleza del proceso hasta obtener el laudo y su ejecución.

"La acción procesal del trabajo es una entidad autónoma-

ma de carácter social, independientemente del derecho cuya protección se reclama al obligado ante el órgano jurídico del estado de derecho social encargado de tal función. En algunos casos el derecho es dudoso o supuesto y en otros se constituye en el proceso, como ocurre con la acción procesal de los trabajadores que persigue el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o la reivindicación de derechos."(48)

2. Reinstalación.

El derecho de reinstalación de los servidores públicos se encuentra consagrado en la fracción IX del apartado B del artículo 123 Constitucional, así como en el artículo 43 fracción - III de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Respecto al concepto de reinstalación y sus consecuencias, Mario de la Cueva comenta lo siguiente:

"El Diccionario de la Academia expresa que reinstalar es volver a instalar y de este verbo dice que significa poner en posesión de un empleo, cargo o beneficio; poner o colocar en su lugar debido algo. Según estas definiciones, la reinstalación en el trabajo consistirá en poner al trabajador nuevamente en posesión de su empleo, pero no se trata de una posesión que pudiéramos llamar física, sino de una jurídica, quiere decir, un restablecimiento o restauración del trabajador en los derechos que le correspondían en la empresa; de esos derechos que son la consecuencia de la situación jurídica objetiva que se crea entre el trabajador y el patrono, constitutiva de la relación jurídica de trabajo, derechos de los que hemos dicho en otro capítulo (la -

(48) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ob. cit., pp. 211, 212 y 213.

estabilidad en el trabajo, apartado: idea, razón y caracteres - de estabilidad) que si bien no conviene configurarlos como un - derecho de propiedad al empleo o como un derecho real erga omnes, sí constituyen derechos del trabajador en la empresa que no dependen de la voluntad del empresario y de los que no puede ser desposeído." (49)

En virtud de lo anterior, la reinstalación no sólo - consiste en que el trabajador tome posesión del empleo del que fue despedido, sino también que se le otorguen y respeten todos y cada uno de sus derechos y prestaciones, como si no hubiera - existido ruptura de la relación laboral.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 113 fracción II inciso a) de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la acción de los trabajadores para exigir la reinstalación en su trabajo, prescribe en el término de cuatro meses, - contados a partir del momento en que sean notificados del despido.

Por último, se hace notar que a diferencia de los tra**ba**jadores en general, a los cuales el patrón se puede negar a - reinstalar a cambio de una indemnización, en los casos y con las condiciones que se encuentran previstas en la Ley Federal - del Trabajo; para los titulares de las dependencias o entidades del Estado, siempre es obligatoria la reinstalación de los ser**vi**dores públicos que hubieren optado por dicha acción.

3. Indemnización.

El derecho a la indemnización en caso de despido injus-

(49) DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit., p. 257.

tificado, es enteramente a la elección del servidor público y se encuentra contemplado en la fracción IX del apartado B del artículo 123, así como en el artículo 43 fracción IV de la Ley Reglamentaria.

En atención a que en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no se establece el monto de la indemnización y dado que conforme a lo previsto en su artículo 11 se aplica supletoriamente la Ley Federal del Trabajo, en la especie debe estarse a lo dispuesto en el artículo 48 de esta última, esto es, la indemnización consiste en el pago del importe de tres meses de salario.

Ahora bien, independientemente de que el trabajador ha ya ejercitado la acción de reinstalación o la de indemnización, tiene el derecho a que se le cubran los salarios vencidos o caídos desde la fecha del despido hasta aquélla en que sea reinstalado, en el primer caso y en el segundo hasta que se cumplimente el laudo respectivo.

La única diferencia estriba en que cuando se trata de la reinstalación, el monto de los salarios caídos se calcula tomando en consideración los diversos incrementos que se hayan generado durante la tramitación del juicio respectivo y por lo que hace a la indemnización, los salarios vencidos se cuantifican de acuerdo a las percepciones que tenía asignadas el trabajador a la fecha en que ocurrió el despido.

El criterio anterior, respecto del monto de los salarios vencidos, encuentra apoyo en la ejecutoria que se transcribe a continuación:

"SALARIOS VENCIDOS, MONTO DE LOS. Si un trabajador demanda la reinstalación y el pago de los salarios vencidos y el patrón no acredita la causa justificada de la rescisión, la rela

ción laboral debe continuar en los términos y condiciones pactadas, de ahí que si durante la tramitación del juicio hasta la fecha como si nunca se hubiera interrumpido el contrato de trabajo, en que se reinstale al trabajador hay aumentos al salario por disposición de la Ley o de la Contratación Colectiva, o un aumento demostrado en el juicio laboral, proveniente de alguna fuente diversa a aquéllas, éstos deben tenerse en cuenta para los efectos de calcular el monto de los salarios vencidos, toda vez que la prestación de servicios debió haber continuado de no haber sido por una causa imputable al patrón; pero en el caso de que la acción principal ejercitada sea la de indemnización constitucional, no la de reinstalación, y ésta se considere procedente, los salarios vencidos que se hubieran reglamentado, deben cuantificarse a la base del salario percibido a la fecha de la rescisión injustificada, toda vez que al demandarse el pago de la indemnización constitucional, el actor prefirió la ruptura de la relación laboral, la que tuvo lugar desde el mismo momento del despido injustificado.

"Ejecutoria: Informe 1978, 2a. parte, 4a. Sala, pp. 44 y 45, A.D. 4706/77. Joaquín Rivera Rodríguez y otros. 25 de enero de 1978. 5 v." (50).

(50) TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo. Ob. cit., pp. 879 y 880.

CAPITULO TERCERO

EL PROCEDIMIENTO ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

- I. EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
 1. Antecedentes del Tribunal
 2. Integración del Tribunal
 3. Competencia del Tribunal

- II. EL PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES QUE SE SUSCITEN ENTRE EL ESTADO Y SUS SERVIDORES.
 1. Consideraciones generales
 2. La demanda y contestación
 3. Las audiencias
 4. Los medios de prueba
 5. Terminación del procedimiento
 6. La ejecución de los laudos

- III. EL AMPARO EN CONTRA DE LOS LAUDOS DICTADOS POR EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
 1. La demanda de amparo
 2. La suspensión del acto reclamado
 3. Efectos de las ejecutorias que conceden el amparo

CAPITULO TERCERO

EL PROCEDIMIENTO ANTE EL TRIBUNAL
FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

I. EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

1. Antecedentes del Tribunal.

"Originariamente los conflictos entre los empleados - públicos y el Estado Federal, Estados Miembros y Municipios, - conforme a la Declaración de Derechos Sociales consignados en - el artículo 123 de la Constitución de 1917, quedaron sometidos a la jurisdicción de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje.

"Fueron las Leyes Locales del Trabajo las que de 1917 a 1928 se encargaron de reglamentar las relaciones sociales del trabajo entre el Estado y sus servidores, de manera que los sujetos de esas relaciones, como los trabajadores en general, dirimían sus conflictos ante las mencionadas Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje.

"Por virtud de la reforma constitucional de 1929, que faculta al Congreso de la Unión para expedir las leyes reglamentarias del artículo 123 y consiguientemente por disposición de la ley reglamentaria de este precepto, o sea la Ley Federal del

Trabajo de 1931, inconstitucional por lo que respecta al artículo 2º, las relaciones de la burocracia y del Estado, quedaron excluidas de la legislación laboral para ser regidas por leyes del servicio civil, que nunca se expidieron." (51)

No fue sino hasta el 27 de septiembre de 1938, al promulgarse el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, cuando se establecieron las Juntas Arbitrales y el Tribunal de Arbitraje, como órganos encargados de dirimir los conflictos entre el Estado y sus trabajadores.

"Es necesario reseñar especialmente, por tratarse de una institución de jurisdicción para los conflictos burocráticos, que el proyecto de Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión exponía al respecto: 'Debiendo conocer para la mejor garantía de los empleados un Tribunal de Arbitraje Especial y Juntas Arbitrales en cada dependencia del Ejecutivo Federal, colegiados y con independencia absoluta de la autoridad oficial de los órganos del Estado. Deberá integrarse por representantes del Ejecutivo, de sus unidades burocráticas y con individuos designados de común acuerdo por los representantes oficiales de los trabajadores'. Aprobado este proyecto, al expedirse el estatuto de 1938 se creó el Tribunal de Arbitraje, como de revisión o de segunda instancia, pues los conflictos entre servidores del Estado y cualquiera de los Poderes, eran planteados ante Juntas Arbitrales, existiendo una de cada unidad burocrática." (52)

De acuerdo con el citado estatuto, el Tribunal de Arbitraje era competente para conocer los conflictos entre el Poder

(51) TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ob. cit., p. 301.

(52) OLIVERA TORO, Jorge, Manual de Derecho Administrativo. 4a. Ed., Edit. Porrúa, S.A., México, 1976, p. 348.

Judicial Federal y sus trabajadores; sin embargo, la Suprema Corte consideró que no podría someterse a un tribunal que la constitución no autorizaba, además de que implicaba la existencia de un poder superior al judicial que vulneraba su soberanía. Esta situación fue resuelta algunos años después, con la reforma del artículo 123 Constitucional, adicionado con el apartado B, para que conociera de dichos conflictos una comisión substanciadora y los resolviera el Pleno de la Suprema Corte.

El Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938, fue sustituido por el de 4 de abril de 1941, el que conservó a las Juntas Arbitrales y al Tribunal de Arbitraje, como órganos competentes para resolver los conflictos entre el Estado y sus servidores.

Como los referidos estatutos fueron atacados de inconstitucionales, el 5 de diciembre de 1960, se adicionó con el apartado B el artículo 123 Constitucional, mismo que en su fracción XII contempla que "los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria".

Finalmente, el 27 de diciembre de 1963, se promulgó la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, publicada al día siguiente en el Diario Oficial de la Federación, reglamentando el apartado B del artículo 123 Constitucional, por lo que en consecuencia determinó en forma específica la competencia e integración del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

2. Integración del Tribunal.

Originalmente el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, funcionaba en pleno, habiéndose modificado su estructu-

ra, conforme a las reformas y adiciones a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, publicadas en el Diario Oficial de la Federación de fecha 12 de enero de 1984 y que entraron en vigor 90 días después de dicha publicación, por lo que actualmente el referido Tribunal funciona en pleno y en salas.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es un órgano colegiado, en virtud de que se integra con Magistrados designados por el Gobierno Federal y Magistrados representantes de los trabajadores, designados por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.

Como se dijo anteriormente, el Tribunal funciona en pleno y en salas, debiendo ser éstas cuando menos tres, las que podrán aumentarse cuando así se requiera.

Cada Sala se integra por un Magistrado designado por el Gobierno Federal, un Magistrado representante de los trabajadores y un Magistrado tercer árbitro que debe ser nombrado por los dos primeros y que funge como Presidente de la Sala.

Además de dichas Salas, la ley contempla que en las capitales de las entidades federativas podrán funcionar Salas Auxiliares que el Pleno considere necesarias, integradas igualmente que las centrales. En la actualidad no se han creado este tipo de Salas Auxiliares.

El Pleno del Tribunal se integra con la totalidad de los magistrados de las Salas y un Magistrado adicional, que funge como Presidente del propio Tribunal y que es designado por el Presidente de la República.

Asimismo, el Tribunal cuenta con un Secretario General de Acuerdos y en cada Sala y Sala Auxiliar, existe un Secretario General Auxiliar y el número de Secretarios de Acuerdos, Actua-

rios y personal administrativo que sea necesario para atender el volumen de asuntos.

La ocupación de los cargos de Presidente del Tribunal y de Presidente de Sala y Sala Auxiliar, tiene señalada una duración de seis años y por lo que respecta a los magistrados representantes del Gobierno Federal y de los Trabajadores al Servicio del Estado, pueden ser removidos libremente por quienes los designan.

El Presidente del Tribunal tiene las facultades y obligaciones siguientes:

Ejercer la representación del Tribunal; dirigir la administración del mismo; presidir las sesiones del pleno; cuidar el orden y la disciplina del personal del tribunal; conceder las licencias que, de acuerdo con la ley, le sean solicitadas, asignar los expedientes a cada una de las Salas, conforme a las normas que establezca el Reglamento Interior; vigilar que se cumplan los laudos dictados por el pleno; vigilar el correcto funcionamiento de las Salas y de las Salas Auxiliares; rendir los informes relativos a los amparos que se interpongan en contra de los laudos y de las resoluciones dictadas por el Pleno; llevar la correspondencia oficial del tribunal salvo las reservadas a los Presidentes de las Salas; y, las demás que le confieran las leyes.

Los Presidentes de cada Sala, tienen las facultades y obligaciones siguientes:

Cuidar el orden y la disciplina del personal de la Sala; vigilar que se cumplan los laudos dictados en la Sala; rendir los informes en los amparos, cuando las Salas tengan el carácter de autoridad responsable; informar al Presidente del Tribunal las deficiencias que observen en el funcionamiento de la Sa

la y sugerir las medidas convenientes para corregirlas; tramitar la correspondencia relacionada con los asuntos de la competencia de la Sala, y, las demás que les confieran las leyes.

A los Presidentes de las Salas Auxiliares, les corresponde:

Cuidar el orden y la disciplina del personal; remitir el expediente al Tribunal dentro del término de los diez días siguientes a aquél en que se declare cerrada la instrucción, para que éste lo turne a la Sala correspondiente que dictará el laudo; rendir los informes en los amparos, cuando las Salas Auxiliares tengan el carácter de autoridad responsable; tramitar la correspondencia relacionada con los asuntos de la competencia de la Sala; y, las demás que les confieran las leyes.

Para ser Magistrado del Tribunal se requiere:

Sermexicano en pleno goce de sus derechos civiles; ser mayor de veinticinco años; no haber sido condenado por delitos contra la propiedad o a sufrir pena mayor de un año de prisión por cualquier otra clase de delitos intencionales.

El Presidente del Tribunal y los Presidentes de Sala y de Sala Auxiliar, así como el magistrado nombrado por el Gobierno Federal, deberán poseer título profesional de licenciado en derecho, legalmente expedido cuando menos cinco años antes de la designación y tener un mínimo de tres años de experiencia acreditada en materia laboral.

El Magistrado representante de los trabajadores, debe haber servido al Estado como empleado de base, por un período que no sea inferior de cinco años, precisamente anteriores a la fecha de la designación.

El Secretario General de Acuerdos, los Secretarios Ge--

nerales Auxiliares, los Secretarios de Acuerdos y el Jefe de Actuarios, deben satisfacer los siguientes requisitos:

Ser mexicanos; mayores de edad; estar en pleno ejercicio de sus derechos; tener título legalmente expedido de licenciado en derecho; y, no haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

3. Competencia del Tribunal

De manera general el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es competente para:

- a) Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores.
- b) Conocer de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio.
- c) Conceder el registro de los sindicatos o, en su caso, dictar la cancelación del mismo.
- d) Conocer de los conflictos sindicales e intersindicales.
- e) Efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo, Reglamentos de Escalafón, Reglamentos de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y de los Estatutos de los Sindicatos.

En forma específica al Pleno del Tribunal corresponde:

- a) Expedir el Reglamento Interior y los manuales de -

Organización del Tribunal,

b) Uniformar los criterios de carácter procesal de las diversas Salas, procurando evitar que sustenten tesis contradictorias.

c) Tramitar y resolver los asuntos a que se refieren los incisos b), c), d) y e) antes señalados.

d) Determinar, en función de las necesidades del servicio, la ampliación del número de Salas y de Salas Auxiliares que requiera la operación del Tribunal.

De manera específica a cada una de las Salas corresponde:

Conocer, tramitar y resolver los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de las dependencias o entidades y sus trabajadores, y que le sean asignados, de conformidad con lo establecido en el Reglamento Interior.

Asimismo, específicamente a las Salas Auxiliares corresponde:

a) Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre las dependencias o entidades y sus trabajadores, -- cuando éstos presten sus servicios en las entidades federativas de su jurisdicción.

b) Tramitar todos los conflictos a que se refiere el inciso anterior hasta agotar el procedimiento, sin emitir laudo, debiendo turnar el expediente al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, dentro de los diez días siguientes a aquél en que se declare cerrada la instrucción, para que éste lo turne a la sala correspondiente que dictará el laudo.

II. EL PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER LOS CONFLICTOS
INDIVIDUALES QUE SE SUSCITEN ENTRE EL ESTADO
Y SUS SERVIDORES.

1. Consideraciones generales.

"El término proceso es una idea genérica: es el momento dinámico de cualquier fenómeno en su devenir; pero jurídicamente es el conjunto de actos para el desenvolvimiento de la -- función jurisdiccional. En otras palabras, el proceso supone - una serie de actos de las partes (contingentemente del tercero) y del Tribunal desarrollados dentro de marcos legales, con objeto de obtener la sentencia que pone fin al conflicto de intereses. Esta idea del proceso revela, claramente, su composición de actos jurídicos, derivados de la acción procesal, que persigue un mismo fin: la efectividad del derecho. Y puesto que a - tales actos, porque proceden hacia este fin, se les denomina - 'procedimientos', se define el proceso como un procedimiento re - glamentado." (53)

Así tenemos que "el proceso del trabajo está constituí - do por el complejo de actos de obreros y patrones y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y Pleno de la Suprema Corte, así como de - testigos o peritos, que representan el funcionamiento de nor - mas que regulan y liquidan los conflictos obrero-patronales, in - terobreros e interpatronales, jurídicos o económicos, incluyendo los conflictos entre los Poderes de la Unión y sus trabaja - dores." (54)

(53) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Traba--
jo. Cb. cit., p. 325.

(54) Idem., pp. 329 y 330.

Los conflictos laborales que se suscitan entre el Estado y sus servidores, se tramitan y resuelven conforme al procedimiento que establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los procedimientos laborales burocráticos se pueden clasificar en tres clases, que son:

- a) Procedimientos ordinarios.
- b) Procedimientos especiales en la huelga.
- c) Procedimientos de ejecución.

"La Ley que regula dichos procedimientos es sumamente pobre, reveladora de falta de método y de técnica, pues reproduce ligeramente los estatutos que le precedieron. La experiencia que se tenía de la Ley Federal del Trabajo, de los Estatutos de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión y de las prácticas del Tribunal de Arbitraje, pudieron haber servido para reglamentar con tino el procedimiento burocrático." (55)

En el procedimiento ante el Tribunal impera el principio de sencillez, ya que el artículo 126 de la Ley de la materia establece claramente que no se requiere forma o solemnidad especial en la promoción o intervención de las partes.

De manera sintética, el artículo 127 de la Ley Burocrática, establece que el procedimiento para resolver las controversias que se sometan al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se reduce:

a) A la presentación de la demanda respectiva que deberá hacerse por escrito o verbalmente por medio de comparecencia;

b) A la contestación, que se hará en igual forma; y

c) A una sola audiencia en la que se recibirán las -

(55) Idem, p.557.

pruebas y alegatos de las partes, y se pronunciará resolución, salvo cuando a juicio del Tribunal se requiera la práctica de otras diligencias, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo, y, una vez desahogadas, se dictará laudo.

En virtud de lo anterior, la ley contempla un procedimiento sumario para que se resuelvan los juicios laborales -- promovidos por los trabajadores que ejerciten las acciones respectivas en caso de despido; sin embargo, en la práctica dicho procedimiento se retarda demasiado tiempo, debido a que las -- pruebas se desahogan en diversas audiencias, lo que provoca que algunos trabajadores abandonen sus asuntos.

2. La demanda y contestación.

a) La demanda. Euquerio Guerrero dice que la demanda consiste en: "La petición de quien se siente titular de un derecho para pedir su reconocimiento u obligar a un tercero a -- cumplir con una obligación correctiva." (56)

La Ley Federal del Trabajo puntualiza algunos de los requisitos que debe contener la demanda, por medio de la cual -- se ejerce la acción y pretensiones procesales, en cambio el artículo 129 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio -- del Estado, no sólo establece requisitos especiales que debe -- contener la demanda, sino que además impone la obligación de -- que se acompañen a la misma las pruebas de que disponga el actor, lo que corrobora que se trata de un procedimiento sumario.

(56) GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho Procesal del Trabajo. Ob. cit., p. 550.

El referido artículo 129 señala que la demanda debe -
contener 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.
- e) La indicación del lugar en que puedan obtenerse -
las pruebas que el reclamante no pudiere aportar directamente y
que tenga por objeto la verificación de los hechos en que fun-
de su demanda, y las diligencias cuya práctica solicite con el
mismo fin.

A la demanda acompañará las pruebas de que disponga y
los documentos que acrediten la personalidad de su representa-
nte, si no concurre personalmente.

"El Derecho Procesal Laboral Burocrático es más ritua-
lista que el laboral común de los asalariados o trabajadores en
general, pues la demanda debe ser no sólo la expresión de la ac-
ción procesal, sino que debe contener la pretensión procesal, -
pues el actor no tiene oportunidad legal de ampliar o modificar
dicha demanda, porque ésta se entiende en sentido estricto."(57)

No obstante que el dispositivo mencionado no establece
que el reclamante debe exhibir las copias suficientes de la de-
manda y de los documentos base de la acción para emplazar al de-
mandado o en su caso al tercer interesado; para el cumplimiento
de esta obligación se aplican supletoriamente los artículos 872
de la Ley Federal del Trabajo y 276 fracción II del Código Fede-
ral de Procedimientos Civiles.

(57) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Traba-
jo. Ob. cit., p. 550.

b) La Contestación. Presentada la demanda con motivo de un conflicto individual, ante la Oficialía de Partes del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, dicha demanda es turnada a la Sala respectiva, la que debe dictar el acuerdo admitiéndola y ordenando se corra traslado de ella al demandado - para que la conteste dentro del término de cinco días, contados a partir del siguiente al de la notificación, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 130 de la Ley de la materia, que dice:

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

"Cuando el domicilio del demandado se encuentre fuera del lugar en que radica el Tribunal, se ampliará el término en un día más por cada 40 km. de distancia o fracción que exceda de la mitad.

"Recibida la contestación de la demanda o una vez -- transcurrido el plazo para contestarla, el Tribunal ordenará la práctica de las diligencias que fueren necesarias y citará a -- las partes y, en su caso, a los testigos y peritos, para la audiencia de pruebas, alegatos y resolución".

De acuerdo al artículo 136 de la Ley Burocrática, -- cuando el demandado no contesta la demanda dentro del término - concedido o si resulta mal representado, se tendrá por contesta da la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

Si se tiene por contestada la demanda en sentido afir mativo, el titular demandado no puede ofrecer más pruebas que --

aquéllas que tiendan a demostrar que no existe relación laboral o vínculo contractual, y al respecto se transcribe la siguiente ejecutoria:

"PRUEBAS EN CONTRARIO.- Si el titular no contesta en tiempo la demanda, no puede ofrecer más pruebas (en contrario) que las que tiendan a demostrar que no existió vínculo contractual entre el actor y el demandado o cualquiera otra particularidad estrictamente negativa de los hechos fundamentales de la demanda, que no constituyan propiamente excepciones, es decir, hechos que no generen excepciones que controviertan los de la demanda, pues en caso contrario se nulificaría el derecho del actor que en tales casos tiene, para que baste la subsistencia jurídica de la contestación en sentido afirmativo; y como el Tribunal de Arbitraje no tuvo en cuenta elementos de prueba con los que estimó demostrada una excepción que no fue legalmente opuesta, procede conceder el amparo.- Amparo 9556/49. Eleazar Castain Herrera contra actos del Tribunal de Arbitraje." (58)

"Con la pretensión procesal del actor expuesta en la demanda y con la pretensión procesal del demandado en la contestación, se forma la litis del proceso laboral burocrático, que tiene el mismo sentido y alcance que la litis en el proceso laboral común. El Tribunal o la Comisión Sustanciadora en los -- conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus trabajadores, deben procurar que se precise la litis para los efec--tos de la admisión o rechazo de las pruebas notoriamente inconducentes o contrarias a la moral o al derecho o que no tengan relación con ella."(59)

3. Las audiencias.

Una vez integrada la fase expositiva del procedimiento,

(58) Idem., pp. 552 y 553

(59) Idem., p. 531.

con la demanda y su contestación o en su caso con la declaratoria de tener la demanda por contestada en sentido afirmativo, - se señala fecha para la celebración de la audiencia de pruebas, alegatos y resolución.

El día y hora de la audiencia se abre el período de - recepción de pruebas y la Sala correspondiente califica las mismas, admitiendo las que estime pertinentes y desechando aqué---llas que resulten notoriamente inconducentes o contrarias a la moral o al derecho o que no tengan relación con la litis.

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

Las audiencias están a cargo de un Secretario de Au---diencias de la Sala respectiva y el Secretario General Auxiliar correspondiente resuelve todas las cuestiones que en ellas se - susciten y que ameriten su intervención, a petición de alguna - de las partes.

Los acuerdos dictados en las audiencias, pueden ser recurridos por las partes, dentro de las veinticuatro horas si---guientes y serán revisados por la Sala respectiva, esto es, di---chos acuerdos pueden ser impugnados mediante el recurso de revisión a que se refiere el artículo 128 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La audiencia de admisión y recepción de pruebas es pú-blica y oral, aún cuando la citada Ley es omisa, las partes pueden objetar las pruebas de su contrario en la misma forma y términos en que se hace en el procedimiento laboral común.

Dictado el acuerdo de admisión o desechamiento de pruebas, acto continuo se procede a su desahogo, primero las del actor y después las del demandado, en la forma y términos que la Sala estime oportuno, tomando en cuenta la naturaleza de las mismas y procurando la celeridad en el procedimiento.

4. Los medios de prueba.

"En sentido estrictamente gramatical, la prueba significa la acción y efecto de probar, y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de un hecho. Etimológicamente, la palabra prueba se deriva de probe, que significa honradez, o de probandum, probar, patentizar, hacer fe. También se conceptúa la prueba, como los medios probatorios o elementos de convicción considerados entre sí. Estos conceptos dan una idea de lo que significa la prueba y del objeto que persigue en el proceso. Es, pues, el instrumento más efectivo para llevar al convencimiento del juzgador la verdad sobre los hechos litigiosos. La prueba se dirige al juez o tribunal, no al adversario, pero éste tiene la facultad de objetarla y el deber de justificar sus objeciones.

"El tema probatorio es siempre una afirmación de hechos; porque el derecho no está sujeto a prueba, a no ser que se trate de leyes extranjeras, usos, costumbres o jurisprudencias. Mas no hay que olvidar que los hechos objeto de prueba son sólo los dudosos o controvertidos." (60)

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no contempla los medios probatorios que pueden aportar las partes para acreditar sus acciones o para justificar sus excep-

(60) Idem., pág. 371

ciones, por lo que de conformidad a lo previsto en su artículo 11, se aplican supletoriamente las disposiciones relativas a la Ley Federal del Trabajo y del Código Federal de Procedimientos Civiles. Tales pruebas son:

- a) Confesional.
- b) Documentos públicos.
- c) Documentos privados.
- d) Dictámenes periciales.
- e) Reconocimiento o inspección judicial.
- f) Fotografías, escritos y notas taquigráficas y, en general, todos aquellos elementos aportados por los descubrimientos de la ciencia.
- h) Presunciones.
- i) Instrumental de actuaciones.

Atendiendo al procedimiento sumario que contempla la Ley Burocrática, lo ideal sería que todas las pruebas se desahogaran en una sola audiencia, pero por diversas causas el desahogo se realiza en varios actos, de manera que la audiencia de pruebas concluye hasta que se desahogan en su totalidad las pruebas ofrecidas por las partes y de inmediato se abre el período de alegatos.

En la Ley de la materia, no existen disposiciones en cuanto al desahogo de las pruebas, por lo que al efecto resultan aplicables supletoriamente las normas relativas previstas en la Ley Federal del Trabajo y el Código Federal de Procedimientos Civiles.

Para mayor claridad, a continuación se transcriben los principales precedentes y jurisprudencias que se han sustentado en cuanto al régimen probatorio en el procedimiento laboral

burocrático, mismos que son citados por el Maestro Alberto Trueba Urbina, en su obra Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, (61)

"TRIBUNAL DE ARBITRAJE, PRUEBAS ANTE EL. (Investigaciones administrativas) (artículos 132 y 137). Cuando el Titular de una unidad burocrática aporta como prueba en el juicio una investigación de carácter administrativo en la que rindieron de claraciones personas extrañas al conflicto, tal documento debe considerarse como prueba testimonial escrita, por lo que es indispensable ofrecerla como tal, dando oportunidad a la parte contraria para repreguntar a los firmantes, pues de no hacerlo así, carece de valor probatorio."

"PRUEBA DOCUMENTAL. (artículos 129-V y 130). En los conflictos que se tramitan ante el Tribunal de Arbitraje para los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, las pruebas documentales deben proponerse acompañándolas al escrito de demanda o, en su caso, al de contestación que debe presentarse dentro del término de tres días (hoy es cinco) contados a partir de la fecha en que se emplace al demandado, excepción hecha de aquéllas que la parte no pueda aportar directamente, en cuyo caso debe indicar el lugar en que pueden obtenerse; pues si se ofrecen y rinden hasta la audiencia de pruebas y alegatos, no pueden ser tomadas en consideración por ser extemporáneas. Amparo 6347/49. Eduardo Pérez Tellez contra actos del Tribunal de Arbitraje."

"PRUEBAS PARA MEJOR PROVEER. (artículo 138) Las pruebas cuyo desahogo o recepción soliciten los miembros del Tribunal para mejor proveer, en uso de la facultad que la ley les concede, deben ser aquéllas que tiendan a hacer luz sobre los hechos controvertidos que no han llegado a dilucidarse con toda

(61) Idem., pp. 562 y 563.

precisión y no las que debieron ser aportadas por las partes, - cuyas omisiones y negligencias no pueden ser subsanadas por los integrantes del Tribunal a pretexto de que necesitan mayor instrucción. Amparo 581/59. Secretario de Educación Pública contra actos del Tribunal de Arbitraje. Tercero perjudicado: Eladio Torres Uárate."

"EMPLEADOS PUBLICOS. LA CONFESION EXTRAJUDICIAL DE UN TRABAJADOR, CONTENIDA EN UN ACTA ADMINISTRATIVA, PRUEBA PLENAMENTE EN SU CONTRA, AUNQUE NO HAYA SIDO RECONOCIDA Y RATIFICADA POR LAS DEMAS PERSONAS QUE EN ELLA INTERVINIERON. (artículo 137). Las actas administrativas que se levantan para investigar la conducta de un trabajador al servicio del Estado, que contiene afirmaciones producidas por él y que ulteriormente son aportadas al juicio arbitral correspondiente como pruebas del titular, prueba plenamente en contra del citado trabajador, con mayor razón si éste no objeta la prueba documental que contiene las afirmaciones que se le atribuyen, aunque las actas no hayan que dado perfeccionadas en lo que se refiere a la ratificación de las declaraciones de las personas extrañas al juicio que en ellas intervinieron. Directo 5638/1968. Secretario de Economía. R. el 4 de noviembre de 1961".

"PRUEBA DOCUMENTAL. (artículos 132 y 137) Si no es ratificada ante el Tribunal por las personas signatarias, no produce eficacia probatoria alguna. Exp. 528/942. Exp. 547/942. Secretario de Educación Pública Vs Alejandro López Tafoya. (laudo)."

"PRUEBA TESTIMONIAL. (artículos 132 y 137) No es idónea esta prueba cuando los testigos no son presentados ante el Tribunal para ser examinados y dar así a la contraria la oportunidad de repreguntar. Exp. 201/950. Jefe del Departamento del D.F. Vs Juan Paz López. (Laudo)."

"PRUEBA DE TERCEROS. (artículo 132). Los terceros - son llamados a juicio no como simples coadyuvantes de la parte demandada, sino para el efecto de que en defensa de sus mejores derechos, opongan las excepciones que estimen conducentes y - - ofrezcan las pruebas que en su concepto les beneficien. Exp. - Núm. 59/953. Olimpia Ortíz de Mendoza Vs Secretario del Trabajo y Previsión Social. (Laudo 780).

Como se expresó antes, concluido el desahogo de las pruebas, sigue la fase procesal de los alegatos, que consiste - en los razonamientos que formulan las partes. Relacionando lo sostenido por ellas en la demanda o en la contestación con las pruebas rendidas, para tratar de convencer al Tribunal de la -- procedencia, según sea el caso, de la acción o de la defensa.

Es importante esta fase del procedimiento, ya que -- permite a las partes reforzar los argumentos que plantearon en la fase expositiva, o bien, formular algunas consideraciones de derecho que no hicieron en la demanda o en la contestación, invocando, asimismo, los precedentes y jurisprudencias que sirvan de apoyo a sus pretensiones.

5. Terminación del procedimiento.

El procedimiento puede darse por terminado de diversas formas, las que a continuación se comentan:

a) Desistimiento.

El desistimiento debe ser formulado personalmente - por el trabajador y no por conducto de apoderado, a fin de evitar que sean burlados sus derechos.

El desistimiento puede ser presentado por escrito sus

crito por el trabajador, pero para que surta sus efectos tiene que ratificarlo directamente ante el Secretario General Auxiliar de la Sala respectiva, por lo que lo más conveniente es -- que el desistimiento se formule por comparecencia personal ante el mencionado Secretario.

Una vez que el actor desiste de las acciones ejercitadas, se dicta el acuerdo respectivo que ordena que se archive el expediente como asunto total y definitivamente concluído.

b) Convenio. También puede terminar el procedimiento por convenio entre las partes, pero para que tenga validez - debe ser aprobado por la Sala que conozca del asunto, a fin de que se vigile que no contenga renuncia de derechos.

El convenio respectivo aprobado por la Sala correspondiente, producirá todos los efectos inherentes a un laudo, - de acuerdo a lo previsto en el artículo 876 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria.

c) Caducidad. La caducidad del proceso se ha consi-derado como un desistimiento tácito de la acción por falta de - promoción para impulsar el procedimiento.

El artículo 140 de la Ley Federal de los Trabajado--res al Servicio del Estado, establece que se tendrá por desisti-da de la acción y de la demanda intentada, a toda persona que - no haga promoción alguna en el término de tres meses, pero con la salvedad de que siempre y cuando esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento y de que no operará la - caducidad, aún cuando el término transcurra, por el desahogo de diligencias que deban practicarse fuera del local del Tribunal o por estar pendiente de recibirse informes o copias certificadas que hayan sido solicitadas.

d) Laudo. La forma normal de terminación del procedimiento laboral es el laudo, el cual es definido como: "la resolución ipso iure pronunciada por la Junta de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje en el proceso que decide definitivamente el fondo de los conflictos del trabajo". (62)

Al respecto el artículo 137 de la Ley de la materia, dispone que "El Tribunal apreciará en conciencia las pruebas -- que se le presenten, sin sujetarse a reglas fijas para su estimación y resolverá los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada, debiendo expresar en su laudo las consideraciones en que funde su decisión".

Del precepto invocado se desprenden dos principios fundamentales del laudo: la apreciación en conciencia de las pruebas, y la resolución de los asuntos a verdad sabida.

En cuanto al principio de la apreciación de las pruebas en conciencia, Trueba Urbina dice "... que es el acto que sólo realizan las Juntas de Conciliación y Arbitraje y Tribunales Burocráticos para hallar la verdad existente en las afirmaciones o hechos formulados por las partes. Entre nosotros ningún otro Tribunal tiene esa facultad, ni siquiera los de paz -- que gozan de amplia libertad para analizarlas. La apreciación en conciencia, no sólo comprende esa libertad, sino que a través de ella se ejerce una auténtica función social tutelar y -- reivindicadora de los obreros". (63)

(62) Idem., p. 382.

(63) Idem., p. 383.

De lo anterior se desprende que los Tribunales del Trabajo, gozan de plena libertad para apreciar las pruebas, sin sujetarse a reglas fijas, pero están obligados a estudiar pormenorizadamente todas y cada una de las que se rindan, expresando el análisis de las mismas, así como las razones que tomen en cuenta para concederles o negarles valor probatorio en relación a determinados hechos, sin que se alteren éstos o se incurra en defectos de lógica en el raciocinio.

El otro principio, consistente en que los laudos se dictarán a "verdad sabida" ha sido considerado por la doctrina, como la equidad que debe imperar en las resoluciones laborales, apartándose del rigorismo jurídico, ya que substituye a la verdad legal o formal de la sentencia civil.

Por otra parte, se hace notar que los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda y su contestación, debiendo comprender el análisis de las pretensiones de las partes y cuando la condena se refiera a pagos, es necesario que se precise en el propio laudo el salario que servirá de base para calcular el monto de la condena.

6. La ejecución de los laudos.

El artículo 150 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tiene la obligación de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos, debiendo dictar todas las medidas necesarias en la forma y términos que a su juicio sean procedentes.

Del citado artículo se desprende que el Tribunal debe dictar todas aquellas providencias necesarias para la eficaz ejecución de los laudos, es decir, que dicho Tribunal debe com-

peler a los titulares demandados a través de las medidas sancionadoras que considere pertinentes, para que cumplan con los laudos dictados en su contra.

No obstante lo anterior, el artículo 151 de la misma Ley, de manera restrictiva establece que cuando se pida la ejecución de un laudo, se despachará auto de ejecución y se requerirá al demandado para que cumpla la resolución, con el apercibimiento que de no hacerlo, se procederá conforme a lo dispuesto en el capítulo anterior, siendo que dicho capítulo como única medida de apremio contempla, que el "Tribunal para hacer cumplir sus determinaciones, podrá imponer multas hasta de mil pesos."

Por lo anterior es evidente que el único medio de que dispone el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para proveer la eficaz e inmediata ejecución de los laudos, es la imposición de multas a los titulares, de manera que el cumplimiento de los laudos queda a capricho de los titulares, ya que en la práctica resultan totalmente ineficaces las multas que les son impuestas al efecto.

Ante tal situación, es necesario que se reforme la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, a fin de que se establezcan medidas de apremio verdaderamente eficaces para la inmediata ejecución de los laudos y toda vez que dichas medidas no pueden aplicarse en contra de los bienes de la Federación, por no ser susceptibles de embargo; se considera que de manera similar a lo dispuesto en el artículo 108 de la Ley de Amparo, las citadas medidas podrían consistir en la suspensión o destitución del cargo de los funcionarios de las dependencias burocráticas, que tengan dentro de sus atribuciones el cumplimiento de los laudos.

III. EL AMPARO EN CONTRA DE LOS LAUDOS DICTADOS POR EL TRIBUNAL
FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

1. La Demanda de amparo.

En contra de los laudos dictados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, no procede ningún recurso ordinario, conforme a lo previsto en el artículo 146 de la Ley de la materia.

En virtud de lo anterior, el medio de impugnación de los laudos, es a través del juicio de amparo directo que se promueva ante la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de acuerdo a lo previsto en el artículo 27 fracción III inciso c) de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

El juicio de amparo directo en contra de los laudos, procede por violaciones a las leyes del procedimiento cometidas durante la secuela del mismo, siempre que afecten las defensas del quejoso, trascendiendo al resultado del fallo y por violaciones de garantías cometidas en los propios laudos. (artículo 158 de la Ley de Amparo).

Es importante hacer notar que la demanda de amparo directo debe ser promovida por conducto de la autoridad responsable, esto es, por conducto del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ya que si es presentada directamente ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación, no se interrumpe el término de quince días hábiles contados a partir del siguiente al de la notificación del laudo, dentro del cual debe interponerse dicha demanda. (artículos 163 y 165 de la Ley de Amparo).

La demanda de amparo directo se deberá ajustar a lo -

previsto en el artículo 166 de la Ley de Amparo, que a la letra dice:

"La demanda de amparo deberá formularse por escrito, en la que se expresarán:

"I. El nombre y domicilio del quejoso y de quien - promueva en su nombre;

"II. El nombre y domicilio del tercero perjudicado;

"III. La autoridad o autoridades responsables;

"IV. La sentencia definitiva o laudo reclamados, y - si se reclaman violaciones a las leyes del procedimiento, se - precisará cuál es la parte de éste en la que se cometió la violación y el motivo por el cual se dejó sin defensa al agraviado.

"Cuando se impugne la sentencia definitiva o laudo - por estimarse inconstitucional la ley aplicada, ello será materia únicamente del capítulo de conceptos de violación de la demanda, sin señalar como acto reclamado la ley, y la calificación de ésta por el Tribunal de Amparo se hará en la parte considerativa de la sentencia.

"V. La fecha en que se haya notificado la sentencia o laudo al quejoso o en que haya tenido conocimiento de la resolución recurrida.

"VI. Los preceptos constitucionales cuya violación - se reclame y el concepto o conceptos de la misma violación.

"VII. La ley que en concepto del quejoso se haya aplicado inexactamente o la que dejó de aplicarse, cuando las violaciones reclamadas se hagan consistir en inexacta aplicación de las leyes de fondo. Lo mismo se observará cuando la sentencia se funde en los principios generales de derecho.

"Cuando se trate de inexacta aplicación de varias leyes de fondo, deberá cumplirse con esta prescripción en párrafos separados y numerados.

"VIII. Los datos necesarios para precisar la cuantía del negocio, cuando ésta determine la competencia para conocer del juicio."

La parte medular de la demanda de amparo son los conceptos de violación, por lo que se considera conveniente transcribir las siguientes explicaciones de Ignacio Burgoa:

"...el quejoso debe proceder a la formulación de los conceptos de violación, poniendo de manifiesto en esta ocasión las diversas violaciones procesales cometidas por la autoridad responsable en distintos actos del procedimiento o en la propia sentencia impugnada (fracción IV del artículo 166 de la Ley de Amparo), así como las contravenciones que en ésta se realizaron a las leyes de fondo aplicables al caso debatido en el juicio - (fracción VII del propio precepto), y, por ende, la causa de la infracción a las garantías constitucionales correspondientes - (fracción VI). La formulación del capítulo denominado 'Conceptos de Violación', abarca, pues, dos partes: una, en la que el quejoso expresa las contravenciones a las leyes procesales o de fondo cometidas por la autoridad responsable, y otra, en la que, atendiendo a tales violaciones, exponga las infracciones correlativas a los preceptos constitucionales correspondientes, que en la mayoría de los casos de amparos directos son los artículos 14 y 16 de la Ley fundamental.

"Debe hacerse la imprescindible advertencia de que tanto los conceptos de violación que se refieran a contravenciones cometidas durante la secuela del procedimiento, como las que -- atañen a las infracciones legales causadas en la misma sentencia definitiva civil, administrativa o penal o en el laudo labo

ral definitivo, deben formularse en la demanda de amparo.

"Bien es sabido que los conceptos de violación son - los razonamientos que formula el quejoso para combatir los actos reclamados desde el punto de vista de su inconstitucionalidad o ilegalidad. Tratándose del amparo directo o uni-instan-cial, dichos conceptos deben debatir todos y cada uno de los - fundamentos sobre los que descansa la sentencia definitiva que combate, pues subsistiendo sin impugnación alguno de ellos, el juzgador de amparo no puede ocuparse oficiosamente de los posibles vicios inconstitucionales o ilegales del referido fallo, - salvo que se trate de casos en que se pueda o se deba suplir la deficiencia de la demanda de garantías." (64)

De acuerdo a lo anterior, es de trascendental impor-tancia que al exponerse los conceptos de violación, se expresen de manera clara y precisa los razonamientos lógicos y jurídicos por lo que se considere que el acto reclamado es violatorio de garantías, ya que si solamente se argumenta que el laudo reclamado es incorrecto, inmotivado, infundado, que no se cumplieron las formalidades del procedimiento y otras expresiones semejantes, es como si no se expusieran conceptos de violación, lo que traería como consecuencia que se sobresea el juicio de amparo, por no haberse satisfecho los requisitos a que se refiere el artículo 166 fracciones IV, VI y VII de la Ley de Amparo.

Por otra parte, es de hacerse notar que aún cuando debe operar la suplencia de la queja cuando el amparo es promovido por los trabajadores, tampoco debe omitirse la exposición de los conceptos de violación, ya que dicha suplencia opera respecto a los que se hayan hecho valer y no en cuanto a la creación de los conceptos de violación; razonamiento que encuentra apoyo en el precedente que dice:

(64) BURGQA, Ignacio. El Juicio de Amparo. 11a. ed., edit. Porrúa S.A., México, 1977, p. 683.

"CONCEPTOS DE VIOLACION, IMPOSIBILIDAD DE SUPLIR LA -
 QUEJA CUANDO NO EXISTEN.- Si el quejoso, parte obrera en el juí
 cio de trabajo, omite en la demanda de amparo expresar concep-
 tos de violación en relación con lo resuelto por una Junta de -
 Conciliación y Arbitraje, en el laudo mismo, ello hace que no -
 se encuentren satisfechos los requisitos exigidos por las frac-
 ciones VI y VII del artículo 166 de la Ley de Amparo, estándose
 en consecuencia, frente a un juicio constitucional notoriamente
 improcedente, supuesto que en estas condiciones se carece de ba
 se para juzgar si dicho laudo es o no violatorio de garantías -
 individuales, sin que pueda al respecto tener aplicación lo dis-
 puesto por la fracción II, párrafo tercero, del artículo 107 -
 Constitucional, porque no se trataría de una simple suplencia -
 de queja, sino creación de todo un concepto de violación.

"Amparo directo 3222/1963. Luz Martínez de Huitrón. -
 Febrero 12 de 1964. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Maestro Aga-
 pito Pozo.

"Tesis idénticas:

"Amparo directo 6544/1963. José Oviedo Vázquez. Febre
 ro 12 de 1964. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Maestro Agapito
 Pozo.

"Amparo directo 3171/1963. José Guadalupe Vargas. Fe-
 brero 12 de 1964. Unanimidad de 4 notas. Ponente: Maestro Agapi-
 to Pozo.

"4a. Sala.- Sexta Epoca, Volumen LXXX, Quinta Parte,
 pág. 13" (65)

Por lo que respecta al Estado como parte en los con-
 flictos laborales con sus servidores, se generó la polémica en
 el sentido de que dada su calidad de autoridad administrativa,
 se encontraba impedido para acudir a la vía de amparo para im-
 pugnar los laudos dictados por el Tribunal Federal de Concilia-
 ción y Arbitraje, problema que fue resuelto por la Cuarta Sala

(65) Jurisprudencia 1917-1965 y Tesis Sobresalientes 1955-1965,
 Tomo Actualización I Laboral, edit. Mayo Ediciones, S. de
 R.L., México, 1968, p. 124.

de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (66), al considerar al Estado como patrono y por ende situándolo en el mismo plano que los particulares, para dirimir sus conflictos de intereses, con los mismos derechos de agotar los recursos tanto ordinarios como extraordinarios que las leyes conceden a los propios particulares.

2. La suspensión del acto reclamado.

Conforme a lo previsto en el artículo 170 de la Ley de Amparo, la suspensión de la ejecución de las sentencias corresponde dictarla a la autoridad responsable, por lo que en la especie, corresponde decretarla al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, específicamente a la Sala que haya pronunciado el laudo impugnado.

De acuerdo a lo anterior, la suspensión de la ejecución de los laudos debe ser solicitada a la Sala correspondiente del referido Tribunal, al interponerse la demanda de amparo respectiva, a fin de que el Presidente de dicha Sala, resuelva lo procedente en el incidente de suspensión.

La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha considerado que los criterios sustentados en cuanto a la suspensión tratándose de los laudos dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es decir, en cuanto a los trabajadores regidos por el apartado A del artículo 123 Constitucional, no son aplicables en cuanto a la suspensión de los efectos de los laudos dictados por el Tribunal Burocrático.

Así, la citada Cuarta Sala ha sostenido que: "Aún - -

(66) Idem., pp. 267 y 268. Jurisprudencia que aparece con el rubro: ESTADO PATRONO, PUEDE PEDIR AMPARO CONTRA EL TRIBUNAL DE ARBITRAJE.

cuando es cierto que, en términos generales, existe una relación de trabajo entre el Poder Público y sus servidores, también lo es que esta relación no tiene las características de un verdadero contrato de trabajo; tal como está previsto en nuestra ley laborista, supuesto que ésta tiende esencialmente a regular las actividades del capital y del trabajo como factores de la producción o sea, en funciones económicas; lo que no sucede tratándose del Poder Público y de sus empleados, atenta nuestra organización política y social, porque las funciones encomendadas al Estado no persiguen ningún fin económico, sino más bien un objetivo de control para la convivencia de los componentes de la sociedad. Por ello no puede afirmarse que exista paridad en los fenómenos jurídicos enunciados y, por lo mismo, LOGICAMENTE NO PUEDE ACEPTARSE QUE LA JURISPRUDENCIA SUSTENTADA EN RELACION CON LA SUSPENSION, TRATANDOSE DE VERDADEROS CONTRATOS DE TRABAJO, HAYA DE REGIR ESE MISMO FENOMENO, CUANDO SE TRATA DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO." (67)

La jurisprudencia antes transcrita es criticada por el Doctor Alberto Trueba Urbina en los siguientes términos: "Al incluirse los derechos de los burócratas en el apartado b) del artículo 123 Constitucional, se equipararon en el mismo rango constitucional los derechos de asalariados y burócratas, por lo que dicha jurisprudencia ha quedado sin efecto desde que entró en vigor la adición al artículo 123. En consecuencia, debe aplicarse a los burócratas la misma jurisprudencia vigente que favorece a los obreros." (68)

En congruencia con la jurisprudencia de referencia y en franca oposición a la sustentada en cuanto a los trabajadores en general, en la que sostiene que es improcedente la suspensión

(67) Idem., pp. 682 y 683

(68) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ob. cit., p. 566.

de la ejecución de los laudos que ordenan a los patrones a reinstalar a los trabajadores, se integró la jurisprudencia que establece que contra la reinstalación de los servidores públicos, procede conceder la suspensión a las dependencias burocráticas y más aún, sin ningún requisito, al considerárseles solventes de las obligaciones que les resulten esta última jurisprudencia, textualmente dice:

"TRABAJADORES DEL ESTADO, CONTRA SU REINSTALACION PROCEDE CONCEDER LA SUSPENSION A LAS DEPENDENCIAS BUROCRATICAS. - Contra los laudos del Tribunal de Arbitraje que condenan a reinstalar en su empleo a trabajadores del Estado, procede conceda la suspensión sin fianza, a las dependencias burocráticas; - por conceptuárseles solventes para responder de las obligaciones que les resulten. " (69)

En conclusión, por lo que hace a la suspensión, los servidores públicos se encuentran desprotegidos, en contradicción con las premisas que orientan dicha figura jurídica en cuanto a los trabajadores en general, sin que existan razones lógicas o apegadas a derecho que justifiquen tal situación, toda vez que ambos pertenecen a la clase trabajadora, aunque con diferentes patrones que persiguen distintos fines, pero con las mismas necesidades que únicamente pueden satisfacer a través de su fuerza de trabajo, por lo que al privarse a los primeros de la reinstalación en su empleo en cumplimiento del laudo respectivo, con motivo de la concesión de la suspensión de la ejecución de dicho laudo a las dependencias burocráticas, se les priva igualmente de los medios indispensables para su subsistencia.

3. Efectos de las ejecutorias que conceden el amparo.

Los efectos o el alcance de las ejecutorias que se --

(69) Jurisprudencia 1917-1965 y Tesis Sobresalientes 1955-1965. Ob. cit., p. 661.

pronuncian al resolverse el juicio de amparo directo, en cuanto a su cumplimiento por parte de la autoridad responsable, presentan diversos sentidos, los cuales pueden consistir en las si-
guientes hipótesis conforme a los conceptos de violación que se hayan expuesto:

a) Violaciones a las leyes del procedimiento. Si -- durante la secuela del procedimiento, se cometieron violaciones a las normas que lo rigen y trascendieron al resultado del laudo impugnado, la ejecutoria que así lo reconozca, tiene el alcance de dejar insubsistente el laudo, obligando al Tribunal -- responsable a reponer el procedimiento para subsanar las infracciones que en él acontecieron.

b) Omisión del Estudio de Pruebas. Cuando en el -- laudo combatido se omitió analizar las pruebas rendidas por el quejoso, la concesión del amparo en la ejecutoria correspondiente, tiene el efecto de dejar insubsistente dicho laudo, con la consecuencia de que el Tribunal responsable dicte nuevo laudo -- en el que con plena jurisdicción realice el aforo de las probanzas que dejó de examinar.

c) Inexacta Valoración de las Pruebas. En el caso de que en el laudo reclamado en amparo directo, la autoridad -- responsable haya valorado las pruebas rendidas por el quejoso, en contravención a la ley o a la jurisprudencia, la ejecutoria que otorga el amparo por tal motivo, tiene el efecto de obligar al Tribunal del conocimiento a pronunciar un nuevo laudo en el que aprecie adecuadamente las referidas probanzas, decidiendo -- el conflicto conforme al valor que les conceda.

d) Violación de Disposiciones de Fondo. Ante el su puesto de que el laudo recurrido, contenga violaciones de fondo

al dirimir el conflicto, es decir, que se hayan aplicado inexactamente o dejado de aplicar las normas sustantivas conducentes para resolver la litis planteada, la protección de la justicia federal tiene los efectos de que el Tribunal responsable deje - insubsistente la resolución combatida y dicte otra en la que -- aplique correctamente las disposiciones dejadas de aplicar o -- contravenidas, estando obligado a acatar las consideraciones -- formuladas en la ejecutoria por la Suprema Corte, en las que se determina el sentido que se debe dar en la decisión del nuevo - laudo.

CAPITULO CUARTO

LA INAMOVILIDAD O ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

- I. TEORIA GENERAL DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.
 1. Generalidades.
 2. Concepto.
 3. Clases de estabilidad.
 4. Contrato a prueba.

- II. LA ESTABILIDAD O INAMOVILIDAD EN EL EMPLEO DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE BASE.
 1. Regulación legal de la estabilidad o inamovilidad
 2. Clase de estabilidad o inamovilidad establecida en - favor de los servidores públicos de base.
 3. Alcance de la estabilidad o inamovilidad.

- III. PROBLEMAS DE APLICACION E INTERPRETACION DEL ARTICULO SEXTO DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.
 1. Planteamiento del problema
 2. Criterios del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje
 3. Interpretaciones contradictorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

CAPITULO CUARTO

LA INAMOVILIDAD O ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

I. TEORIA GENERAL DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

1. Generalidades.

"La miseria es la peor de las tiranías. Su causa más frecuente es la carencia o la pérdida del empleo, porque entraña la falta de ingresos para subsistir el trabajador y su familia.- Estas palabras fueron pronunciadas por Heriberto Jara en la Asamblea Constituyente de Querétaro, en su discurso del 26 de diciembre de 1916. En el actual período de crisis económica, a nivel mundial, ante las cifras crecientes de desempleo y subempleo, el tema de la estabilidad en el trabajo vuelve a cobrar gran importancia; es fundamental para el buen desarrollo de cualquier economía nacional, asegurar la permanencia en el empleo a los trabajadores". (70)

En tal virtud, uno de los principios fundamentales del derecho del trabajo, es el de la estabilidad en el empleo, toda vez que tiende a evitar la miseria de la clase trabajadora, al asegurar a cada trabajador la continuidad de la relación laboral y por ende a recibir la remuneración correspondiente a cambio de

(70) DAVALOS, José. Ob. cit., p. 23.

sus servicios, que en la mayoría de los casos es el único medio de subsistencia de él y de su familia.

Mario de la Cueva señala que "la idea de la estabilidad en el trabajo es una creación de la Asamblea Magna de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista. Nació en Querétaro, sin que pueda decirse quién fue su autor, como una idea-fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera y a escalar la meta tan bella expresada por Máximo Dursi en su cuento Bertoldo en la corte: 'Vivir sin temor es el destino del hombre'." (71)

En efecto, la Carta Fundamental de 1917, en su artículo 123 fracción XXII, otorgó a los asalariados un régimen de estabilidad absoluta, concediéndoles el derecho de reincorporación a su trabajo cuando fueren víctimas de injustificados despidos, pero además se consideró la posibilidad de que el trabajador no deseara su reingreso y ante esta situación podría optar a su entera elección por el pago de una indemnización.

Con toda claridad nuestro Constituyente resolvió uno de los problemas fundamentales que prevalecían en materia laboral, con el establecimiento del principio de la estabilidad en el empleo, señalando como regla general la permanencia de la prestación del servicio, en tanto subsistieran las causas que lo motivaron.

El precepto de referencia textualmente decía:

"XXII. El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta

(71) DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit., p. 219.

obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad por parte del patrón, o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona, en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

El trabajador despedido sin causa justificada tenía - dos acciones: la del cumplimiento del contrato equivalente a su reinstalación, o la del pago de una indemnización cuando no deseaba reintegrarse al trabajo. Tratándose de una facultad optativa sin excepciones, el asalariado era el único que estaba en condiciones de escoger el ejercicio de las acciones correspondientes, las cuáles por su carácter de contradictorias entre sí, no permitían su interposición simultánea sino alternativa.

Por otra parte, se pone de relieve que la estabilidad en el empleo es uno de los principios fundamentales del derecho del trabajo, no sólo porque tiende a garantizar la permanencia de la relación de trabajo en tanto subsista la materia que le - dió origen y durante la vida laboral del trabajador, sino porque también propende a asegurarle la obtención de los beneficios de rivados del régimen de la seguridad social cuando se agote su capacidad para el trabajo. Así, Mario de la Cueva dice: "la estabilidad en el trabajo posee una naturaleza doble: es un derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo en tanto no incumpla sus obligaciones y no dé causa para su separación, pero es al mismo tiempo la fuente y la garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador, que es el derecho a la antigüedad en el trabajo, fuente, a su vez, de un manojó de derechos cuya importancia es grande no sólo en el interior del derecho del trabajo, sino también en la seguridad social, derechos que cuando falta la estabilidad, o desaparecen o se debilitan." (72)

(72) Idem, p. 220

2. Concepto.

La estabilidad en el empleo ha sido definida en la doctrina en los siguientes términos:

Alfredo Sánchez Alvarado considera que: "Es el derecho de fijeza o permanencia que debe tener todo trabajador en su empleo, en tanto no sobrevenga una causa expresamente prevista por el legislador, que origine o motive la ruptura o la interrupción del contrato de trabajo". (73)

Para Néstor de Buen "La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiera causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia del trabajo el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente". (74)

Salomón González Blanco expone que: "la estabilidad aplicada a los trabajadores, significa, en términos generales - firmeza en las relaciones jurídicas y garantía del presente y futuro. El trabajador que cumple con sus obligaciones no debe estar expuesto al riesgo de un despido arbitrario. Los hombres, necesitan poseer confianza plena y real en el presente, necesitan mirar con seguridad el mañana inmediato y estar ciertos de que la satisfacción de sus necesidades familiares no dependerá de la arbitrariedad o capricho de otros hombres". (75)

(73) Citado por DAVALOS, José. Ob. cit., p. 24.

(74) DE BUEN, Néstor. Ob. cit., p. 547.

(75) Citado por CAVAZOS FLORES, Baltazar. El Artículo 123 Constitucional y su Proyección en Latinoamérica. edit. Jus, S.A., México, 1976, p. 194.

Mario L. Deveali, considera que "la estabilidad constituye una aspiración de amplios sectores de trabajadores que se proponen conseguir mediante ella cierta seguridad en el empleo, con el objeto de evitar despidos arbitrarios intimados -- por mero capricho, por motivos extremadamente de poca importancia que, de un día a otro, puedan hundir al trabajador y a su familia en la miseria y la desesperación.

"Por ello la estabilidad debe considerarse como un derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento sino por alguna causa taxativamente determinada, como en el caso de existir jubilación o pensiones por vejez o incapacidad" (76).

Mozar Víctor Russomano, de manera sintética expresa: "son normas de estabilidad del trabajador en la empresa todas -- aquéllas que tienen como objetivo evitar o restringir la extinción del contrato de trabajo, en cualquiera de sus modalidades.

"En ese sentido y en términos generales la estabilidad es un freno o límite a la extinción del contrato de trabajo". (77)

Por último, el Dr. Mario de la Cueva, sostiene que -- "La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las -- obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su -- continuación. Esta disposición pone de relieve, con la más diá

(76) Idem., p. 195

(77) RUSSOMANO, Mozart Víctor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. UNAM, la. Ed., México, 1980, p. 11.

fana claridad, por una parte, que la estabilidad es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber - para él, pues en ella se dice, en aplicación del Artículo Quinto de la Constitución, que la estabilidad depende de la voluntad del trabajador; y por otra, que es un deber para el patrono, por que las hipótesis de disolución de una relación de trabajo están determinadas -y esperamos demostrarlo más adelante- por - la naturaleza de las cosas". (78)

En el ámbito judicial y en congruencia con las principales ideas de los conceptos antes citados, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sentó jurisprudencia en cuanto a las modalidades de la estabilidad en el empleo, en la tesis que a - la letra dice:

"TRABAJADORES, ESTABILIDAD DE LOS. MODALIDADES.- Las disposiciones del Artículo 124, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, consignan la estabilidad de los trabajadores en -- sus empleos, como supuesto necesario para la realización de la seguridad social. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos comprende dos modalidades: la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo, y la exigencia de una causa razonable para su disolución. Esta causa razonable de disolución es la garantía de la estabilidad en el trabajo. La ley del Trabajo considera como causas razonables de - disolución, en primer lugar, la que se refiere a la esencia de la naturaleza del trabajo desempeñado, que motiva precisamente la celebración de un contrato de trabajo para obra determinada, pues sería ilógico que celebrándose el contrato únicamente para obra determinada, una vez concluída, el patrón tuviera que seguir pagando un salario por el desempeño de un trabajo que ya - no existe; la desocupación es una consecuencia natural de la satisfacción de una necesidad; no sería justo, ni lógico, ni posible económicamente, que una vez terminado el trabajo contratado

y ya no existiendo materia para el mismo, se obligara a un patrón a mantener a un obrero, cuyos servicios no se utilizarán. El segundo caso que reconoce la ley como causa razonable de disolución, es el contrato celebrado por tiempo fijo, cuando el servicio que se va a prestar es transitorio por su naturaleza. En este segundo caso son aplicables las mismas consideraciones que anteriormente se hicieron sobre el trabajo para obra determinada; pero la ley no descuida la protección del obrero y establece en el artículo 39 -- que si vencido el término del contrato, subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren estas circunstancias. Otras -- causas que están fijadas en el artículo 126 del propio ordenamiento. La estabilidad en el trabajo está condicionada en todos los -- casos a que sea posible económicamente la prolongación del trabajo. Con las disposiciones que se han analizado, se ha impedido -- que el patrón, a su libre elección, prive a un obrero de su ocupación.

"JURISPRUDENCIA 201 (Sexta Epoca), Página 188, Sección Primera, Volumen 4o. Sala. Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965". (79).

3. Clases de Estabilidad.

El maestro Mario de la Cueva, sostiene que existen dos clases de estabilidad: la estabilidad absoluta y la estabilidad relativa. "Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrono, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador. Y se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrono, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto

(79) Jurisprudencia 1917-1965 y tesis sobresalientes 1955-1965.
Ob.cit. pp. 686 y 687.

unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización". (80).

Por su parte, el Dr. Hugo Italo Morales Saldaña, establece la siguiente clasificación:

"a) Estabilidad absoluta. Siempre obliga al patrono a reinstalar, en tanto subsistan las condiciones que motivaron la prestación del servicio.

"b) Estabilidad relativa. Se encuentra en las mismas condiciones que el anterior, pero admite excepciones, por razones técnicas, económicas, éticas, etc.

"c) Estabilidad impropia. Jamás se traduce en la obligación de reinstalar, y se substituye por el pago de una indemnización compensatoria.

"Para algunos autores no se debe hablar en este último caso de estabilidad, puesto que el trabajador se encuentra sujeto al capricho del patrono, que en cualquier momento puede despedirlo, independientemente de que su conducta le obligue a cubrir daños y perjuicios". (81)

De acuerdo a la anterior clasificación, resulta evidente que la originaria fracción XXII del artículo 123 Constitucional, antes transcrita, consagraba la ESTABILIDAD ABSOLUTA de los trabajadores en sus empleos, en virtud de que sólo podían ser separados por causa justificada, por lo que en caso de despido injustificado, sin excepción tenían a su irrestricta elección, el derecho a demandar el cumplimiento del contrato de trabajo, o bien, la in-

(80) DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit., p. 221.

(81) Revista Mexicana del Trabajo. Núm. 1. Tomo XVI.- 6o. Época. Enero-Febrero-Marzo 1959. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. p. 19.

demnización, así como los salarios caídos ante el ejercicio de - - cualquiera de las dos acciones; sin embargo, por reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación del 21 de noviembre de 1962, la fracción aludida quedó como sigue:

"XXII. El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a - - elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo -- con el importe de tres meses de salario. LA LEY DETERMINARA LOS - CASOS EN QUE EL PATRONO PODRA SER EXIMIDO DE LA OBLIGACION DE CUMPLIR EL CONTRATO, MEDIANTE EL PAGO DE UNA INDEMNIZACION..."

Respecto a dicha reforma, el maestro Alberto Trueba - Urbina, comenta lo siguiente: "Desde que fue publicada la reforma, la atacamos de contrarrevolucionaria: porque tenía por objeto modificar la estabilidad absoluta de los trabajadores por una estabilidad relativa, pues no debe olvidarse por ningún motivo que el derecho mexicano del trabajo en el artículo 123, por primera vez en México y para el mundo, consignó exclusivamente derecho en favor de los trabajadores, y a la luz de la teoría revolucionaria del precepto y de nuestra teoría integral, el derecho del trabajo es exclusivo de los trabajadores y cualquier excepción que lo desvirtúe introduce conceptos capitalistas que quedarán nulificados frente a la teoría general del precepto constitucional". (82)

Por lo tanto, la estabilidad en el empleo de los trabajadores regulados por el apartado A del Artículo 123 Constitucional, legalmente se tornó en relativa a partir de la reforma aludida, dado que admite excepciones en cuanto al derecho de los trabajadores para ser reinstalados en sus empleos; tales excepciones se encuentran contempladas en el artículo 49 de la Ley Federal del --

(82) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ob. cit., p. 300.

Trabajo que señala: "El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes: - - I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año; II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el Trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración -- las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo; III. En los casos de trabajadores de confianza; IV. En el servicio doméstico; y V. Cuando se -- trate de trabajadores eventuales".

"De acuerdo con lo anterior podemos concluir, respecto de la estabilidad en el empleo, que tiene las características - que en seguida se expresan:

"a) Por regla general, la duración de la relación de trabajo es indefinida.

"b) Excepcionalmente podrá pactarse que se establece la relación por obra y tiempo determinados y excepcionalmente para la inversión de capital determinado, cuando se trate de explotación de minas (artículo 38).

"c) La subsistencia de las causas que dieron origen a una relación determinada, prolonga la relación por el término necesario hasta que se cumplan los fines propuestos, independientemente de la fecha originalmente prevista para la terminación.

"d) Por regla general, los trabajadores no podrán ser separados de su empleo, sin causa justificada. De lo contrario podrán exigir la indemnización correspondiente o la reinstalación.

"e) Los patronos no podrán negarse a reinstalar a un trabajador, salvo que se trate de uno de los casos de excepción al principio de estabilidad que marca la ley.

"En virtud de lo anterior se concluye que la estabilidad en el empleo es, actualmente en México, un derecho relativo de los trabajadores. Por ello puede afirmarse que, aún cuando sea de manera excepcional, la relación de trabajo puede concluir por voluntad exclusiva del patrón". (83)

4. Contrato de Prueba.

En nuestro derecho del trabajo, el llamado contrato a prueba, ha sido un tema muy discutido, algunos tratadistas se inclinan por su existencia y otros consideran que no se justifica su aplicación por ser contrario al principio de la estabilidad en el empleo.

Euquerio Guerrero, expresa que: "El período de prueba, como lo reconocen tratadistas extranjeros y nacionales se justifica como contrapartida de la cláusula de exclusión por admisión, como una facultad del empresario para rechazar al trabajador incompetente". (84)

José Dávalos refiere que: "A través de la historia del derecho mexicano del trabajo, el contrato de trabajo a prueba ha sido elemento de grave polémica, ya que el uso y abuso del mismo, en cuanto a su aplicación en la vida práctica, llegó a ocasionar inseguridad e incertidumbre en relación a la estabilidad del trabajador en la empresa". (85)

(83) DE BUEN L., Néstor. Ob. cit., p. 549.

(84) GUERRERO, Euquerio. Ob. cit., p. 109.

(85) DAVALOS, José. Notas al libro: La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. Ob. cit., p. 37.

Baltazar Cavazos comenta: "La Ley Federal del Trabajo no regula los contratos individuales a prueba. La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha fijado el criterio jurisprudencial de que los contratos a prueba, particularmente los de 28 y 30 días, carecen de relevancia jurídica en virtud de que muchos patrones, resguardándose en dichos contratos, pretendían burlar las disposiciones de la ley de la materia, y se daban casos de que trabajadores con más de 10 años de antigüedad en ciertas empresas estaban todavía sujetos a uno a prueba, o de 28 días". (86)

"Conforme a nuestra legislación, el contrato de trabajo a prueba carece de validez, ya que desde que se inicia la prestación del servicio el trabajador adquiere los derechos que consigna la Ley Laboral en su favor, entretanto subsista la materia del trabajo; por lo que si un patrón o empresa despide a un trabajador al término fijado en el llamado contrato de trabajo a prueba, subsistiendo la materia del trabajo, tal despido es injustificado y le da derecho al trabajador a ejercitar las acciones respectivas. Solamente tratándose del trabajo de los domésticos se admite el -- contrato de trabajo a prueba, conforme al artículo 343. También -- en el artículo 159 se establece un período de prueba, no mayor de 30 días, para que el trabajador compruebe su aptitud a fin de obtener un ascenso en la empresa, por vacantes o creación de nuevos -- puestos". (87)

De acuerdo a lo anterior y no obstante que algunos -- tratadistas consideran conveniente la existencia del contrato de -- trabajo a prueba, cabe concluir que la Ley Federal del Trabajo por exclusión prohíbe la celebración de dichos contratos, al establecer los principios de la duración de la relación de trabajo, en el sentido de que por regla general es indefinida y sólo cuando

(86) Idem., p. 39

(87) TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge: Ley Federal -- del Trabajo. Ob. cit., p. 41.

lo exija la naturaleza del trabajo a realizar, podrá ser por obra determinada o a tiempo fijo, contemplando de manera limitativa y - excepcional el contrato a prueba cuando se trata de los trabajadores domésticos.

II. LA ESTABILIDAD O INAMOVILIDAD EN EL EMPLEO DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE BASE.

1. Regulación legal de la estabilidad o inamovilidad.

La fracción IX del apartado B del Artículo 123 Constitucional, establece:

"IX.- Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la Ley.

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

De la fracción transcrita, se llega al conocimiento - que el apartado B del Artículo 123 Constitucional, consagra la garantía de la estabilidad o inamovilidad en el empleo de los servidores públicos de base, al establecer que únicamente pueden ser -- despedidos por causa justificada en los términos que fije la Ley, esto es, sólomente que incurran en alguna de las causales de cese o de terminación de los efectos de sus nombramientos, previstos en la Ley Reglamentaria de dicho precepto constitucional.

Además, la referida garantía de inamovilidad o permanencia en el empleo, se encuentra plenamente protegida, ya que no sólo se concede a los trabajadores burocráticos el derecho a optar por el ejercicio de la acción de cumplimiento de la relación de -- trabajo, o bien, por la acción de indemnización, en el supuesto de que sean separados de sus empleos por la simple voluntad de sus superiores jerárquicos o de los titulares de las Dependencias o Entidades Burocráticas, es decir, sin que hayan incurrido en alguna -- causal de despido; sino que también constituye una obligación para los mencionados titulares el cumplimiento de tales acciones, en -- los términos del artículo 43 de la Ley Reglamentaria, que dice:

"Artículo 43. Son obligaciones de los titulares a -- que se refiere el artículo 1° de esta Ley:

"I...

"III.- Reinstalar a los trabajadores en las plazas - de las cuales los hubiesen separado y ordenar el pago de los salarios caídos, a que fuesen condenados por laudo ejecutoriado. En - los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados ten-- drán derecho a que se les otorgue otra equivalente en categoría y sueldo.

"IV.- De acuerdo con la partida que en el presupuesto de egresos se haya fijado para tal efecto, cubrir la indemniza-- ción por separación injustificada cuando los trabajadores hayan op-- tado por ella y pagar en una sola exhibición los sueldos o sala-- rios caídos, prima vacacional, prima dominical, aguinaldo y quin-- quenios en los términos del laudo definitivo".

El artículo 12 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, contempla que los nombramientos de los ser vidores públicos en cuanto a su duración, pueden ser: definitivos,

interinos, provisionales, por tiempo fijo o por obra determinada - (los cuales ya fueron comentados en el capítulo primero), de manera que por regla general de relación jurídica de trabajo entre el Estado y sus servidores, es de carácter permanente y por excepción, siempre y cuando así lo exija la naturaleza del puesto a desempeñar, puede ser por obra determinada o por tiempo fijo.

Congruentemente con el primer párrafo de la fracción IX del apartado B del artículo 123 Constitucional, la Ley Reglamentaria en el numeral 46 claramente dispone que ningún trabajador podrá ser cesado sino por causa justa y que en consecuencia el nombramiento o designación "sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias" por las causales que el propio precepto señala en sus cinco fracciones (mismas que se analizaron en el capítulo segundo, por lo que se estima innecesario describirlas nuevamente). El referido numeral es comentado por el Maestro Trueba Urbina, en los siguientes términos:

"COMENTARIO: La estabilidad de los trabajadores al servicio del Estado e instituciones descentralizadas que en la TERMINOLOGIA BUROCRATICA SE DESIGNA INAMOVILIDAD, es más precisa en favor de los empleados públicos, y, sobre todo, la legislación burocrática es más tutelar del empleado público que las leyes laborales para el empleado privado, pues los efectos del nombramiento -- del burócrata fuera de las cuatro primeras fracciones en que la relación forzosamente desaparece, la rescisión unilateral por parte del titular de la unidad burocrática es inadmisibles... y si despiden sin causa justificada al empleado está obligado a reinstalarlo y a pagarle los salarios vencidos o caídos correspondientes, en -- los términos del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, aplicable supletoriamente". (88)

(88) TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Ob. cit., p. 41.

En tal virtud, la relación jurídica de trabajo entre el Estado y sus servidores, únicamente puede terminar por las causas específicas que establece el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Atendiendo al marco jurídico antes invocado y siguiendo el concepto de estabilidad del Dr. Mario de la Cueva, citado en el punto anterior, se considera que: La inamovilidad de los servidores públicos de base es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador o por el incumplimiento grave de sus obligaciones y por circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.

2. Clase de estabilidad o inamovilidad establecida en favor de -- los Servidores públicos de base.

Con anterioridad se expuso que existen dos clases de estabilidad, a saber:

- a) Absoluta.- Cuando de manera total se niega al patrón, la facultad de disolver la relación de trabajo, por un acto unilateral de voluntad y únicamente se permite la disolución por - causa justificada que deberá probarse ante la autoridad del trabajo competente en caso de inconformidad del trabajador.

b) Relativa .- Cuando se autoriza al patrono, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad, mediante el pago de una indemnización.

Ahora bien, a fin de determinar en cuál de las dos -- clases de estabilidad se encuentran situados los servidores públicos de base, de acuerdo a los supuestos normativos que regulan su inamovilidad, a continuación se precisan los principios que se desprenden de tales normas:

a) Se niega de manera total a los titulares de las -- dependencias y entidades, la facultad de disolver la relación de -- trabajo, por un acto unilateral de voluntad.

b) Los nombramientos de los servidores públicos de -- base, sólo pueden dejar de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares, por las causas expresamente establecidas en el artículo 46 de la Ley de la materia.

c) En caso de separación injustificada, los trabajadores tienen derecho de optar a su entera elección por su reinstalación, o bien, por el pago de la indemnización consitucional.

d) Los titulares, sin excepción, no pueden negarse a reinstalar a los trabajadores que hayan optado por el ejercicio de esta acción.

Del análisis de los elementos de las clases de estabilidad y de los principios antes señalados derivados de la regulación jurídica de la inamovilidad de los servicios públicos de base, se llega a la conclusión que éstos tienen establecida en su favor LA ESTABILIDAD O INAMOVILIDAD ABSOLUTA EN SUS EMPLEOS, a diferencia de los trabajadores regidos por el apartado A del Artículo 123 Constitucional, que se ubican en la estabilidad relativa, como

quedó señalado en el punto I de este capítulo, de manera que los -
trabajadores al servicio del Estado tienen mayor protección en -
cuanto a la permanencia en sus empleos.

Asimismo, cabe destacar que aún antes de la adición -
del apartado B al artículo 123 Constitucional, los trabajadores al
servicio del Estado ya se encontraban protegidos por una estabili-
dad absoluta conforme al Estatuto jurídico de 1941, como se des- -
prende de la siguiente ejecutoria:

"INAMOVILIDAD. (art. 6°) El Estatuto Jurídico para -
los trabajadores al servicio del Estado, como Ley Reglamentaria --
del Artículo 89 fracción II de la Constitución, y la Ley Federal -
del Trabajo como reglamentaria del artículo 123 de la misma Ley --
Fundamental, rigen dos géneros de relaciones contractuales de tra-
bajo de naturaleza jurídica radicalmente distintas, como son, el -
nexo laboral entre patronos de las industrias o empresas privadas
y el nexos del Estado con sus servidores, pues mientras en la prime-
ra el contrato es susceptible de rescisión unilateral del patrón -
si se allana a cubrir las prestaciones que para el caso le impone
la Ley, EL SEGUNDO MANTIENE EL PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD DEL TRA-
BAJADOR EN EL EMPLEO, del que sólo puede ser cesado por las causas
limitativamente precisadas en el mismo; además, mientras en la pri-
mera reglamentación la impone el Estado a los particulares, el se-
gundo es una autolimitación que el Estado se impone a la radical -
facultad que le confiere el artículo 89 Constitucional. Por estas
razones la supletoriedad que a la Ley del Trabajo le confiere el -
artículo 80 del Estatuto Jurídico no tiene un carácter general y -
sólo opera en los casos de que las características de ambos ordena-
mientos lo permitan. (Ejecutoria: Informe del Tribunal de Arbi--
traje, 1963, y 70.- A.D. 600/52. Gob. del Territorio Norte de la -
Baja California Vs. Tribunal de Arbitraje)". (89)

(89) Idem., pp. 518 y 519

3. Alcance de la estabilidad o inamovilidad.

El Dr. Mario de la Cueva considera que la estabilidad en el empleo, no es un derecho de propiedad sobre una cosa inmaterial, ni un derecho real nuevo erga omnes, como lo sostienen algunos autores, sino que "la estabilidad en el trabajo es una institución peculiar del derecho del trabajo, a la que puede caracterizar se diciendo que es el derecho a permanecer en el trabajo en tanto subsista su materia y a percibir los beneficios consecuentes, un derecho que se impone, por una parte, a todo adquirente de la empresa, a cuyo efecto dispone el trabajador de la acción de reinstalación en el trabajo y el pago de salarios caídos en el caso de -- una separación injustificada, y por otra, a toda persona que desempeñe el trabajo en sustitución del trabajador separado, solución - que se apoya en el artículo cuarto, fracción I, que viene parcialmente de la ley de 1931 y que dice 'se atacan los derechos de tercero cuando se trate de sustituir o se sustituya definitivamente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje'." (90)

Gabino Fraga sostiene que: "Desde luego, debe afirmar se que el problema no puede entenderse en el sentido de pretender que el empleado o funcionario haya de tener derecho a que el empleo o cargo se considere como un bien que les corresponde". (91)

De lo anterior se infiere que el alcance de la inamovilidad de los servidores públicos, no puede considerarse como un derecho de propiedad, sino que estriba en el derecho a permanecer en sus empleos en tanto subsista su materia y no den causa para su separación, así como el derecho a ejercitar las acciones correspondientes en caso de despido injustificado.

(90) DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit., pp. 220 y 221.

(91) FRAGA, Gabino. Ob. cit., p. 147.

Pero el derecho a la inamovilidad sólo lo adquieren - aquellos trabajadores que son designados mediante nombramiento con carácter definitivo, sin que les asista tal derecho a los que se les expida nombramiento con vigencia determinada, siempre y cuando así lo exija la naturaleza del servicio que se va a prestar. No obstante lo anterior, es de hacerse notar que cuando los nombramientos se otorgan sin sujetarlos a ninguna modalidad en cuanto al término de su vigencia, debe entenderse que son definitivos, por tratarse de una situación análoga a la de los trabajadores en general, esto es, que cuando no se precisa la duración de sus contratos, se entiende que son indefinidos, y tratándose de los servidores públicos, las características de la relación se determinan en sus propios nombramientos, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En el caso de que se genere algún conflicto en cuanto al nombramiento otorgado a un trabajador con el carácter de interino o provisional, corresponde al titular demandado acreditar en el juicio respectivo los supuestos determinados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la ejecutoria que dice:

"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO PROVISIONALES. - QUIENES LO SON. Conforme a la letra y el espíritu de los artículos 63, 64 y 65 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, son empleados públicos los siguientes: a) Los que son designados para cubrir las vacantes temporales que no excedan de seis meses (que pueden ser nombrados y removidos libremente por el titular); b) los que son designados para cubrir las vacantes temporales mayores de seis meses (que deben ser nombrados por riguroso escalafón); c) los que siendo de base participan en el movimiento escalafonario a que se contrae el inciso que antecede; y -- d) los que son designados entretanto la Comisión de Escalafón emite dictamen. Consecuentemente, en caso de controversia sobre la -

naturaleza de los servicios de un trabajador, cuando el titular -- alega que éste tiene el carácter de provisional, dicho titular debe acreditar en el juicio respectivo que al empleado se le otorgó nombramiento con carácter de provisional precisamente bajo los supuestos señalados en los cuatro incisos relacionados. (Ejecutoria: Informe de 1968, 4a. Sala, pp. 37 y 38. A. D. 5358/67. Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado. R. el 26 de Febrero de 1968)." (92)

Por otra parte, es menester aclarar que no debe confundirse el derecho a la inamovilidad en el empleo de los servidores públicos de base, con el derecho que tienen a no ser movilizados, toda vez que el primero consiste en que no pueden ser separados de su empleo sino por las causas específicas que señala el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y el segundo se traduce en el derecho a permanecer en el lugar de adscripción señalado en sus nombramientos; por lo que si a un trabajador de base se le cambia de adscripción, con ello no puede estimarse lesionado su derecho a la inamovilidad, ya que no se deja sin efecto su nombramiento. Lo que sí constituye una violación al principio de inamovilidad, es el cambio de categoría o -- sueldo de un trabajador sin su consentimiento, aún cuando el cambio implique un ascenso de categoría o aumento de sueldo.

En consecuencia, se puede afirmar que el alcance de la inamovilidad de los servidores públicos de base, consiste en el derecho a permanecer en sus empleos con la categoría o puesto y -- sueldo que les corresponda, debiendo atenderse al carácter del nombramiento para la determinación de la duración de la relación jurídica laboral, carácter que debe ser congruente con la naturaleza de los servicios objeto de la designación.

(92) TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Ob. cit., pp. -- 589 y 590.

III.- PROBLEMAS DE APLICACION E INTERPRETACION DEL ARTICULO SEXTO DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

1. Planteamiento del problema.

El artículo 6o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece: "Son trabajadores de base: Los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente".

Del análisis del citado artículo, se desprende lo siguiente:

En principio, por exclusión determina que los trabajadores que no desempeñan los puestos de confianza que enumerativa y limitativamente contempla el artículo 5o de la propia ley, son trabajadores de base, y que por tener el carácter de trabajadores de base, son inamovibles, es decir, que les confiere el derecho a la estabilidad en sus empleos, únicamente por la circunstancia de que no tengan la calidad de trabajadores de confianza.

No obstante lo anterior, el artículo en comento en su segunda parte en forma por demás contradictoria, al establecer que los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente, ha provocado una serie de confusiones e interpretaciones diversas en cuanto a su aplicación. Desde luego, los sujetos de la relación jurídico laboral burocrática, esto es, los titulares de las dependencias y entidades del Estado y los trabajadores a su servicio, han pretendido darle la interpretación que más favorezca a sus respec-

tivos intereses, mismas que consisten en lo siguiente:

En la mayoría de las dependencias y entidades burocráticas, prevalece el criterio en el sentido de que si la disposición en cuestión interpretada a contrario sensu determina que los trabajadores de nuevo ingreso adquieren el derecho a la inamovilidad, siempre y cuando satisfagan los siguientes requisitos: a) Que hayan cumplido como mínimo seis meses de servicios, y b) que no -- tengan nota desfavorable en su expediente: se desprende que dentro de los seis meses posteriores a su designación los trabajadores -- aludidos pueden ser despedidos libremente por el titular respectivo, dado que aún no han adquirido el derecho a la inamovilidad y -- que consecuentemente en estos casos no opera lo dispuesto en el -- artículo 46 de la Ley de la materia, por lo que no tienen la obligación de justificar la existencia de alguna causa de despido, considerando que éste último artículo sólo es aplicable cuando -- el trabajador de nuevo ingreso ya hubiese adquirido el derecho a -- la inamovilidad, una vez satisfechos los requisitos de mérito.

Por su parte, los trabajadores que se han inconformado al haber sido despedidos de sus empleos por el simple hecho de no haber cumplido seis meses de servicio a partir de la fecha de -- su ingreso, han hecho valer en su favor, básicamente lo siguiente:

El artículo 15 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su fracción III previene que los nombramientos deberán contener el carácter de éste: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada.

La fracción IX del apartado B del artículo 123 Constitucional, claramente establece: "Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que -- fije la Ley".

Congruente con dicha disposición constitucional el artículo 46 de la Ley Reglamentaria dice: "Ningún trabajador podrá ser cesado sino por causa justa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos -- sin responsabilidad para los titulares de las dependencias burocráticas por las siguientes causas:

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

"II. Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación;

"III. Por muerte del trabajador;

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

"V. Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los casos siguientes:

"a) Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.

"b) Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.

"c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, -
maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacio-
nados con el trabajo.

"d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

"e) Por revelar asuntos secretos o reservados de que
tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.

"f) Por comprometer con su imprudencia, descuido o --
negligencia la seguridad del taller, oficina, o dependencia donde
preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren.

"g) Por desobedecer reiteradamente y sin justifica- -
ción, las órdenes que reciba de sus superiores.

"h) Por concurrir, habitualmente, en estado de embria
guez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

"i) Por falta comprobada de cumplimiento de las condi
ciones generales de trabajo de la dependencia respectiva.

"j) Por prisión que sea resultado de una sentencia --
ejecutoria".

Ahora bien, que al establecer el precepto Constitucio
nal antes transcrito que los trabajadores sólo pueden ser cesados
por causa justificada en los términos que fije la Ley, es decir, -
la respectiva Ley Reglamentaria, y siendo que ésta únicamente esta
blece en su artículo 46 tales causas y toda vez que como se des- -
prende de la simple lectura de este numeral no contempla que los -
trabajadores de nuevo ingreso puedan ser despedidos libremente den
tro de los seis meses siguientes a su designación.

Asimismo, que el artículo 46 antes invocado no excluye de su aplicación a los trabajadores de nuevo ingreso con menos de seis meses de servicios, ni contiene distinción alguna al respecto, dado que con toda claridad establece "NINGUN trabajador podrá ser cesado sino por causa justa" y que el nombramiento "SOLO - Dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias burocráticas" por las causas descritas en el propio numeral.

Además, de que el artículo 60. de la Ley de la materia, no autoriza de manera específica a los titulares para que sin su responsabilidad puedan dar por terminados libremente los efectos del nombramiento de los trabajadores de nuevo ingreso que no hayan cumplido seis meses de servicio con nota desfavorable en su expediente, ni ese es su sentido, ya que de lo contrario resultaría incongruente con las demás disposiciones constitucionales y reglamentarias antes invocadas, por lo que en caso de duda debe estarse a la interpretación que más favorezca al trabajador.

Por lo que de acuerdo a los razonamientos anteriores, si el titular no demuestra de manera objetiva que el trabajador hubiera incurrido en alguna de las causas de terminación de los efectos del nombramiento que establece el artículo 46 de la Ley Burocrática, debe concluirse que el despido fue injustificado.

2. Criterios del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Los juicios laborales en los que, salvo algunas variantes, básicamente quedó planteada la litis en los términos que anteceden, no han sido resueltos de manera uniforme por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, e inclusive ha emitido -- laudos contradictorios en conflictos similares, agudizando aún más la existencia del problema de aplicación e interpretación del artí

culo 6o. de la Ley Burocrática, lo que se corrobora con los siguientes ejemplos:

En el juicio laboral No. 325/74, promovido por Guillermo Navarro López en contra del Secretario de Educación Pública, determinó que en autos se acreditó que dicho trabajador laboró por un término menor a los seis meses, pero a pesar de ello consideró, "sería injusto y arbitrario cesar a la parte actora únicamente por carecer de un requisito de validez de su nombramiento, el de no ser inamovible", y en consecuencia, condenó al titular demandado a reinstalar al actor y a pagarle los salarios caídos respectivos.

En el juicio laboral No. 103/82, promovido por Francisco Herrera Guerrero en contra de Aeropuertos y Servicios Auxiliares, el Tribunal consideró procedente la defensa de falta de acción y de derecho opuesta por el demandado, ya que probó que el trabajador laboró por un período inferior a los seis meses y que tenía nota desfavorable en su expediente "consistente en la evaluación que le practicó su jefe inmediato, en la que obtuvo como resultado que era un elemento negativo para la empresa, ... en estas condiciones debe determinarse que al dictar la baja el titular demandado en contra de Francisco Herrera Guerrero lo hizo justificadamente, más aún porque éste no había adquirido la inamovilidad en su empleo, para tal efecto debemos citar el criterio sustentado por esta jurisdicción en el juicio No. 331/955, promovido por el C. Jerónimo Monje Vs. C. Secretario de Marina Nacional que a la letra dice: 'Empleado de nuevo ingreso su inamovilidad (artículo 6o.). Los trabajadores de nuevo ingreso adquieren derecho a ser inamovibles como empleados de base, después de seis meses de servicios, antes pueden ser removidos libremente por el titular', consiguientemente de lo anterior debe absolverse en su oportunidad al organismo Aeropuertos y Servicios Auxiliares de reinstalar al actor, así como a pagarle los salarios caídos que reclama".

En el juicio laboral No. 102/82, promovido por Angel Torres Castillo en contra del Director de Aeropuertos y Servicios Auxiliares, cuyas circunstancias fueron idénticas al anterior, el tribunal consideró improcedente la defensa opuesta por el demandado, determinando que demostró que el trabajador había laborado un término inferior a los seis meses, pero no justificó que tuviera nota desfavorable en su expediente que fuera causa concreta que -- ameritara su cese, dado que la evaluación que le practicó su jefe inmediato con la que se pretendió acreditar que "el actor es un -- elemento negativo", constituye una mera apreciación subjetiva que -- no es suficiente para considerar que existe causa justificada para su separación, ni resulta lógico ni jurídico, porque ello equivale a dejar en total estado de indefensión al trabajador, debido al -- desconocimiento de las faltas que se le atribuyen, y consecuentemente, condenó al titular demandado a reinstalar al actor y a pagarle los salarios caídos correspondientes.

3. Interpretaciones contradictorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación,

A causa de la equívoca redacción del artículo 60. de la Ley Burocrática, ni siquiera los Ministros que integran la -- Cuarta Sala de Nuestro Máximo Tribunal, se han podido poner de -- acuerdo en cuanto a la interpretación que debe prevalecer, toda -- vez que los criterios que han emitido al respecto, son completamente contradictorios, uno que favorece a los trabajadores y otro que se inclina del lado de los titulares de las dependencias y entidades del Estado.

a) Criterio que favorece a los trabajadores.

"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, CESE DE LOS DENTRO DE LOS SEIS MESES SIGUIENTES A SU DESIGNACION.- Si bien es -- cierto que el artículo 4o. del Estatuto Jurídico en uno de sus pá-

rrafos dispone que los "Empleados de Nuevo Ingreso serán de base, después de seis meses de servicios sin nota desfavorable, independientemente de los servicios que a determinada unidad burocrática haya prestado con anterioridad un empleado y que se acrediten con su expediente personal", debe interpretarse que la disposición legal de referencia no exonera al titular de tener una causa justa - para separar a un empleado dentro de los seis meses contados a partir de su designación, esto es, alguna causa de las ordenadas en el artículo 44 del propio Estatuto Jurídico.

"Amparo directo 816/84. Aeropuertos y Servicios Auxiliares. 13 de febrero de 1985. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Fausta Moreno Flores. Secretario: Adrian Avendaño Constantino.

Procedente:

"Amparo directo 3322/63. Gustavo Cárdenas Valdez. 7 de Enero de 1965. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo". (93)

Para la mejor comprensión de este criterio, enseguida se transcribe una síntesis de la ejecutoria que pronunció la citada Cuarta Sala, al resolver el amparo No. 816/84 y que constituye uno de los precedentes de dicho criterio.

El citado amparo fue promovido por el Director de Aeropuertos y Servicios Auxiliares, contra actos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y que hizo consistir en el laudo - de fecha 14 de octubre de 1983, dictado en el juicio laboral No. - 102/82, seguido por Angel Torres Castillo en contra del quejoso, - en el que se le condenó a reinstalar a éste, así como a pagarle -- los salarios caídos generados desde la fecha del despido hasta en la que sea materialmente reinstalado.

(93) Informe rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación por su Presidente, al terminar el año de 1985. Segunda Parte, Cuarta Sala, pp. 46 y 47.

El quejoso adujo en síntesis como conceptos de violación lo siguiente: "Que la autoridad responsable no planteó debidamente la litis, pues dejó de advertir que la controversia se concreta exclusivamente a un punto de derecho, ya que los hechos primordiales de la demanda y contestación a la misma, substancialmente coinciden y las únicas cuestiones controvertidas son secundarias e intrascendentes. Que lo anterior, es así porque de los escritos de demanda y contestación se infiere que están confesados los siguientes extremos: a) que el actor empezó a prestar servicios para el organismo demandado el 1.º de Junio de 1981. b) que ostentó la categoría de trabajador de Servicio de Rampa, adscrito al Aeropuerto Internacional de Puerto Vallarta, Jal. c) que percibió sueldo mensual de doce mil ochocientos pesos. d) que laboró hasta el 1.º de octubre de 1981, o sea únicamente durante cuatro meses; Que en ese orden de ideas debe ponerse de manifiesto que la litis se concreta a determinar solamente si el actor, dadas sus condiciones en el trabajo, tenía derecho a reclamar su reinstalación con sus consecuencias legales, o si por el contrario, al titular demandado le asistió el derecho para remover al citado trabajador por no haber laborado el mínimo de seis meses que establece la ley de la materia. Que para definir esta situación es menester recurrir al análisis del artículo 60. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, mismo que en su parte conducente dice: 'Los trabajadores de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente'. Que del anterior texto se desprende que para que un trabajador pueda adquirir la inamovilidad son necesarios dos requisitos: 1. Que el trabajador haya cumplido un mínimo de seis meses en el empleo; 2. que aún teniendo los seis meses consecutivos en el empleo, su trayectoria no sea desvirtuada con alguna nota desfavorable en su expediente. Que en el caso concreto el actor no llena ni siquiera el primer requisito, por lo que es evidente que podía ser removido libremente por el titular ahora quejoso. Que eso significa que ya no era necesario estudiar el segundo requisito, que

son las notas desfavorables durante la prestación del servicio; pero aún cuando el demandado no tenía obligación de probar la negligencia del actor, esto quedó fehacientemente acreditado con las -- pruebas ofrecidas por el demandado consistentes en el expediente -- personal del actor y con la testimonial de Genaro Casillas Saucedo, César E. Rodríguez López y Miguel Angel Ramírez, quienes fueron -- los jefes inmediatos del demandante, a quienes correspondió realizar las evaluaciones respectivas. Que no obstante lo anterior el Tribunal responsable consideró el asunto en forma arbitraria y sin sujetarse a los lineamientos establecidos en el artículo 60. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado... lo cual resulta violatorio de los artículos 14 y 16 Constitucionales".

Los considerandos de la Cuarta Sala, consisten básicamente en lo siguiente: "Tercero. Son infundados e inoperantes -- los conceptos de violación... Es inexacto que el titular demandado estuviera facultado para despedir libremente al actor, sin responsabilidad alguna, por la sola circunstancia de que el trabajador -- no había laborado el mínimo de seis meses que establece la ley de la materia para ser inamovible. Esto es así porque el hecho de -- que el artículo 60. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado disponga que 'los trabajadores de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente', no entraña de manera alguna que es tá al arbitrio del titular el cese, dentro de los seis meses conta dos a partir de la designación del empleado, pues eso no lo dice -- el mencionado numeral, ni es su sentido, que consiste en que la es tipulación legal de referencia no exonera al titular de acreditar objetivamente la existencia de notas desfavorables en el expediente personal del trabajador, que sean causa justificada de la separación.

"Así lo estimó, en esencia, la autoridad responsable para concluir que en estricta justicia, la sola opinión del titu--

lar en el sentido de que el empleado es negativo, constituye una -
 mera apreciación subjetiva y unilateral que no basta para tener --
 por justificado el cese.

"Finalmente, si como se vió, el titular no estaba re-
 levado de acreditar la negligencia y falta de responsabilidad que
 imputó al actor, es claro que la autoridad responsable estuvo en -
 lo justo al concluir que el titular demandado no justificó sus - -
 excepciones y defensas, ya que contrario a lo sostenido por el que
 joso, éste sí estaba obligado a probar en forma concreta las fal-
 tas que atribuyó al trabajador, pues pretender que basta el simple
 criterio subjetivo del titular del área en el sentido de que el ac-
 tor es 'negativo', para considerar que existe causa justificada de
 la separación, no resulta lógico ni jurídico, porque ello equivale
 a dejar en total estado de indefensión al trabajador, debido al --
 desconocimiento de las faltas que se le imputan... siendo, según -
 se ha visto infundados e inoperantes los conceptos de violación, -
 debe negarse el amparo".

COMENTARIO:

Del criterio antes transcrito, así como de las consi-
 deraciones en que lo sustenta la Cuarta Sala, se desprende que el
 sentido del artículo 60. en cuestión de ninguna manera faculta a
 los titulares de las dependencias burocráticas para despedir a los
 servidores públicos, por la simple circunstancia de que no hayan -
 cumplido seis meses de servicios, ni aún por el hecho de que duran-
 te dicho lapso tengan nota desfavorable en su expediente que les
 haya sido impuesta de manera subjetiva y unilateral por sus jefes
 inmediatos, ya que en estricta justicia, conforme a lo dispuesto -
 en la fracción IX del apartado B del artículo 123 Constitucional,
 los trabajadores independientemente del tiempo que hayan prestado
 sus servicios, sólo pueden ser despedidos de su empleo por alguna

de las causas a que se refiere el artículo 46 de la Ley Burocrática.

b) Criterio que favorece a los titulares de las dependencias y entidades del Estado:

"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, INAMOVILIDAD DE LOS. CUANDO ADQUIEREN ESE DERECHO LOS DE NUEVO INGRESO. Conforme al Artículo 60. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los trabajadores de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente, lo que significa que antes de ese término pueden -- ser removidos libremente por el titular, por lo que en estos casos no opera lo dispuesto en el artículo 46 del ordenamiento legal citado, pues, como ya se dijo, el trabajador no ha adquirido todavía derecho a la inamovilidad.

"Amparo directo 1421/84. Francisco Herrera Guerrero. 11 de noviembre de 1985. 5 votos. Ponente: José Martínez -- Delgado. Secretaria: María Soledad Hernández de Mosqueda.

"Precedente:

"Amparo directo 6604/76. Secretaría de Educación Pública. 27 de junio de 1977. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

"Veáse: Séptima Epoca. Vol. 16, Quinta Parte, pág. -- 23". (94)

Para apreciar en todo su contexto este criterio, se estima conveniente transcribir en lo fundamental los conceptos de violación aducidos por el quejoso y las consideraciones de la Cuarta Sala, relativos al amparo No. 1421/84, que es el precedente más reciente del referido criterio.

(94) Idem., pp. 47 y 48.

El amparo de cuenta fue interpuesto por Francisco Herrera Guerrero, contra el acto del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, consistente en el laudo dictado en el juicio laboral No. 102/82, que promovió en contra del Director de Aeropuertos y Servicios Auxiliares, en el que se absolvió a éste de la reinstalación y pago de los salarios caídos que le reclamó el quejoso.

El quejoso expuso básicamente como conceptos de violación lo siguiente: "Que la autoridad responsable viola lo dispuesto en los artículos 123, fracción IX del apartado B, 14 y 16 Constitucionales y artículos 60. y 137 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, porque el primer precepto mencionado establece el principio de que para que un trabajador al servicio del Estado pueda ser cesado debe existir una conducta que justifique la pérdida del empleo, que no puede existir cese alguno si no hay conducta que integre causa justificada; lo que es el principio de la estabilidad o inamovilidad para los trabajadores sujetos al apartado B...

"Dar otro significado al artículo 60. sería hacerlo contradictorio con el principio de la norma constitucional, pues significaría otorgar al Estado Patrón una facultad arbitraria de poder interrumpir discrecionalmente el transcurso de los seis meses e impedir obtener el derecho a la inamovilidad a un trabajador que desarrolle bien su trabajo... y ello es una inseguridad jurídica que no está permitida por la Constitución General de la República, ni puede aceptarse por la Corte.

"Lo importante para establecer si un cese es injustificado o no, es comprobar la existencia de una conducta del trabajador prevista en el artículo 46 de la Ley de la materia, pues no es el simple transcurso del tiempo el que otorga la inamovilidad, ni tampoco la interrupción simple de ese tiempo el que la puede --

quitar...

"Por otra parte, aún cuando el expediente personal -- del actor ofrecido como prueba por la empresa demandada, no estableció una conducta concreta del trabajador que fuera merecedora de 'nota desfavorable' y aún cuando de los testigos de cargo de dicha empresa al deponer señalaron que su conducta fue negativa, -- negligente é irresponsable, no especifican las condiciones de tiempo, lugar y modo, pero concluye infundadamente que el titular justificó sus excepciones y defensas.

"Si se analiza el contenido del expediente personal -- del trabajador se encontrará que en el cuadro de calificaciones -- del Informe de Evaluación sobre el trabajo del actor, se establece que desarrolló su trabajo de manera 'regular', concluyéndose después ilógicamente que fue negativa, o sea que no se obtuvo la comprobación de conducta merecedora de 'Nota desfavorable', de lo que se infieren elementos de aptitud del trabajador para desarrollar -- sus labores y por tanto tener derecho a la inamovilidad.

"El Tribunal responsable en forma ilógica considera -- que el titular demandado probó sus excepciones, sin tomar en cuenta que las que hizo valer en su contestación a la demanda siempre fueron imprecisas y no concretizan los hechos que integran la negatividad, negligencia o irresponsabilidad del actor, dejándolo por ello en estado de indefensión, conforme a jurisprudencia de la Corte".

Las consideraciones de la Cuarta Sala, estriban en lo siguiente: "TERCERO.- Son infundados los conceptos de violación. ...pues no existe composición entre el artículo 123, fracción IX -- del apartado B) y el artículo 60. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; y por lo demás resulta inaplicable --

el artículo 46 de dicho ordenamiento como lo entendió el Tribunal responsable.

"La fracción IX del precepto 123 Constitucional mencionado dispone en su parte relativa que: Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la Ley. Por su parte el artículo 6o. de la Ley Reglamentaria dice que: Son trabajadores de base: Los no incluidos en la enumeración anterior y que por ello serán inamovibles. Los de nuevo ingreso serán inamovibles sólo después de seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente.

"Así pues, si bien es verdad que constitucionalmente se consagra el derecho a la inamovilidad para los trabajadores al servicio del Estado, en el caso no puede considerarse que el quejoso hubiera tenido el derecho a esa inamovilidad que reclama porque la Ley de la Materia prevé 'que los trabajadores de nuevo ingreso serán inamovibles sólo después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente'; y esas condiciones no fueron llenadas por el quejoso como se verá en su oportunidad.

"El artículo 46 de la Ley Reglamentaria estatuye las causas por las cuales un trabajador puede ser cesado de su empleo. Se refiere a trabajadores de base que ya han adquirido la inamovilidad y no a aquéllos de nuevo ingreso como en la especie se trata y se reconoce por las partes.

"Precisado lo anterior, debe decirse que los dos requisitos del artículo 6o. en comento no fueron cumplidos para que se tuviera como inamovible al trabajador, ya que por lo que se refiere al término de seis meses de servicios, el propio actor reconoce en su demanda laboral que empezó a trabajar para el organismo demandado el 1o. de junio de 1981 y de la documental consistente -

en el oficio del 17 de septiembre de dicho año se le da de baja a partir del 10. de octubre de 1981, lo que significa que únicamente estuvo al servicio de la demandada cuatro meses, término inferior al señalado en el precepto en comento.

"En cuanto al segundo requisito de no contar con nota desfavorable en su expediente tampoco se cumplió, pues de las constancias de autos se advierte que se le consideró elemento que ha demostrado ser negativo para el organismo; motivo por el cual el cese se motiva en que el informe de evaluación de sus servicios se reporta como negativo y se fundamenta en el precepto de referencia...

"Por otra parte del expediente personal del trabajador, valorado correctamente por la responsable se obtiene que se le consideró elemento negativo, lo que motivó que causara baja. La circunstancia de que en la evaluación del expediente se precise -- que desarrolló su trabajo de manera 'regular', no puede alterar la consideración del propio patrón de que su desarrollo en el servicio fuera negativo, pues ello no equivale a dejar de tener nota -- desfavorable, sino precisamente a la inversa, sin que el precepto 60. del Ordenamiento indicado prevea que la nota desfavorable debe concretizarse en los hechos o conductas que prevé el artículo 46 - del mismo ordenamiento.

"El artículo 60. de la Ley Reglamentaria en comento - al precisar que los trabajadores de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios, sin nota desfavorable en su expediente, no especifica que deba sujetarse a describirse o calificar en qué consiste esa nota desfavorable, pues es una facultad concedida, misma que se encuentra motivada en el expediente personal del trabajador, según se ha visto... En las relacionadas circunstancias debe negarse el amparo al quejoso".

COMENTARIO:

Este segundo criterio, interpretando aisladamente de su contexto normativo al artículo 60, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, deja a la libre voluntad o capricho de los titulares de las dependencias o entidades del Estado, - la privación del empleo de los servidores públicos de nuevo ingreso dentro de los seis meses contados a partir de la fecha de designación, lo cual evidentemente carece de consistencia jurídica, por ser notoriamente incongruente con lo dispuesto en la fracción IX del apartado B del artículo 123 Constitucional y 46 de la propia Ley.

Asimismo, es importante destacar que en el supuesto de que la interpretación del artículo 60. en cuestión, sea en el sentido de conceder a los titulares de las dependencias y entidades del Estado, la facultad de despedir libremente a los servidores públicos de nuevo ingreso dentro de los seis meses de servicios contados a partir de la fecha de su designación, tal interpretación tornaría inconstitucional dicho artículo, ya que constituiría una excepción que no está contemplada en el apartado B del artículo 123 Constitucional y que por tanto la Ley Reglamentaria no puede introducir.

Además, si como sucede en la especie, el artículo 60. de la Ley Burocrática ha sido objeto de interpretación contradictoria no sólo por parte de los titulares y los trabajadores a su servicio, así como del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, sino más aún también por parte de los Ministros que integran la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, resulta incuestionable que existe duda en cuanto a la interpretación y aplicación del multicitado artículo, por lo que en todo caso, para

la resolución del problema planteado debe aplicarse el principio de derecho del trabajo que dice: "en caso de duda, debe prevalecer la interpretación más favorable al trabajador".

OPINION PERSONAL:

Se considera que el criterio que debe prevalecer en cuanto al problema planteado, es en el sentido que establece la primera parte del multicitado artículo 6o., que dice: "Son trabajadores de base: Los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello, serán inamovibles", esto es, por exclusión los trabajadores que no desempeñen los puestos de confianza que enumerativa y limitativamente contempla el artículo 5o. de la Ley Burocrática, son trabajadores de base y al tener esta calidad, adquieren el derecho a la inamovilidad, en los términos de la fracción IX del apartado B del artículo 123 Constitucional, sin que sea óbice para ello la antigüedad en el servicio, inferior a los seis meses.

De acuerdo a lo anterior, debe atenderse al carácter del nombramiento para que se determine bajo qué circunstancias puede de dejar de surtir efectos, sin responsabilidad para los titulares, es decir, si es definitivo sólo por las causas que contempla el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; si está sujeto a condición como puede ser: provisional, interino, por tiempo fijo o por obra determinada, siempre y cuando se actualicen estos supuestos.

En este orden de ideas, cabe concluir que los trabajadores de base con nombramiento de carácter definitivo, adquieren el derecho a la inamovilidad desde la fecha de su ingreso, por lo que únicamente pueden ser separados de sus empleos por alguna de las causas que establece el artículo 46 de la Ley de la Materia, resultando por tanto injustificado el despido que se pretenda rea-

lizar por la circunstancia de que no hayan cumplido seis meses de servicios.

C O N C L U S I O N E S

PRIMERA.- Se considera que la relación existente entre el Estado y los trabajadores de base a su servicio, es de naturaleza laboral, ya que dicha relación se rige por las normas, principios y teorías del Derecho del Trabajo.

SEGUNDA.- La duración de la relación jurídica laboral entre el Estado y sus servidores, depende del carácter del nombramiento que se les expida, como son: Definitivo, interino, provisional, por obra determinada o por tiempo fijo; pero la determinación de tal carácter no queda a la voluntad o capricho de los titulares de las dependencias o entidades burocráticas, sino que se debe establecer de acuerdo a la permanencia o eventualidad de los servicios que va a prestar el trabajador designado.

TERCERA.- Del análisis de todas y cada una de las causales de despido de los servidores públicos, se puede concluir - que son similares a las de los trabajadores regidos por el apartado A del artículo 123 Constitucional, pero en su gran mayoría son más proteccionistas, de lo que se deriva que los trabajadores al servicio del Estado tienen mayores prerrogativas en cuanto a la estabilidad o inamovilidad en sus empleos.

CUARTA.- Al trabajador que incurre en alguna causal de cese, se le debe instruir un acta administrativa en los términos y con las formalidades que establece el artículo 46 Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que - si el despido se realiza sin que se haya instrumentado dicha ac-

ta, y el trabajador afectado demanda su reinstalación o indemnización haciendo valer que no se cumplió con lo previsto en dicho numeral, es motivo suficiente para que se considere injustificado el despido.

QUINTA.- El artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado carece de precisión técnica en su redacción, toda vez que no distingue entre las causas de despido y las causas de terminación de la relación de trabajo, siendo evidente que el despido y la terminación, son instituciones diferentes, pues el despido siempre tiene su origen en la voluntad de los titulares ya sea justificado o injustificado y la terminación es independiente de su voluntad y excepcionalmente de la del trabajador.

Esta distinción es importante, dado que la diversidad de causas produce efectos diferentes, tanto en lo que concierne en sus aspectos intrínsecos, como en las formalidades que deben reunir para que surtan sus consecuencias legales. Así, por ejemplo para el despido de un servidor público, es indispensable que se le instruya un acta administrativa, como se señaló en la conclusión anterior.

SEXTA.- La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado contempla un procedimiento sumario para que se resuelvan los juicios laborales promovidos por los trabajadores que ejercitan las acciones respectivas en caso de despido, sin embargo, en la práctica dicho procedimiento se retarda demasiado tiempo, debido entre otras razones, a la lentitud con que se desahogan las pruebas, lo que provoca que algunos trabajadores abandonen sus asuntos.

SEPTIMA.- La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no contiene disposiciones en cuanto al desahogo de pruebas, por lo que conforme a lo previsto en su artículo 11,

al efecto resultan aplicables supletoriamente las normas relativas que contemplan la Ley Federal del Trabajo y el Código Federal de Procedimientos Civiles.

OCTAVA.- El único medio de que dispone el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para proveer a la inmediata ejecución de los laudos, es la imposición de multas a los titulares, -- de manera que el cumplimiento de los laudos queda al capricho de -- los titulares, ya que en la práctica resultan totalmente ineficaces las multas que les son impuestas al efecto.

Ante tal situación, es necesario que se reforme la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, a fin de que se establezcan medidas de apremio verdaderamente eficaces para la inmediata ejecución de los laudos y toda vez que dichas medidas -- no pueden aplicarse en contra de los bienes de la Federación, por -- no ser susceptibles de embargo, se considera que de manera similar a lo dispuesto en el artículo 108 de la Ley de Amparo, las citadas medidas podrían consistir en la suspensión o destitución -- del cargo de los funcionarios de las dependencias burocráticas, -- que tengan dentro de sus atribuciones el cumplimiento de los laudos.

NOVENA.- Por lo que respecta al Estado como parte en -- los conflictos laborales con sus servidores, se generó la polémica en el sentido de que dada su calidad de autoridad, se encontraba impedido para acudir a la vía de amparo para impugnar los laudos dictados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, -- problema que fue resuelto por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al considerar al Estado como patrono y -- por ende situándolo en el mismo plano que los particulares, para -- dirimir sus conflictos e intereses laborales, con los mismos derechos de agotar los recursos tanto ordinarios como extraordinarios -- que las leyes conceden a los propios particulares.

DECIMA.- En franca oposición a la jurisprudencia sustentada en cuanto a los trabajadores regidos por el apartado A del artículo 123 Constitucional, en la que se sostiene que es improcedente la suspensión de la ejecución de los laudos que condenan a los patrones a reinstalar a los trabajadores, se integró la jurisprudencia que establece que contra los laudos que condenan a reinstalar a los servidores públicos, procede conceder la suspensión a las dependencias burocráticas y más aún, sin ningún requisito, al considerárseles solventes de las obligaciones que les resulten.

En conclusión, por lo que hace a la suspensión de la ejecución de los laudos que condenan a los titulares a la respectiva reinstalación, los servidores públicos se encuentran desprotegidos, en contradicción con las premisas que orientan dicha figura jurídica en cuanto a los trabajadores en general, sin que existan razones lógicas o apegadas a derecho que justifiquen tal situación, toda vez que ambos pertenecen a la clase trabajadora - aunque con diferentes patrones que persiguen distintos fines, pero con las mismas necesidades que únicamente pueden satisfacer a través de su fuerza de trabajo, por lo que al privarse a los primeros de la reinstalación en su empleo en cumplimiento del laudo correspondiente, con motivo de la concesión de la suspensión a las dependencias burocráticas, se les priva igualmente de los medios indispensables para su subsistencia de él y de su familia.

DECIMA SEGUNDA.- La estabilidad en el empleo de los trabajadores regulados por el apartado A del artículo 123 Constitucional, es relativa, desde que admite excepciones en cuanto al derecho de los trabajadores, para ser reinstalados en sus empleos a cambio de una indemnización, tales excepciones se encuentran contempladas en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA TERCERA.- No obstante que algunos tratadistas -- consideran conveniente la existencia del contrato de trabajo a prueba, la Ley Federal del Trabajo por exclusión prohíbe la ce

lebración de dichos contratos, al establecer los principios de la duración de la relación de trabajo, en el sentido de que por regla general es indefinida y solamente cuando lo exija la naturaleza del trabajo a realizar, podrá ser por obra determinada o por tiempo fijo; contemplando de manera limitativa y excepcional el contrato a prueba cuando se trata de los trabajadores domésticos.

DECIMA CUARTA.- Al establecer la fracción IX del apartado B del artículo 123 Constitucional, "Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fija la Ley", sin ninguna excepción al respecto, se llega a la conclusión que los servidores públicos tienen concedido el derecho a la estabilidad o inamovilidad absoluta en sus empleos.

DECIMA QUINTA.- La equívoca redacción del artículo 6° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ha propiciado la inestabilidad en el empleo de los servidores públicos de base, dentro de los seis meses de servicios, contados a partir de la fecha de su designación.

DECIMA SEXTA.- Tanto el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, como la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, han emitido criterios contradictorios en cuanto a la interpretación y aplicación del artículo 6° de la Ley Burocrática, uno en el sentido de que los titulares se encuentran facultados para despedir libremente a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes a la fecha de su designación; y otro que considera que del citado numeral de ninguna manera se desprende la facultad de los titulares para despedir a los servidores públicos, por la simple circunstancia de que no hayan cumplido seis meses de servicios, ni aún por el hecho de que durante dicho lapso tengan nota desfavorable en su expediente que les haya sido impuesta de manera subjetiva y unilateralmente por sus jefes inmediatos, ya que en estricta justicia, conforme a lo previsto en la fracción IX del apartado B del artículo 123 Constitucional, los trabajado-

res independientemente del tiempo que hayan prestado sus servicios, sólo pueden ser despedidos por algunas de las causas a que se refiere el artículo 46 de la referida Ley reglamentaria.

DECIMA SEPTIMA.- Si como sucede en la especie, el artículo 6° en cuestión ha sido objeto de interpretaciones contradictorias, no sólo por parte del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje sino más aún por los ministros que integran la Cuarta - Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, resulta in-- cuestionable que existe duda en cuanto a su aplicación, por lo - que en todo caso, para la resolución de los conflictos que se ge-- neren por tal motivo, debe estarse al principio del derecho del - trabajo que dice: "En caso de duda, debe prevalecer la interpreta-- ción más favorable al trabajador".

DECIMA OCTAVA.- Además, se considera que el criterio -- que debe prevalecer en cuanto al problema planteado, es en el sen tido que establece la primera parte del multicitado artículo 6°, que dice: "Son trabajadores de base los no incluídos en la numeración anterior y que, por ello, serán inamovibles "; esto es, por exclu sión los trabajadores que no desempeñan los puestos de confianza que enumerativa y limitativamente contempla el artículo 5° de la Ley Burocrática, son trabajadores de base y al tener esta calidad adquieren el derecho a la inamovilidad, en los términos de la frac ción IX del apartado B del artículo 123 Constitucional, sin que sea óbice para ello la antigüedad en el servicio.

De acuerdo a lo anterior, debe atenderse al carácter -- del nombramiento para que se determine bajo qué circunstancias - puede dejar de surtir efectos sin responsabilidad para los titula res, es decir, si es definitivo sólo por las causas que contempla el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; si está sujeto a condición, como puede ser: provisio-- nal, interino, por tiempo fijo o por obra determinada, siempre y cuando se actualicen estos supuestos.

B I B L I O G R A F I A

- ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. 3a. ed. Edit. Porrúa, S.A., México, 1974.
- ALONSO OLEA, Manuel. Derecho del Trabajo. Universidad de Madrid. Facultad de Derecho. Sección de Publicaciones, Madrid, 1971.
- BIELSA, Rafael. Derecho Administrativo. Tomo III. 6a. ed. Edit. Buenos Aires, 1964.
- BURGOA, Ignacio. El Juicio de Amparo. 11a. ed. Edit. Porrúa, S. A., México, 1977.
- CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Ed. Tipográfica Omeba, Buenos Aires, 1968.
- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Tomo II, 11a. ed. Edit. Heliasta, Buenos Aires, 1976.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar. Causales de Despido. 1a. ed. Edit. Trillas, S.A., México, 1983.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar. El Artículo 123 y su Proyección en Latinoamérica. Edit. Jus, S.A., México, 1976.
- CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo 1. 2a. ed. Edit. Porrúa, S.A., México, 1979.
- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. 1a. ed. Edit. Porrúa, S.A., México, 1985.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. 7a. ed. Edit. Porrúa, S.A., México, 1979.
- FRAGA, Gabino. Derecho Administrativo. 21a. ed. Edit. Porrúa, S. A., México, 1981.
- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 13a. ed. Edit. Porrúa, S.A., México, 1983.
- OLIVERA TORO, Jorge. Manual de Derecho Administrativo. 4a. ed. - Edit. Porrúa, S.A., México, 1978.
- RUSSOMANO MOZART, Víctor. La Estabilidad del Trabajo en la Empresa. 1a. ed. UNAM, México, 1980.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo I. 7a. ed. Edit. Porrúa, S.A., México, 1981.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. 6a. ed. Edit. Porrúa, S.A., México, 1982.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 6a. ed. Edit. Porrúa, S.A., México, 1979.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 73a. ed. Edit. Porrúa, S.A., México, 1983.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. 21a. ed. Edit. Porrúa, S.A., México, 1986.

Ley Federal del Trabajo. 54a. ed. Edit. Porrúa, S.A., México, - 1986.

Ley de Amparo. 47a. ed. Porrúa, S.A., México, 1986.

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. 21a. Ed. Edit. Porrúa, México, 1986.

Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles. 21a. ed. Edit. Porrúa, S.A., México, 1986.

Código Federal de Procedimientos Civiles. 47a. ed. Edit. Porrúa, S.A., México, 1986.

Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación. 47a. ed. Edit. Porrúa, S.A., México, 1986.

Reglamento de la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal. 14a. ed. Edit. Porrúa, S.A., México, 1985.

Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Programación y Presupuesto, depositadas ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje con fecha 31 de octubre de 1984.

JURISPRUDENCIA

Informe rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación por su Presidente, al terminar el año de 1965. Segunda Parte. - Cuarta Sala.

Semanario Judicial de la Federación. Cuarta Sala. Sexta Epoca. Volumen XCI, Quinta Parte.

Informe de Labores rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación rendido por su Presidente, al terminar el año de 1984, Segunda Parte, Cuarta Sala.

Jurisprudencia 1917-1965 y Tesis Sobresalientes 1955-1965.- Tomo Actualización I Laboral, Edit. Mayo Ediciones, S.de R.L., México, 1968.

Informe de Labores rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación por su Presidente, al terminar el año de 1985. Segunda Parte, Cuarta Sala.

REVISTAS

Revista Mexicana del Trabajo, Núm. 1. Tomo XVI.- 6a. Epoca. Enero-febrero-marzo-1969. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. -

COPYSET

Tesis en 24 horas

LIBROS FOLLETOS MECANOGRAFIA IBM

CUBA 99 DESP. 22

TEL. 518-40-38