

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

"ARAGON"

ESCUELA DE: _____

TITULO: CONSECUENCIAS JURIDICAS DE LA TERMINACION DE LA RELACION LABORAL IMPUTABLE AL TRABAJADOR AL SERVICIO DEL ESTADO Y ACCIONES OPONIBLES A LOS TITULARES DE LAS DEPENDENCIAS

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE: LIC. EN DERECHO.

P R E S E N T A :

CASTAÑEDA DELGADO, JORGE ENRIQUE

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

MEXICO D.F. 1994



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 está 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.

DEDICATORIAS

A MIS PADRES, DE QUIENES SIEMPRE
RECIBI SU APOYO INCONDICIONAL E
IMPULSO PARA TERMINAR UNA CARRERA
UNIVERSITARIA.

A MI ESPOSA MARIBEL, A MI HIJA DIANA
ILSE Y AL HIJO O HIJOS QUE ESTEN
POR VENIR, BUSCANDO LA SUPERACION
Y EL BIENESTAR DE LA FAMILIA.

A MIS HERMANOS Y FAMILIARES QUIENES
ME ALENTARON PARA INICIAR Y CONCLUIR
EL PRESENTE TRABAJO.

A MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO Y AMIGOS
QUE ME AYUDARON A REALIZAR LA PRESENTE
OBRA, POR SU ATENCION Y COLABORACION.

A MI ASESOR EL LIC. JUAN JESUS JUAREZ
ROJAS, POR SU DISPONIBILIDAD AL
ACEPTAR LA DIRECCION DEL PRESENTE,
AGRADECIENDO SU VALIOSA AYUDA PARA
SU EJECUCION.

A LA UNAM Y A LA ESCUELA NACIONAL
DE ESTUDIOS PROFESIONALES ARAGON,
POR HABERME DADO LA OPORTUNIDAD
DE CURSAR Y TERMINAR LA PROFESION
DE LICENCIADO EN DERECHO.

A TODAS AQUELLAS AMISTADES QUE
SIEMPRE HAN CONFIADO EN MI PERSONA.

61
7j:

I N D I C E

	PAG.
INTRODUCCION	I
CAPITULO I. FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL Y LEGAL	
1.- Definición del Derecho Social.....	1
1.1.- Concepto del Derecho del Trabajo.....	4
2.- Naturaleza y Fines de Artículo 123 Constitucional.....	8
2.1.- Estudio del Artículo 123 Apartado "B".....	11
3.- Antecedentes de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.....	19
3.1.- Estatutos de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1938 y 1941..	19
3.2.- Naturaleza de la Ley Burocrática.....	22
3.3.- La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963....	22
CAPITULO II. LA RELACION DE TRABAJO ENTRE ESTADO Y TRABAJADOR	
1.- Sujetos y Elementos de la Relación Laboral.....	30
1.1.- Definición de Trabajador.....	39
1.2.- Concepto de Servidor Público.....	40
1.3.- Concepto de Estado.....	41
2.- Clasificación de los Servidores Públicos.....	42
3.- El Nombramiento y la Relación de Trabajo en la Legislación Federal del Trabajo Burocrático.....	49
3.1.- Relación Individual de Trabajo.....	54
3.2.- Relación Colectiva de Trabajo.....	55
4.- Derechos y Obligaciones de los Trabajadores al Servicio del Estado...	60

CAPITULO III. LAS CAUSAS DE TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO O

CONTRACTUAL

1.- Concepto de Terminación de la Relación de Trabajo.....	65
2.- Concepto de Despido.....	66
2.1.- Concepto de Rescisión.....	69
3.- Análisis del Artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.....	70
3.1.- Causales de Terminación de la Relación Laboral entre Estado y Trabajadores sin Controversia.....	77
3.2.- Causas de Cese de los Trabajadores del Estado por Resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.....	83
3.3.- El Abandono de Empleo.....	87
3.4. El Cese de los Trabajadores por Vía de Excepción.....	90

CAPITULO IV. CONSECUENCIAS JURIDICAS DE LA TERMINACION DE LA RELACION LABO-

RAL IMPUTABLE AL TRABAJADOR Y ACCIONES OPONIBLES AL PATRON

1.- El Trabajador Deja de Percibir Salario y Prestaciones Adicionales....	93
1.1.- El Trabajador No Desarrolla Funciones o Actividades Inherentes a su Puesto.....	94
1.2.- El Trabajador Pierde Facultades en el Puesto que Ostenta.....	95
2.- Acciones Oponibles al Patrón del Trabajador Despedido.....	96
2.1.- Demanda de Reinstalación.....	98
2.2.- Pago de Salarios Caídos.....	100
2.3.- Indemnización Constitucional y Pago de 20 Días por Año.....	102
3.- Reclamo de Diversas Prestaciones.....	105
3.1.- El Aguinaldo.....	106
3.2.- Prima de Antigüedad.....	107

	PAG.
3.3.- Prima Vacacional.....	110
3.4.- Otras (Prestaciones).....	112
4.- El Juicio de Amparo.....	113
CONCLUSIONES.....	120
BIBLIOGRAFIA.....	127

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

La razón más importante para justificar la elaboración del presente trabajo, es que en la actualidad la mayor parte de los trabajadores del Estado desconocen las causas y consecuencias jurídicas que originan la ruptura de la relación laboral entre el Estado y aquéllos; problema mayúsculo, ya que el volumen de servidores públicos existente en México es bastante considerable, si se toma en cuenta que operan diversas Secretarías de Estado, un Departamento del Distrito Federal e Instituciones y Organismos Gubernativos que se extienden en su gran mayoría por todo el país.

Situación que se agrava al momento en que a un trabajador del Estado se notifica su despido o cese, en virtud de que no tienen conocimiento de las acciones o prestaciones que pueden reclamar en un momento determinado.

Ahora bien, si los trabajadores aludidos no conocen el marco jurídico laboral que los rige, tales como la Ley Federal Burocrática así como sus Condiciones Generales de Trabajo respectivas, con mayor razón el desconocimiento de las causas de cese de servidores públicos y sus consecuencias jurídicas, se acentúa en cualquier sector de la sociedad.

Por lo expuesto, la finalidad del presente trabajo es ofrecer al lector y en especial a los Trabajadores del Estado y alumnos de la carrera de la Licenciatura en Derecho de la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Aragón, un panorama amplio y sencillo de las causales que originan la terminación de la relación laboral entre el Estado y el trabajador de "base"; asimismo plantear las consecuencias jurídicas que se producen al dejar sin

efectos el nombramiento del empleado, sin responsabilidad para la dependencia gubernativa.

Aunado a lo anterior, se consideró conveniente precisar las acciones oponibles a los titulares de las dependencias, en caso de que un trabajador cause baja en el servicio por alguna causal señalada en el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Para efecto de llevar a cabo el presente estudio jurídico documental en el capítulo I, se define el Derecho Social y Derecho del Trabajo, se analiza el apartado "B" del artículo 123 Constitucional, se señalan los antecedentes y naturaleza de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; en el capítulo II, se establecen la relación jurídica entre Estado y trabajador, se define y clasifica este último, se enuncian los derechos y obligaciones de los trabajadores al Servicio del Estado; en el capítulo III, se analizan las causas de terminación de la relación laboral, especificando las causales de cese imputables al trabajador, así como el cese de éste por vía de excepción; en el capítulo IV, se indican las consecuencias jurídicas de la terminación de la relación laboral y se establecen las principales acciones o prestaciones a que tiene derecho el trabajador despedido.

CAPITULO I.- FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL Y LEGAL

1.- DEFINICION DEL DERECHO SOCIAL

En el presente capítulo se abordará el tema relativo al fundamento legal, que se encuentra particularmente plasmado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que establecen las bases jurídicas para regular el Derecho del Trabajo entre el Estado y sus trabajadores.

Los antecedentes del Derecho Social datan en México, desde los tiempos de la Colonia, en donde existían disposiciones compiladas en las famosas Leyes de Indias, destinadas para proteger a los aborígenes, sin embargo, nunca se les dio cumplimiento e inclusive en esta época no se invocó el término "derecho social".

En la etapa de la Insurgencia, el derecho social se encuentra contenido en las proclamas libertarias del Cura Miguel Hidalgo y Costilla y en el mensaje denominado "Sentimientos de la Nación" del 14 de septiembre de 1813, de Don José María Morelos y Pavón, en las cuales se reclamaba protección a los derechos de los mexicanos, del ciudadano y del jornalero, aumento de jornal y vida humana para los jornaleros; tampoco en esta etapa se mencionó el término de derecho social.

A finales del siglo XIX, los juristas y la legislación universal sólo conocían la división tradicional de derecho público y derecho privado, eran

las dos disciplinas que contenían todos los derechos; las ideas sociales que en esta etapa exigían derechos a favor de las mujeres, niños, huérfanos, etc., no llegaron a culminar en leyes.

Con el surgimiento de la Revolución Mexicana se expiden decretos de carácter social en favor de campesinos y obreros, originándose la celebración del Congreso Constituyente de 1916-1917 que transformaría la Revolución en Constitución de 1917, creándose un derecho social.

El maestro Trueba Urbina nos dice: "El derecho social del trabajo en México no sólo es proteccionista sino reivindicatorio de la clase obrera. Así nació en la Constitución de 1917 y al mundo jurídico el nuevo derecho social en normas fundamentales de la más alta jerarquía..." (1)

Asimismo, especifica que fue la primera y única en todos los continentes que recogió las esperanzas de la clase obrera y proclamó la intervención del Estado en la vida económica, con la finalidad de proteger y reivindicar aquella clase.

El Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Social, por tal motivo a continuación se definen tanto el uno como el otro.

El maestro Trueba Urbina, propuso la siguiente definición:

(1) Trueba Urbina, Alberto; El Nuevo Derecho del Trabajo; 6a. Edición, corregida, aumentada y reafirmatoria de conceptos sociales y con un apéndice académico; México, D.F., Editorial Porrúa, S.A.; 1981, p. 145.

"El Derecho Social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles". (2)

Por otra parte Trueba Urbina cita al profesor Héctor Fix Zamudio, quien precisa al Derecho Social como un "Conjunto de normas jurídicas nacidas con independencia de las ya existentes, y en situación equidistante respecto de la división tradicional del derecho público y del derecho privado, como un tercer sector, una tercera dimensión, que debe considerarse como un derecho de grupo, proteccionista de los muchos más débiles de la sociedad, un derecho de integración, equilibrador y comunitario". (3)

El profesor e investigador Trueba Urbina, también cita la definición de Derecho Social de Lucio Mendieta y Núñez, que dice: "Es el Conjunto de Leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores en favor de individuos, grupos y sectores de la sociedad económicamente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales dentro de un orden justo". (4)

Como se puede apreciar en estas definiciones, el Derecho Social surge como una Institución independiente del Derecho Público y Derecho Privado y una de sus ramas fundamentales es el Derecho del Trabajo y de la Previsión

(2) Ibid. p. 55

(3) Introducción al Estudio del Derecho Procesal Social, en "Estudios Procesales en Memoria de Carlos Urada", Madrid (s.e.) 1965, p. 507.

(4) El Derecho Social, 2a. Edición, México, D.F., Editorial Porrúa, S.A., 1953, p. 66.

y Seguridad Social que se plantean en el artículo 123 Constitucional, siendo su origen en la Constitución Mexicana de 1917.

Retomando los elementos más importantes de las definiciones expuestas por los autores citados, se puede definir al Derecho Social como el conjunto de reglas jurídicas que defienden los intereses de las clases trabajadoras y en general de los grupos humildes de una sociedad, tales como los inválidos, mujeres y niños.

1.1.- EL CONCEPTO DEL DERECHO DEL TRABAJO

Antes de plasmar el concepto del Derecho de Trabajo, es conveniente mencionar que diversos autores se preocuparon por encontrar una denominación adecuada a la materia que nos ocupa, tal es el caso de la **LEGISLACION INDUSTRIAL**, que corresponde, fundamentalmente según Néstor de Buen. L. "Al giro empleado en la etapa inicial, por algunos juristas franceses (Paul Pic, Capitant y Cuche, entre otros) que abarcaba no sólo lo que ellos mismos prefirieron llamar legislación obrera o legislación del trabajo sino materias ajenas al derecho laboral, como son patentes y marcas, nombres comerciales, modelos industriales, etcétera..." (5)

Esta denominación resulta muy restringida porque se entiende que se refiere a la industria manufacturera únicamente.

(5) Derecho del Trabajo, Tomo I, 5a. Edición, México, D.F., Editorial Porrúa, S.A., 1984, p. 29.

DERECHO OBRERO

En cuanto a esta acepción su defensor el Profr. J. Jesús Castorena manifiesta "...El Derecho Obrero regula el trabajo subordinado, las otras formas jurídicas de la actividad humana, se reducen a simples obligaciones de hacer y como tales las regulan otras normas del Derecho" (6), siendo de muy corto alcance su expresión porque obrero se conceptualiza como un trabajador manual, en el derecho del trabajo su campo de acción es más amplio.

LEGISLACION

El maestro Néstor de Buen nos hace mención que los primeros autores del derecho de trabajo, al hablar de "legislación", los hacían con el fin de referirse a la disciplina de Derecho del Trabajo. Siendo esto incompetente por limitada ya que sólo se refiere al conjunto de reglas jurídicas dictadas respecto a la disciplina. (6 bis)

DERECHO LABORAL

Es aceptado por numerosos autores, aunque es criticado por otros; Guillermo Cabanellas se distingue por ser defensor de esta expresión, y resalta que en el castellano la palabra labor se utiliza como equivalente a trabajo y define a laboral como una palabra nueva usada y admitida en nuestro idioma oficialmente y se aplica a lo relativo al trabajo. (7)

(6) Citado por Buen, Néstor de, Ob. Cit. p. 30.

(6 bis) Ibid. p. 28.

(7) Citado por Buen, Néstor de, Ibid. p. 32.

No obstante a la fecha, la denominación **Derecho del Trabajo** es la más aceptada, ya que es la que se aproxima en cuanto al contenido de la disciplina. Ahora bien, para los especialistas se puede usar tanto la expresión "derecho del trabajo" como "derecho laboral", prácticamente tienen el carácter de sinónimos.

Existen diversas conceptualizaciones de Derecho del Trabajo, a continuación se mencionan algunas.

El maestro Trueba Urbina señala que el Derecho del Trabajo "es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico; socializar la vida humana". (7 bis)

De la Cueva, establece que "el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre trabajo y el capital". (8)

Néstor de Buen, opina que el "Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante

(7 bis) Ob. Cit. p. 135.

(8) De la Cueva Mario; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 6a. Edición, México, D.F., Editorial Porrúa, S.A., 1980, p. 83.

la realización de la justicia social". (9)

El profesor Alberto Briceño Ruiz, nos dice que el "Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos. (10)

Para Guillermo Cabanellas el Derecho de referencia, "tiene por contenido principal, la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente. (11)

Una vez planteadas diversas definiciones sobre el Derecho del Trabajo, y como corolario de éste se emite el siguiente concepto: Es el conjunto de reglas o normas jurídicas que regulan las relaciones entre patrón y trabajador, y que el Estado deberá hacer respetar, aplicando la justicia social.

Para su mejor entendimiento de esta última, se definirá Justicia Social, sin entrar a hacer un estudio a fondo sobre el particular, ya que existen diferentes y encontradas opiniones sobre el mismo.

La Justicia Social procura elevar el nivel de vida de los trabajadores

(9) Ob. Cit. p. 127.

(10) Cfr.; Derecho Individual del Trabajo, México, D.F., Editorial Harla, 1985, p. 24.

(11) Citado por Briceño Ruiz, Alberto, Ob. Cit. p. 24.

imponiendo a los patrones determinadas responsabilidades en favor de una persona o de una comunidad o sociedad.

Impone deberes a los particulares frente a otros particulares sólo por pertenecer a determinada clase social y lleva, inclusive, al Estado a asumir responsabilidades sociales, para cuya atención (seguro social, vivienda) el Estado recoge las aportaciones de los particulares, patrones y trabajadores y eventualmente, hace su propia aportación.

Esta última observación la podemos ejemplificar con las medidas que se han implementado y dirigido a los trabajadores al Servicio del Estado en nuestro país, recientemente el Gobierno creó el Sistema de Ahorro para el Retiro y el Nuevo Seguro Institucional de Vida para el Servidor Público, mensualmente a los trabajadores se les descuenta una cantidad determinada para aportarla a cada uno de los fondos citados y el Estado deposita otra cantidad fija mensual para el fondo citado en primer término, a favor de cada uno de los trabajadores, esto es para elevar las condiciones de vida de los trabajadores al momento de retirarse, pensionarse o jubilarse en el servicio y para los casos en que el trabajador se incapacite física y permanentemente para desempeñar sus labores, obtenga una cantidad de dinero que le servirá para enfrentar mejor sus necesidades económicas y las de su familia e inclusive en caso de fallecimiento.

2.- NATURALEZA Y FINES DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

"Por naturaleza se entiende no sólo el origen y conocimiento de las cosas, principio, progreso y fin, sino la esencia y propiedad característica

de cada ser..." (12)

El Derecho Mexicano del Trabajo nace del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sus normas son encaminadas para proteger y reivindicar al trabajador especialmente en su condición humana.

Las causas principales que originaron el nacimiento de las ideas plasmadas en el artículo 123, son las siguientes:

- La explotación infame y desmedida de los trabajadores.
- Tratar de mejorar las condiciones económicas y por consecuencia la vida del trabajador.
- Reivindicar sus garantías elementales como ser humano.
- Se dice que esta materia es derecho de clase de los trabajadores (clase obrera), sin embargo va dirigido a todos los prestadores de servicios en cualquier actividad laboral, cuyas relaciones están protegidas por el citado precepto constitucional.

Las disposiciones contenidas en el artículo 123 Constitucional nacieron para proteger a los trabajadores que prestan a otra persona un servicio personal, cualquiera que sea el servicio o la actividad.

Comenta el Profesor Alberto Briceño, que el "Derecho del Trabajo del siglo pasado era un capítulo del derecho privado, civil y mercantil pero desde el año en que se promulgó la Constitución vigente, conquistó su autonomía

(12) Trueba Urbina, Alberto, Ob. Cit. p. 115.

como una relación jurídica independiente". (13)

La clase trabajadora que era explotada en los campos, en las fábricas, en las minas, en los talleres y que se encontraba totalmente inconforme con esta situación, se rebeló y presionó a los legisladores para formular nuevos preceptos legales.

El artículo 123 se fue construyendo mediante largas discusiones por parte de los diputados que intervenían en las sesiones que dieron origen a la Constitución de 1917 y reclamaban premisas a favor de la clase trabajadora situación que dio cuerpo a los derechos consignados.

Los fines del artículo 123 se pueden resumir en los siguientes:

- Respetar la dignidad del trabajador.
- Preservar los derechos del trabajador y el patrón. (14)

En relación al punto anterior, se hace la observación de que Alberto Trueba Urbina, crítica la postura de los laboristas que defienden derechos mínimos para el capital, tales como el Dr. Mario de la Cueva, Néstor de Buen y Briceño Ruíz, en virtud de que desvirtúan la teoría, el espíritu y textos del artículo 123 como un derecho protector y reivindicador de los trabajadores.

(13) Ob. Cit. p. 112.

(14) Cfr.; Briceño Ruíz, Alberto, Ibid. p. 13.

- Protege y tutela a los trabajadores en general y al trabajo como factor de producción.
- Reivindica sus derechos.
- Trata de compensar la debilidad económica del trabajador.

La finalidad principal del artículo 123 Constitucional, plasmada por el constituyente fue establecer en forma de mandato legal, las bases de la relación de trabajo y que éstas debían favorecer al trabajador e implicar obligaciones de cumplimiento forzoso.

La Constitución Política y Social de los Estados Unidos Mexicanos fue promulgada el 5 de febrero de 1917 en Querétaro, y entró en vigor el 10 de mayo de ese año.

2.1- ESTUDIO DEL ARTICULO 123 APARTADO "B"

El originario artículo 123 de la Constitución de 1917 se refirió a los sujetos de derecho del trabajo, denominados "empleados, comprendiendo dentro de este concepto tanto a los empleados particulares como a los empleados del Estado, incluyendo los de los Municipios, porque unos y otros son empleados públicos y forman parte de la clase trabajadora".

"El artículo 123 Constitucional ha sido objeto de muchas reformas, entre las más importantes se encuentra la del 5 de diciembre de 1960, que incorpora al apartado "B" a efecto de regular las relaciones entre el Estado y

sus trabajadores". (15)

Las normas contenidas en el artículo 123 Apartado "B", establecen las condiciones a que debe ceñirse la relación de trabajo entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

Los Derechos Sociales que contiene el Apartado "B" del artículo 123 Constitucional son los siguientes:

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

"II. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro. -Actualmente por cada 5 días de trabajo, los trabajadores disfrutaban de 2 días de descanso continuos, de preferencia sábado y domingo con goce íntegro de su salario.-

"III. Los trabajadores gozarán de vacaciones, que nunca serán menores de veinte días al año;

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

(15) Ibid. p. 86.

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

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

"VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario en los casos previstos en las leyes;

"VII. 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;

"VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingresos en su familia.

"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 reinstalación de 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 a la indemnización de ley;

"X. Los trabajadores tendrán derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga, previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

"XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

- a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.
- b) En caso de accidente o enfermedad se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la Ley.
- c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos. Además disfru-

tarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayuda para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

- d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.
- e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

- f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados; además - el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un Fondo Nacional de Vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho Fondo serán enteradas al Organismo encargado de la Seguridad Social, regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.

"XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la Ley Reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;

"XIII. Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal de servicio exterior, se regirán por sus propias leyes; y

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de éste.

Apartado en términos similares y a través del organismo encargado de la Seguridad Social de los componentes de dichas Instituciones;

"XIII bis. El banco central y las entidades de la Administración Pública - que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado.

"XIV. La Ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñan disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social".

Es importante señalar, que mediante Decreto Presidencial publicado el 20 de agosto de 1993, se reforma el artículo 123, Apartado "B" fracción XIII bis, siendo que en las Legislaciones Federales Burocráticas hasta

ahora consultadas no contemplan esta reforma por ser muy reciente, sin embargo en el presente trabajo está actualizada la fracción mencionada.

Las Reformas y Adiciones que ha tenido el artículo 123 Apartado "B" son las siguientes: (16)

- a) Decreto del 21 de octubre de 1960, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 5 de diciembre de 1960, en vigor al día siguiente de su publicación en el citado Diario se creó el Apartado "B", integrado con XIV fracciones y las XXXI fracciones anteriores pasaron a formar parte del Apartado "A".
- b) Decreto del 6 de octubre de 1961, publicado en el Diario Oficial del 27 de noviembre de 1961, en vigor desde esta fecha. Se reformó la fracción IV, párrafo 2o. del Apartado "B".
- c) Decreto del 8 de noviembre de 1972 publicado en el Diario Oficial del 10 de noviembre de 1972, en vigor al día siguiente de su publicación

(16) Cfr.; Legislación Federal del Trabajo Burocrático; Comentada por Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera; Jurisprudencia y Disposiciones complementarias, 27a. Edición, México, D.F., Editorial Porrúa, S.A., 1990, p.p. 16-18.

en el citado Diario. Se reformó el inciso f) de la fracción XI del Apartado "B" y se adicionó con un segundo párrafo la fracción XIII del propio Apartado "B".

- d) Decreto del 7 de octubre de 1974, publicado en el Diario Oficial el 8 de octubre de 1974, y en vigor desde el día de su publicación en el citado Diario. Se reformó el párrafo inicial del Apartado "B".
- e) Decreto del 27 de diciembre de 1974, publicado en el Diario Oficial el 31 de diciembre de 1974 y en vigor al día siguiente de su publicación en el citado Diario. Se reformaron las fracciones VIII y XI inciso c) del Apartado "B".
- f) Decreto del 8 de diciembre de 1978, publicado en el Diario Oficial el 19 de diciembre de 1978, en vigor al día siguiente de su publicación. Se adicionó un párrafo inicial al Artículo 123.
- g) Decreto del 16 de noviembre de 1982, publicado en el Diario Oficial el 17 de noviembre de 1982, en vigor al día siguiente de su publicación en el mencionado Diario. Se reformó el artículo 73 fracción X y se adicionó la fracción XIII bis del artículo 123 en su Apartado "B".

Las disposiciones contempladas en este Apartado están orientadas para que el trabajador obtenga ventajas, tales como la estabilidad en el empleo, una vida digna para él y su familia, equilibrar la relación con el Estado, garantizando una serie de derechos colectivos y proteger sus derechos elementales.

3.- ANTECEDENTES DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

La Ley Federal del Trabajo, publicada el 18 de agosto de 1931, reglamentó el artículo 123 Constitucional, cuyo artículo 2o. estableció que las relaciones entre el Estado y sus Trabajadores se regirían por las Leyes del Servicio Civil. Así, en el gobierno del Presidente Abelardo L. Rodríguez, se publicó el 12 de abril de 1934 el Acuerdo sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil. Posteriormente, el 5 de octubre de 1938, Lázaro Cárdenas estableció el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, este ordenamiento fue abrogado por uno nuevo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de abril de 1941, con una reglamentación más detallada.

Los profesores Italo Morales y Tena Suck, comentan que "El citado Estatuto Jurídico fue incorporado a la Constitución bajo el Gobierno del Lic. Adolfo López Mateos, el 5 de diciembre de 1960, agregando al artículo 123 el Apartado "B". Como consecuencia de lo anterior, dicho apartado fue reglamentado por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 28 de diciembre de 1963". (17)

3.1.- ESTATUTOS DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE 1938 Y 1941

Las relaciones entre el Estado y sus trabajadores se regían por el

(17) Legislación Federal del Trabajo Burocrático; Comentada por Italo Morales, Hugo y Rafael Tena Suck; Jurisprudencias y Disposiciones Complementarias, 3a. Edición, México, D.F., Editorial PAC, S.A. de C.V., 1992, p. 20.

derecho administrativo y especialmente como se señaló en el punto anterior (18) por las leyes del Servicio Civil.

A partir de la promulgación de nuestra Constitución Política, el 5 de febrero de 1917, el artículo 123 integró a sus textos, principios en favor tanto de los empleados privados como al servicio del Estado, situación que originó que los Estados de la República elaboraran leyes locales de trabajo.

"La Ley Federal del Trabajo de 1931, equivocadamente, volvió a considerar la teoría del empleo como parte del Derecho Administrativo; sin embargo, el artículo 2o. de la mencionada Ley fue modificado por el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, promulgado el 27 de noviembre de 1938 por el Presidente de la República, general Lázaro Cárdenas y publicado en el Diario Oficial del 5 de diciembre del mismo año". (19)

El Estatuto de referencia, fue expedido por el Congreso de la Unión con el fin de proteger los derechos de los Trabajadores al Servicio del Estado, naciendo en favor de éstos, preceptos que los defienden y tutelan, e inclusive los derechos de asociación y huelga.

Trueba Urbina, señala que el citado Estatuto compuesto de 115 artículos y 12 transitorios, quedó estructurado en los términos siguientes: (20)

(18) Véase, supra p. 19.

(19) Trueba Urbina, Alberto; Ob. Cit. p. 175.

(20) Ibid. p.p. 175 y 176.

Título Primero.- Disposiciones Generales en las que se define la relación jurídica de trabajo y se clasifica a los trabajadores federales en dos grupos, de base y de confianza.

Título Segundo.- Derechos y obligaciones de los trabajadores.

Título Tercero.- De la Organización Colectiva de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

Título Cuarto.- De los Riesgos Profesionales y de las Enfermedades Profesionales.

Título Quinto.- De las Prescripciones.

Título Sexto.- Del Tribunal de Arbitraje para los Trabajadores al Servicio del Estado.

Título Séptimo.- De las Sanciones por Infracciones a la ley y por Desobediencia a las Resoluciones del Tribunal de Arbitraje.

El Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1941, establece los mismos principios sociales del estatuto anterior, "excepto en lo relativo a empleados de confianza cuya nómina fue aumentada; sin embargo, se conserva la línea revolucionaria del anterior estatuto en cuanto a la protección, tutela y reivindicación de los trabajadores al servicio

del Estado...", observación que comenta Trueba Urbina. (21)

3.2.- NATURALEZA DE LA LEY BUROCRATICA

El Derecho de los Trabajadores al Servicio del Estado forma parte del Derecho de Trabajo indiscutiblemente, motivo por el cual las relaciones laborales burocráticas son de carácter social (22) tal y como se plantean las normas dirigidas a la clase obrera.

La naturaleza de esta Ley se justifica también para regular las relaciones laborales entre trabajador y el Estado.

Se considera innecesario abundar al presente tema, en virtud de que en páginas anteriores, específicamente en el punto relativo a la naturaleza del artículo 123 y el estudio del Apartado "B", se planteó la urgencia y necesidad de legislar a favor de todo trabajador para atender las necesidades que en un tiempo eran muy desfavorables y precarias para el servidor público inclusive.

3.3.- LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE 1963

Esta Ley fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1963 y sigue los lineamientos del Estatuto de 1938.

Trueba Urbina sobre el tema en estudio establece que "la doctrina juris-

(21) Ob. Cit. p. 176.

(22) Cfr.; *Ibidem*, p. 189.

prudencial interpretativa de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, podemos dividirla en dos partes: la sustantiva y la procesal". (23)

Respecto a la materia sustantiva, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido diversas tesis, dividiendo a trabajadores de base y de confianza, con el fin de que la Ley que nos ocupa, sea aplicada únicamente a los primeros.

Esta situación la establece claramente la ley Burocrática en sus artículos 2o. 6o. y 8o., que más adelante se analizarán en los puntos relativos a Trabajadores de Confianza y Base así como la Relación de Trabajo en la citada Ley.

A continuación se citarán tesis jurisprudenciales que corroboran lo expuesto en este punto.

"Empleados de Base. Término para adquirir tal carácter. (Artículo 6o.) Los seis meses de que habla el último párrafo del artículo 4o. del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, para que los trabajadores de nuevo ingreso sean de base, se cumple aún cuando los servicios no sean en un mismo empleo, si los trabajos son de igual naturaleza y calidad. (Laudo: Exp. No. 252/54. C. Alfonso Muñoz Aranda Vs. C. Secretario de Agricultura y Ganadería.)"

(23) Ibid, p. 189.

"Empleados de Base. Su calidad. (Artículo 6o.) El hecho de comisionar a un empleado de base en un puesto de confianza, no le da el carácter de trabajador de confianza, conservando sus prerrogativas como empleado de base. (Laudó: Exp. No. 303/54. C. Silvino Villegas Navarrete Vs. C. Jefe del Departamento del Distrito Federal.)"

"Trabajadores al Servicio del Estado de Confianza. No están protegidos por el Apartado "B" del artículo 123 en cuanto a la estabilidad en el empleo. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no incurre en violación de garantías si absuelve del pago de indemnización constitucional y salarios caídos reclamados por un trabajador de confianza que alega un despido injustificado, si en autos se acredita tal carácter, porque los trabajadores de confianza no están protegidos por el artículo 123 de la Constitución Apartado "B", sino en lo relativo a la percepción de sus salarios y las prestaciones del Régimen de Seguridad Social que les corresponde, pero no en lo referente a la estabilidad en el empleo.

Amparo directo 3635/78.- Manuel Vázquez Villaseñor.- 14 de marzo de 1979.- 5 votos.- Ponente: Alfonso López Aparicio.- Secretario: Carlos Villascán Roldán.

Amparo directo 1485/80.- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado.- 23 de julio de 1980.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretario: Jorge Landa.

Amparo directo 6624/80.- Secretario de la Reforma Agraria.- 27 de abril

de 1981.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario:
F. Javier Mijangas Navarro.

Amparo directo 7306/82.- Jaime Moreno Ayala.- 13 de abril de 1983.
Unanimidad de 4 votos.- Ponente María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario:
Héctor Santacruz Fernández.

Amparo directo 1626/82.- Secretario de la Reforma Agraria.- 3 de agosto
de 1983.- 5 votos.- Ponente: Alfonso López Aparicio.- Secretario: Carlos
Villascán Roldán.

Jurisprudencia: Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación,
2a. Parte, 1983, Cuarta Sala, p.p. 18 y 19.

De ésta última tesis jurisprudencial se concluye que la Ley Burocrática
se aplica únicamente a los trabajadores de base.

El legislador no contempló que en un futuro los trabajadores de confianza
crecerían por miles y que en la actualidad existen demasiados empleados
administrativos que no ocupan puestos de dirección, fiscalización, vigilancia,
etc., previstos en el artículo 5o. de la Ley y están clasificados como de
confianza, en las diversas Dependencias, Organismos e Instituciones del
Estado, siendo esta situación injusta porque no tienen estabilidad en el
empleo y los principales derechos de protección que gozan los de base.

Por las razones expuestas, se piensa que el legislador no aplicó el

régimen de la Ley Burocrática a los trabajadores de confianza, creyendo que siempre serían cercanos colaboradores de su patrón el Estado o sus representantes, desempeñando funciones de suma delicadeza o de gran importancia y no es así; motivo por el cual contempló únicamente a los trabajadores que por sus funciones distan mucho de desempeñar alguna actividad catalogada en el artículo 5o. de referencia.

En cuanto a la doctrina jurisprudencial procesal, se ha precisado la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para regular y determinar las diversas situaciones jurídicas entre los trabajadores y el Estado.

La competencia del referido Tribunal se plasma en las tesis jurisprudenciales siguientes:

"Competencia del Tribunal de Arbitraje. (Artículo 124). El Tribunal de Arbitraje únicamente está obligado a resolver los casos expresamente especificados en el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, es decir, aquellos en que la acción correspondiente tenga su origen en algún derecho u obligación claramente reconocidos por la referida Ley. (Laudo: Exp. No. 180/961. Jefe del Departamento del Distrito Federal Vs. Sindicato Nacional de Trabajadores del Distrito Federal.)"

"Competencia del Tribunal de Arbitraje. (Artículo 124). Es el Tribunal de Arbitraje a quien compete señalar o determinar si una plaza es o no de confianza y precisar si es competente para conocer del conflicto, y en el

supuesto de que se llegue a la conclusión de que la plaza que se reclama es de confianza, se absolverá al Titular de la demanda por carecer de acción el trabajador para demandar las prestaciones que reclama. (Laud: Exp. No. 343/61. Guillermo Alfonso Moncayo de la Fuente Vs. Secretario del Patrimonio Nacional.)"

Competencia del Tribunal de Arbitraje. (Artículo 124). El Tribunal de Arbitraje es el único competente en toda la República para resolver los conflictos laborales que se susciten entre el Estado y sus trabajadores, siendo asimismo, el único directamente capaz y facultado para decidir y resolver qué plazas o empleados deben ser considerados de base o de confianza. (Laud: Exp. No. 425/61. Pablo Castillo Cervera Vs. Secretario de Gobernación.)"

Las tesis mencionadas fueron pronunciadas por el Tribunal de Arbitraje y la Suprema Corte de Justicia sobre el antiguo Estatuto, dado que la mayoría de los artículos de la nueva Ley fueron copiados de aquel por lo que tales tesis son aplicables en relación con la nueva legislación y la fuente para plasmarlas en el presente trabajo es la Legislación Federal del Trabajo Burocrático. (23 bis)

(23 bis) Cfr. Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera; ob. cit. p.p. 510, 600, 602 y 603.

CAPITULO II.- LA RELACION DE TRABAJO ENTRE ESTADO Y TRABAJADOR

En el presente capítulo se establecera en qué consiste la relación de trabajo entre el Estado y el trabajador; los principales caracteres de esta relación consisten en que éste último obtenga ventajas, tales como la estabilidad en el empleo y una serie de derechos que van orientados a proteger las necesidades prioritarias del trabajador y su familia, asimismo se obliga a cumplir ciertas disposiciones a favor del Estado, pero se trata de equilibrar la relación entre ambos.

El maestro Euquerio Guerrero, expresa que el Contrato Individual de Trabajo es "el punto de partida del que derivan todas las consecuencias de la relación obrero patronal, es el primer nexo jurídico o vínculo que se establece entre el hombre que ofrece su capacidad de trabajo y aquel que va a aprovecharla o a cuya autoridad quedará sometido para el desarrollo de la labor que va a emprender". (24)

En el contrato individual de trabajo, se refleja el acuerdo de voluntades que surgen entre un patrón y un trabajador, siempre y cuando se ajusten a las disposiciones legales encaminadas a proteger a los trabajadores, ahora bien, en la Ley Federal Burocrática, el nombramiento trata de suplir al contrato de referencia, documento que regula las relaciones de trabajador y Estado, en el cual se especifica salario, duración de la jornada, adscripción, etcétera.

(24) Manual de Derecho del Trabajo; 17a. Edición, México, D.F., Editorial Porrúa, S.A., 1990, p. 30.

Mozart Russomano y Bermúdez Cisneros definen a la relación de empleo diciendo "que es el vínculo obligacional que liga al empleado y al empleador, resultante del contrato individual de trabajo". (25)

De la definición anterior, se deduce que la relación de empleo es un vínculo de derecho por el cual una persona está sujeta a una prestación respecto de otra siendo el empleado-trabajador y empleador-Estado, coincidiendo los autores citados con el Profr. Euquerio Guerrero, respecto que las obligaciones se derivan de un contrato individual de trabajo.

La Ley Federal de Trabajo en su artículo 20 define la relación de trabajo como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, cualquiera que sea el acto que le dio origen; asimismo, en su segundo párrafo, establece la definición de Contrato Individual de Trabajo que dice "...cualquiera que sea su forma o denominación es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario".

De la definición inmediata anterior, se concluye que el nombramiento es un documento que se le ha "denominado" de esta forma y trata de ajustarse a un Contrato Individual de Trabajo. No se omite mencionar, que las diferencias existentes en las relaciones de trabajo, respecto de los trabajadores del Estado con los similares de la iniciativa privada, se encuentran en la desigual-

(25) El Empleado y el Empleador; México, D.F., Cárdenas Editor y Distribuidor, 1982, p. 119.

dad de objetivos de la parte patronal, ya que las aspiraciones de esta última están dirigidas a la obtención de utilidades, o sea que tiene la finalidad de obtener lucro; los del Estado se dirigen a servir y atender lo mejor posible a la sociedad, siendo su obligación legal, política y administrativa.

1.- SUJETOS Y ELEMENTOS DE LA RELACION LABORAL

El patrón y el trabajador son los sujetos que intervienen en la relación del trabajo, según nos dice el Profr. Alberto Briceño; ahora bien, en la Legislación Federal Burocrática se establece que los sujetos que participan en la citada relación son los titulares de las Dependencias y el trabajador, existiendo controversia entre varios autores de esta materia ya que otros como Baltasar Cavazos Flores señala "...que la relación laboral se da entre el órgano estatal y los trabajadores a su servicio, ya que los titulares de las Dependencias sólo son representantes del Estado". (26)

Realmente el vínculo laboral se establece con el Estado en su carácter de patrón y autoridad, al mismo tiempo, por conducto de sus representantes legales.

La Ley Federal de Trabajo vigente establece en su artículo 8o. que "trabajador es la persona física que presta a otra persona física o jurídica un trabajo personal subordinado".

(26) Citado por Italo Morales, Hugo y Rafael Tena Suck, Ob. Cit. p. 20.

El artículo 80. del citado ordenamiento, señala al trabajo como "...Toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio".

La Ley citada, en su artículo 10 define al Patrón como "...la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de estos".

Se hace la aclaración de que más adelante se definirá al trabajador y al Estado, por lo cual en su oportunidad se realizarán los comentarios que se deriven de estas tres últimas definiciones.

El profesor Néstor de Buen, indica que en el Derecho del Trabajo los elementos que componen el Contrato Individual de Trabajo son los siguientes:(27)

1.- Los Elementos Esenciales

- a) Consentimiento
- b) Objeto posible

2.- Los Presupuestos de Validez

- a) La capacidad
- b) El libre albedrío
- c) La licitud en el objeto
- d) La forma

(27) Cfr. Ob. cit. p. 490.

3.- Los Requisitos de Eficacia.

Los Elementos Esenciales del contrato de referencia son:

El Consentimiento.- Se define como el acuerdo de voluntades para constituir una relación individual de trabajo. El consentimiento se manifiesta, en el contrato de trabajo, de dos maneras: expresamente, cuando las partes en forma verbal o escrita proponen y aceptan mutuamente las condiciones; tácitamente cuando las partes realizan una serie de hechos que presuponen la aceptación, ejemplo: la prestación del servicio subordinado y el pago de un salario.

En relación al consentimiento expreso, que cita el Profr. Néstor de Buen, es conveniente indicar que el futuro trabajador del Estado cuando firma su nombramiento en ningún momento propone al representante de la Dependencia, las condiciones generales de trabajo en que desea trabajar, es decir, no plantea el salario que va a recibir, su adscripción o lugar donde va a prestar sus servicios, la jornada que desee, etcétera, estas condiciones son planteadas unilateralmente por los representantes del Estado.

Baltazar Cavazos sostiene que "el contrato, por sí mismo, no genera las obligaciones laborales sin perjuicio de que su incumplimiento, que impide el nacimiento de la relación, pueda originar una acción para reclamar daños y perjuicios". (28)

(28) Citado por Néstor de Buen L., Ibid. p. 486.

Néstor de Buen, difiere de la opinión de Cavazos, afirmando que el acuerdo de voluntades es suficiente para crear los derechos y obligaciones sin que se integre de hecho, la relación laboral. (29)

Más adelante cuando se trate el tema de nombramiento y la relación de trabajo burocrático se opinará respecto a las diferencias y similitudes que guarda con el contrato de trabajo el referido nombramiento.

El Objeto posible.- Consiste en la creación de obligaciones tanto para el patrón como al trabajador, surgiendo tres clases de obligación:

De dar, de hacer y no hacer. (30) Ejemplos:

DE DAR

Obligaciones del Patrón

- Pagar a los trabajadores los salarios.
- Proporcionar oportunamente a los trabajadores útiles instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo.
- Cubrir las aportaciones que fijen las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales.

Obligaciones de los Trabajadores

- Pago de Rentas.
- Cubrir los adeudos contraídos con el Estado empresas según sea el caso.
- Llevar a cabo la devolución de material, máquinas y equipo.

(29) Cfr. Idem.

(30) Cfr. Ibídem; p. 487.

DE HACER

- Organizar cursos de capacitación.
- Participar en los programas de capacitación.
- Cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes a que están obligados los patronos en general.
- Asistir puntualmente al centro de trabajo para el desarrollo de sus labores.
- Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubieran separado y ordenar el pago de los salarios caídos a que fueron condenados por laudo ejecutoriado.
- Sujetarse a la práctica de las visitas y exámenes médicos.

DE NO HACER

- Dejar de cubrir el salario respectivo.
- No hacer propaganda dentro de su centro de trabajo.
- No otorgar descansos, vacaciones, permisos y licencias de conformidad a lo estipulado en la Ley respectiva.
- No portar armas.
- No fomentar la participación del trabajador en eventos culturales, deportivos y sociales.
- No presentarse en estado de embriaguez.

Los Presupuestos de Validez del Contrato de Trabajo son los siguientes:

a) La Capacidad,

- b) El libre albedrfo,
- c) La licitud en el objeto, y
- d) La forma (en algunos casos).

La Capacidad.- Es la aptitud que tiene la persona para ser sujeto de relaciones jurídicas.

Toda persosna tiene capacidad de goce. La capacidad de ejercicio se adquiere con la mayoría de edad. El mayor de edad puede obligarse por sí mismo.

Esta capacidad sólo desaparecerá cuando se compruebe una condición anómala. El Código Civil señala los siguientes casos:

"Artículo 450.- Tienen incapacidad natural y legal:

- "I.- Los menores de edad.
- "II.- Los mayores de edad privados de inteligencia por locura, idiotismo o imbecilidad, aún cuando tengan intervalos lúcidos.
- "III.- Los sordomudos que no saben leer ni escribir.
- "IV.- Los ebrios consuetudinarios y los que habitualmente hacen uso inmoderado de drogas enervantes".

Capacidad de Goce Laboral.- El artículo 5o. fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, prohíbe el trabajo para niños menores de 14 años.

En la Ley de 1931, el límite era de 12 años, pero en las reformas de

1962, se aumentó la edad porque se consideró inhumano que los menores de 14 años pudiesen laborar.

En virtud de lo anterior, los menores de 14 años carecen de capacidad de goce laboral; esto significa que no podrán ser sujetos de una relación laboral. Sin embargo, en la actualidad es del conocimiento general que cientos o miles de menores de 14 años, trabajan por necesidad y son explotados irremediabilmente por sujetos sin escrúpulos de toda índole.

Capacidad de Ejercicio Laboral.- En la Ley que rige al Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, indica en su artículo 23, "los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos del Sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política".

Con respecto a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en este punto que se trata es más protectora que la anterior, toda vez que en su artículo 13 establece que "Los menores de edad que tengan más de dieciséis años de edad tendrán capacidad legal para prestar servicios, percibir el sueldo correspondiente y ejercitar las acciones derivadas de la presente ley".

El Libre Albedrío.- Se define como la ausencia de vicios en el consentimiento. Tradicionalmente se habla de que tienen el carácter de vicios

el dolo, la mala fe, el error, la violencia y la lesión. Néstor de Buen indica que "en el derecho de trabajo no hay disposiciones relativas a los vicios del consentimiento. En realidad la Ley acepta la posibilidad de que un contrato o relación de trabajo nazcan en condiciones indebidas, pero sin preocuparse de la condición del sujeto que aceptó dichas condiciones, fundándose sólo en el dato objetivo de la estipulación ilegal, declara su nulidad (artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo). (30 bis)

En la Legislación Burocrática en su artículo 14 señala las condiciones nulas que no obligan a los trabajadores del Estado, aún cuando las admitieren expresamente.

La Licitud en el Objeto.- El objeto del contrato de trabajo debe estar enmarcado dentro de los lineamientos legales del Derecho Laboral. La relación fundamental de ilicitudes se establece en los artículos 5o. y 14 de la Ley Federal de Trabajo y la Ley Burocrática respectivamente.

Se deduce que lo ilícito de cualquier convenio obrero-patronal o trabajador-Estado, se reflejará al afectar los derechos, beneficios y prerrogativas de los trabajadores.

La Forma.- El contrato de trabajo y el nombramiento, respectivamente, son formales, es decir las Condiciones de Trabajo deben hacerse constar

por escrito, y en el caso de las Dependencias que se rigen por el Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, éstas se depositan ante el H. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, mismas que surten efectos a partir de la fecha de su depósito.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es un tribunal social de trabajo, anté quien se ventilan los conflictos que surjan entre las Dependencias del Estado y sus servidores, cuyas relaciones son de carácter social laboral reguladas por el Apartado "B" del artículo 123 Constitucional y por sus respectivas Leyes Reglamentarias, que son: la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis, del Apartado citado. (31)

Los Requisitos de Eficacia.- Afectan a la producción de efectos jurídicos. O sea, los efectos del contrato de trabajo o del nombramiento pueden estar sometidos a determinadas circunstancias que al producirse, o bien permiten que empiecen a surtir, o bien que dejen de hacerlo.

Néstor de Buen, señala que un contrato de trabajo se puede celebrar de la siguiente forma:

- A término suspensivo (cuando se fija una fecha para que a partir de ella, nazca la relación de trabajo).

(31) Cfr. Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera; Ob. Cit. p. 59.

- A condición suspensiva (cuando se precisa que de producirse un determinado acontecimiento de inmediato nacerá la relación laboral).

- A término resolutivo (cuando se fija una fecha, precisa o imprecisa, para que a partir de ella cesen los efectos de la relación laboral).

- A conclusión resolutive (cuando la permanencia del trabajador así contratado depende de que regrese o no a su trabajo un trabajador despedido, que hubiere demandado reinstalación, o un trabajador incapacitado o con licencia).

1.1.- DEFINICION DE TRABAJADOR

En páginas anteriores se mencionó la definición de trabajador que establece el artículo 8o. de la Ley Federal de Trabajo. (32)

La Ley Federal Burocrática en su artículo 3o. define al trabajador como "... toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por configurar en las listas de raya de los trabajadores temporales".

Como se puede apreciar, en esta última definición aparecen algunas diferencias en relación a la que se cita en el artículo 8o. de la Ley Federal de Trabajo y se destacan porque hacen mención que el servicio o trabajo

(32) Véase, supra p. 27.

puede ser físico o intelectual o inclusive de ambos géneros, además refiere que se debe expedir un nombramiento. (33) Situación que no se contempla en el artículo 8o. de la Ley de referencia, en virtud de que el nombramiento está dirigido para el trabajador al Servicio del Estado únicamente.

1.2.- CONCEPTO DE SERVIDOR PUBLICO

Rafael de Pina indica "en los términos del artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se reputarán como servidores públicos a los representantes de elección popular, a los miembros de los poderes Judicial Federal y Judicial del Distrito Federal, a los funcionarios y empleados, y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal o en el Distrito Federal..." (34)

Por otra parte, Juan Palomar de Miguel en su obra Diccionario para Juristas señala diversos significados de servicio público, entre otros, los siguientes: "Servicio es la acción y efecto de servir. Mérito que se hace al servir al Estado o a otra Entidad o persona. Organización o personal que se destinan a cuidar intereses o satisfacer necesidades del público o de alguna entidad oficial". (35)

(33) Véase, infra p. 49.

(34) Pina Rafael de y Rafael de Pina Vara, Diccionario de Derecho; 16a. Edición, México, D.F., Editorial Porrúa, S.A. 1989, p. 440.

(35) México, D.F., Mayo Ediciones, S. de R. L. 1981.

Como se puede deducir, los servidores públicos son los trabajadores o empleados de gobierno que realizan funciones destinadas a satisfacer necesidades colectivas, estos pueden ser llamados también trabajadores al servicio del Estado.

1.3.- CONCEPTO DE ESTADO

"El Estado como conjunto de instituciones y normas está destinado a reglamentar el funcionamiento de la sociedad de tal manera que éste permita la constante reproducción de las condiciones económicas, ideológicas y jurídico-políticas que aseguren una reproducción de las relaciones de dominación de una clase sobre las demás". (36)

De la anterior definición se concluye que el Estado es la institución que va a reglamentar el funcionamiento del derecho de trabajo, dirigido a la clase desprotegida de la sociedad que son los trabajadores, mujeres, niños, etcétera; aunque no se está de acuerdo con la parte última de la citada definición, en virtud de que el derecho laboral equilibra las relaciones del mismo Estado o Empresas privadas con sus trabajadores.

El maestro Serra Rojas, afirma que el "Estado es el que debe y puede vigilar que se asegure el interés general y las ventajas que deben obtenerse de los servicios públicos correlativos a esta situación, el estado reconoce

(36) Harnecker, Martha; Los Conceptos Elementales del Materialismo Histórico; 25a. Edición, México, D.F., Editorial Siglo Veintiuno Editores, S.A., 1974; p. 121.

derechos a los trabajadores, los que en ningún caso deben oponerse al interés colectivo que se debe buscar". (37)

Respecto a la postura de Serra Rojas, cabe señalar que hace alusión a la función que tiene el Estado en un momento determinado, pero no toma en cuenta que éste en el Derecho Burocrático, funge como patrón de sus trabajadores, por conducto de sus representantes del referido órgano estatal y por tal circunstancia éste no puede violar oponiendo el interés público, los derechos previstos por la Constitución Federal a favor de los trabajadores.

2.- CLASIFICACION DE LOS SERVIDORES PUBLICOS

El artículo 4o. de la Ley Federal del Trabajo Burocrático establece que los trabajadores al Servicio del Estado o Servidores Públicos se clasifican en dos grupos: de confianza y de base.

El servidor público puede ser considerado desde diversos ángulos. Duhalt Kranss los clasifica así:

- a) Según la naturaleza jurídica de su vínculo
 - Relación civil
 - Relación laboral

- b) Según su rango
 - A los funcionarios
 - Empleados

(37) Citado por Italo Morales Hugo y Rafael Tena Suck; Ob. Cit. p. 21.

A su vez, desde el punto de vista de su relación laboral pueden ser:

- Por duración de la relación laboral,
- De planta, y
- Temporal. (38)

Según el funcionario que los nombra por la naturaleza de las labores y la adscripción pueden ser: de confianza y de base.

Los Trabajadores de Confianza. El Profesor Trueba Urbina los define como "...todos los que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización con carácter general..." (39)

El artículo 5o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala los puestos que se consideran de confianza y las características que los mismos deben llenar. Primeramente señala a los que integran la planta de la Presidencia de la República cuyo nombramiento debe ser autorizado por el Presidente de la República. También serán de confianza, los cargos que impliquen funciones de dirección, es decir que tienen representación que implica poder de decisión.

Los puestos de inspección, vigilancia y fiscalización a nivel jefaturas y subjefaturas, son de confianza ya que la actividad que desempeñan requieren

(38) Citado por Italo Morales, Hugo y Rafael Tena Suck, Ob. Cit. p. 23.

(39) Trueba Urbina, Alberto; Ob. Cit. p. 320.

de la "confianza" del titular, ya que se trata de quien está al pendiente del debido cumplimiento de las gestiones encomendadas a los servidores públicos.

Quienes manejan fondos y valores, teniendo la facultad de determinar la forma de aplicación o el destino de tales fondos.

De igual forma se encuentran citados en el precepto de referencia, quienes ejerzan actos de auditoría, quedando incluidos todos los que presten servicios en estas áreas.

Otra de las actividades importantes es la adquisición de bienes y servicios para el Estado; quienes ejerzan actos decisorios o de asesoría técnica en esta materia serán también de confianza, en razón de la posibilidad de que pudieran llevarse a cabo adquisiciones indebidas.

Los que llevan el control de almacenes y de inventarios, que son responsables de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino, o la baja y alta en inventarios.

Por último, se mencionan a quienes llevan a cabo investigaciones científicas, en este rubro podrían incluirse las investigaciones de carácter técnico.

Se considera que con las generalidades mencionadas hubiera sido suficiente pero el legislador consideró que además de señalar generalidades de los cargos de confianza, era conveniente hacer una enumeración de puestos que se mencionan

en el propio artículo 5o. y que son los siguientes:

Los asesores de Secretarios de Estados, Subsecretarios, Oficiales Mayores, Coordinadores y Directores Generales o sus equivalentes; todo el personal de Secretarías y Directores Generales o sus equivalentes; todo el personal de Secretarías Particulares y Ayudantías, los Agentes del Ministerio Público y los agentes de todas las policías. Esto es en relación al Poder Ejecutivo. (40)

En cuanto al Poder Legislativo serán de confianza el Oficial Mayor, el Tesorero y el Subtesorero de la Cámara de Senadores y en la Cámara de Diputados el Oficial Mayor, el Director General de Departamentos y Oficinas, el Tesorero General, los Cajeros de la Tesorería, el Director General de Administración, el Oficial Mayor de la Gran Comisión, el Director Industrial de la Imprenta y Encuadernación y el Director de la Biblioteca del Congreso. (41)

Ahora bien, como existe una dependencia de control sobre el ejercicio presupuestal por parte de los funcionarios de otros poderes que es la Contaduría Mayor de Hacienda, en ésta son de confianza el Contador y el Subcontador Mayores, los Directores y Subdirectores, los Jefes de Departamento, los Auditores, los Asesores y los Secretarios Particulares de los funcionarios.

(40) Cfr. Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera; Ob. Cit. p. 22.

(41) Cfr. Ibídem. p. 23.

Italo Morales y Tena Suck comentan que "el verdadero sentido de este artículo es definir al trabajador de confianza, con el objeto de que sean excluidos de los beneficios de esta Ley" (42) y como lo establece el artículo 8o., excluye del régimen de esta Ley a los empleados de confianza que se citan en el artículo 5o., los miembros del Ejército y Armada Nacionales, con excepción del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras; aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o estén sujetos a pago de honorarios.

En relación con esta disposición, la fracción XIII del artículo 123 Apartado "B" Constitucional, establece las excepciones al respecto; "los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal del servicio exterior se regirán por sus propias leyes. El Estado proporcionará a los miembros en el activo del ejército, fuerza aérea y armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través de organismos encargados de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones".

El inciso f) de la fracción mencionada, es relativa a que se proporcionarán habitaciones baratas, conforme a los programas previamente aprobados por el Estado.

(42) Ob. Cit. p. 17.

Estas excepciones que se mencionan son claras y, por tanto, no se considera abundar al respecto.

De conformidad a la fracción XIV del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, los trabajadores de confianza disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

Por lo anterior, es de notarse que estos trabajadores carecen del derecho de estabilidad en el empleo, derechos de huelga, sindicalización y la incompetencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para resolver sus conflictos, asimismo carecen de un ordenamiento jurídico que reglamente su relación laboral.

No obstante lo anterior, el Tribunal Federal citado, ha valorado sus derechos del Trabajador de confianza al señalar:

"Para que se despida a un trabajador, se requiere la comprobación en el caso de pérdida de confianza". Ejecutoria (tomo VLVI, pág. 2185 y LXXXVII pág. 2167). (43)

Los Trabajadores de Base. El artículo 6o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece que estos son "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 servicios sin

(43) Ibid, p. 33.

nota desfavorable en su expediente".

El artículo citado hace referencia a que los trabajadores son de base, siempre y cuando no aparezcan en la relación de puestos y sus generalidades que se relacionan en el artículo 5o. de la misma Ley; pero no define a este tipo de trabajador, sin embargo, se considera que es aquella persona que se le ha otorgado un nombramiento del Estado para ocupar una plaza vacante o de nueva creación, cuyas funciones obviamente no sean consideradas de confianza y que tenga una antigüedad mínima de 6 meses, considerado como inamovible.

Por lo anterior, se concluye que los trabajadores de nuevo ingreso, una vez transcurrido el término de seis meses y no se les retira el nombramiento otorgado, tácitamente adquieren el carácter de base, ya que esta situación es responsabilidad de los titulares de las Dependencias, o por el contrario, si el nombramiento se deja sin efectos antes de la antigüedad requerida en el puesto o vacante definitiva no opera este derecho en favor de los trabajadores.

En consecuencia, surge el aspecto fundamental de la estabilidad en el empleo o inamovilidad, que se traduce en el derecho de permanecer en el empleo, que sólo podrá ser afectado cuando exista alguna causa o modalidad justificada para que se rompa el vínculo laboral existente, que consiste en el cese del trabajador.

Ahora bien, Cantón Moller indica "...existen muchos trabajadores prestando servicios al Estado que lo ha hecho por largos años y que no han obtenido

la base; esto se debe a que sus emolumentos se cubren con partidas globales, como a lista de raya o provisionales, sin estar incluidos en forma específica en el presupuesto. Como consecuencia no pueden obtener una base que legalmente no existe y se ha hecho necesario que en varias ocasiones, debido a las gestiones de los sindicatos, el Presidente de la República dicte un acuerdo declarando la basificación de grupos trabajadores". (44)

Es importante mencionar, que no siempre se ha basificado a todos los trabajadores que no han obtenido su base en cualquiera de las Dependencias, Instituciones u Organizaciones descentralizadas, ya que siempre han sido objeto de recortes de personal desde tiempos pasados a la fecha, motivo que ha originado que este tipo de trabajadores no tengan estabilidad mínima en sus empleos y sean el blanco predilecto de las Dependencias al necesitar un recorte en su presupuesto.

3.- EL NOMBRAMIENTO Y LA RELACION DE TRABAJO EN LA LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICO

Nombramiento. El artículo 12 de la Ley Federal Burocrática, indica que "los trabajadores prestarán su servicio en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo". Otro autor, señala que "Es un documento emitido por un funcionario debidamente autorizado para ello, siempre dentro de las modalidades previstas

(44) Cantón Moller, Miguel; Derecho del Trabajo Burocrático; 2a. Edición; México, D.F., Editorial PAC, S.A. de C.V., 1988, p.p. 101 y 102.

por la Ley Orgánica relativa y por el Presupuesto de la Dependencia de que se trata". (45)

La existencia de este documento es necesaria e imprescindible para que pueda establecerse la relación entre el Estado, a través de cualquiera de sus dependencias y sus trabajadores o empleados.

Cantón Moller expresa que el nombramiento "por su propia naturaleza no puede tratarse de un contrato, ya que una de las partes, el servidor público, no participa ni interviene su voluntad en la fijación de las condiciones que se imponen para trabajar". (46)

El mencionado teórico, establece que la naturaleza jurídica del nombramiento se basa en los siguientes argumentos:

La Ley Federal de Trabajo, que reglamenta el contrato de trabajo, en su primera versión, esto es en la Ley de 1931, contenía una disposición que determinaba que los trabajadores del Estado no estaban protegidos por ella; el artículo 2o. establecía que "Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las Leyes del Servicio Civil que expidan", por tal motivo concluye el autor; que no es posible asimilarlos a lo que se disponía respecto del Contrato Colectivo.

(45) Cantón Moller, Miguel; Ob. Cit. p. 94.

(46) Idem.

El Estado cumple dos funciones específicas que son: una de carácter administrativo y otra de carácter de autoridad. La designación o nombramiento de un servidor público no puede ser el producto de un acto de autoridad, pues no se le obliga a la aceptación del nombramiento, debe entenderse que se trata de un acto administrativo.

El Dr. Héctor Garcini Guerra manifiesta al respecto "...el resultado final del acto, la relación de empleo, sólo se produce cuando concurren las manifestaciones de voluntad de la administración y del particular designado". (47)

O sea que se requiere necesariamente la aceptación del cargo, pero en las condiciones que el Estado señala; la voluntad del particular solamente está referida a la aceptación o no del empleo, pero nunca a las condiciones del mismo, como podría ser el salario, la jornada, el nivel, el horario de trabajo, que siempre son fijados por el Estado.

Analizando así, el nombramiento sería un acto regido por el Derecho Administrativo, pero el tratadista Bethelmy sostiene que se trata de un acto de autoridad, ya que se está ejerciendo un poder de mando, es decir que el Estado ejerce su fuerza sobre el particular al señalarle precisamente las condiciones de trabajo. (48)

(47) Citado por Cantón Moller, Miguel; Ob. Cit. p. 94.

(48) Ibid. p. 95.

En virtud de lo anterior, se deduce que el nombramiento en parte sí reúne características de un contrato individual de trabajo, ya que el individuo para poder entablar una relación de trabajo con el Estado, debe reunir los elementos esenciales, de validez y de eficacia que se mencionaron anteriormente; esto es lógico ya que la persona para contratarse debe ser capaz, dar su consentimiento, sin ningún vicio ajeno a su voluntad, licitud en el objeto de trabajo, o sea que no puede aceptar condiciones que afecten sus derechos, el nombramiento se realiza formalmente es decir por escrito, etcétera.

Ahora bien, se debe considerar que las empresas privadas o fábricas que solicitan personal o que en un momento determinado celebran un contrato individual de trabajo, éstas señalan al interesado las jornadas laborales, el sueldo que van a percibir en el puesto que solicitan o vacantes, y por lo general las condiciones de trabajo existentes, si les conviene aceptan, claro está que en caso de que tengan conflictos laborales la Ley de la materia los protege y pueden hacer valer sus derechos en su oportunidad.

De lo anterior, se deduce que el nombramiento reúne características del contrato individual de trabajo, pero también es regulado por el Derecho Administrativo, porque las Condiciones Generales de Trabajo de cada dependencia del Estado ya están establecidas y la persona se adhiere o no a lo estipulado por el nombramiento y el Estado interviene como parte no como Autoridad.

De conformidad al artículo 15 de la Ley Federal Burocrática "Los nombramientos deben contener:

- "I) Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio;
- "II) Los servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- "III) El carácter del nombramiento definitivo, interino, provisional por tiempo fijo o por obra determinada;
- "IV) La duración de la jornada de trabajo;
- "V) El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador;
y,
- "VI) El lugar en que prestará sus servicios".

Por lo general, el nombramiento es expedido por el Oficial Mayor o el responsable del personal de cada unidad, en el documento deberá aparecer la constancia de toma de posesión del designado.

Relación de trabajo en la Legislación Federal del Trabajo Burocrático.

El artículo 2o. de la Ley citada, prevé que para los efectos de la misma, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el Poder Legislativo de las directivas de la Gran Comisión de cada Cámara asumirán dicha relación.

La relación laboral, se integra entre el trabajador y el Estado en su carácter de patrón y autoridad, esto es en razón de que en caso de un conflicto laboral que se ventile ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y se condene a la Dependencia a pagar salarios caídos a un trabajador, la cantidad que fuere, se aplicará a las partidas presupuestales respectivas

y no se afecta al patrimonio personal del Titular de cada dependencia.

Los autores Italo Morales y Tena Suck comentan "en efecto, el acto jurídico formal que da origen a la relación entre el Estado y sus Trabajadores, es el acto administrativo unilateral del nombramiento, que una vez aceptado, produce derechos y obligaciones recíprocas, que vienen de acuerdo con las condiciones y el contenido de la relación jurídica de referencia y las garantías mínimas del trabajador. (49)

La relación de trabajo entre estos sujetos surge con el nombramiento aceptado y una vez que la persona presta sus servicios y empieza a recibir sus salarios.

3.1.- RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.

El punto de partida, del que derivan todas las consecuencias de la relación trabajador-Estado, es el primer nexo jurídico que se establece entre el individuo que ofrece su capacidad de trabajo y aquel que va a aprovecharla o a cuya autoridad quedará sometido para el desarrollo de la labor que va a emprender.

Los autores Trueba Urbina y Trueba Barrera, expresan que "la teoría de la relación jurídica del trabajo burocrático se asemeja bastante a la laboral, siendo el hecho objetivo de la incorporación del trabajador a la

(49) Cfr. Legislación Federal Burocrática. Ob. Cit. p. 40.

unidad burocrática por virtud del nombramiento o por aparecer en las listas de raya..." (50)

Ampliando un poco los comentarios respecto a la relación individual de trabajo, se puede decir que ésta inicia con la libertad del individuo para contratarse con cualquiera de las diferentes dependencias del Estado; ahora bien, esta relación se puede entender que es la prestación efectiva de trabajo, resultando de una consecuencia del nombramiento y, por lo tanto, puede diferenciarse de éste, ya que el nombramiento sólo será el acuerdo para la presentación de un trabajo futuro.

3.2.- RELACION COLECTIVA DE TRABAJO

En este punto se trata de analizar esta importante parte de la relación de los trabajadores al servicio del Estado, con su patrón (el Estado).

El Derecho de Trabajo no es la suma de los derechos individuales, sino un ordenamiento diferente, con instituciones propias y objetivos, orientados al mejoramiento de los propios trabajadores, pero son aparentemente distintos ya que están orientados por los intereses del grupo y no de cada uno de los integrantes.

El Derecho Colectivo de Trabajo se ha definido según Mario de la Cueva,

(50) Cfr. Ob. Cit. p. 20.

como "la norma que reglamenta la formación de las asociaciones profesionales de los trabajadores y patrones, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos". (51)

Por su parte Néstor de Buen señala en su "Derecho del Trabajo" que "...lo colectivo no expresa la suma de intereses individuales, sino un interés distinto que vale solo respecto del grupo.". (52)

No existen disposiciones de sindicalización para la parte patronal, ya que el Estado es único y por su propia naturaleza no requiere ni es posible que se sindicalice, pero en lo demás, aún con variantes, si existen las instituciones siguientes:

- a) La Asociación Profesional;
- b) El Contrato Colectivo, que en este caso por no estar reconocido por la Ley Federal del Trabajo Burocrático, viene siendo las Condiciones Generales de Trabajo;
- c) El Reglamento Interior de Trabajo, y
- d) Los Conflictos de Trabajo, por ejemplo la huelga.

La Asociación Profesional de los Trabajadores al Servicio del Estado se inscribe dentro del Derecho Colectivo de Trabajo aunque algunas de sus formas difieren en cuanto a la forma y es un aspecto de la libertad de coalición.

(51) Citado por Cantón Moller, Miguel, Ob. Cit. p. 138.

(52) Idem.

Desde un principio, los Trabajadores "...estuvieron formulando reclamaciones y participando en forma activa por medio de asociaciones que si bien no tenían el reconocimiento de sindicatos, si actuaban de hecho como tales, llegando incluso a participar en la formación de la central obrera denominada Confederación de Trabajadores de México, en 1936". (53)

En el Derecho Colectivo de Trabajo las partes se constituyen por la representanción patronal de un lado y del otro el Sindicato respectivo. En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no existe una disposición expresa al respecto, por lo que se acude a las disposiciones legales supletorias, en este caso a la Ley Federal del Trabajo, que en su artículo 689 señala que "son partes en el proceso, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico y ejerciten acciones u opongan excepciones. En el caso de los conflictos colectivos quien ejercita acciones es el **sindicato** generalmente.

El artículo 124, fracción II de la Ley Burocrática, establece que "el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será competente para:

"II. Conocer de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio", esto es que en los casos de carácter colectivo, la parte solamente podrá ser el sindicato afectado.

(53) Ibid. p. 138.

En el "Manual de Derecho de Trabajo" de Bayón Chacón y Pérez Botija (54) se señalan algunas características que son la esencia de lo colectivo:

- a) En la relación colectiva se trata de grupos definidos por su pertenencia a una empresa o por estar estructurados en forma de asociación profesional considerando a los sujetos.
- b) La relación colectiva, respecto de su contenido, no implica prestaciones laborales, sino es un medio de crear normas que rijan a aquellos.
- c) Refiriéndose al contenido, señalan que no siempre tiene aspectos negociables, sino que es pluriforme, o sea puede tratar de diversas figuras laborales.
- d) Si se analiza desde el punto de vista por su finalidad, es normativa y a veces alcanza ventajas extraeconómicas.
- e) Su trascendencia económica y política social es muy marcada en la relación colectiva.

En virtud de lo anterior, se colige que la Relación Colectiva de Trabajo, es el vínculo jurídico que une al grupo de trabajadores o sindicatos que persiguen un interés común frente al Estado.

El Derecho del Trabajo Colectivo referente al Trabajo Burocrático, se integra con algunas formas muy específicas de instituciones:

(54) Ibid. p. 141.

- a) El derecho de asociación, que incluye la formación de los sindicatos de trabajadores al Estado, así como la estructura siguiente que es la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.
- b) En México aún no ha sido posible llegar a la celebración de Contratos Colectivos de Trabajo, en el Derecho Burocrático, en su lugar se inscriben las Condiciones Generales de Trabajo, que son dictadas por el titular respectivo o sus representantes "tomando en cuenta la opinión del sindicato", esta situación se establece en el artículo 87, de la citada Ley. (55)
- c) Miguel Cantón indica "...la costumbre ha hecho que se establezcan Reglamentos Interiores de Trabajo, tanto en forma general dentro de la dependencia, como en caso necesario señalando la forma de desarrollo de las labores en determinadas áreas o secciones. (55 bis)
- d) La huelga, no obstante que esta figura está plasmada en la Ley a favor del trabajador, realmente es muy difícil para llevar a cabo un movimiento de esta naturaleza en las Dependencias, Instituciones del Estado por el control que se ejerce sobre los sindicatos y la serie de requisitos que debe reunir para tal efecto.

A lo anterior se puede agregar, que los Sindicatos de cada una de las Dependencias, Organismos e Instituciones del Estado o en su caso del Departamento del Distrito Federal, pueden celebrar convenios colectivos, que se traducen en los acuerdos celebrados con el titular o representante de la

(55) Cfr. Ibid. p. 141.

(55 bis) Idem.

Dependencia respectiva para reglamentar la aplicación de prestaciones sociales, económicas, etcétera, regular cuestiones que no se consideren en las Condiciones Generales de Trabajo, superar las mismas en beneficio de los trabajadores y poner fin en el procedimiento conciliatorio a los conflictos colectivos que se promueven ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. (56)

De la anterior descripción, se concluye que los convenios colectivos pueden mejorar los beneficios de los trabajadores, pero no pueden abatir "supuestamente", las Condiciones de Trabajo.

4.- DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

Una vez ingresada la persona al servicio público mediante la aceptación del nombramiento expedido a su favor, surgen derechos y obligaciones tanto para él como para el titular de quien dependa.

En este punto se analizarán únicamente los derechos y obligaciones correspondientes al trabajador.

Ahora bien, se debe tomar en cuenta que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es aplicable únicamente, en lo referente a derechos, a los trabajadores de base. (artículo 8o.)

Se observa que en materia de derechos y obligaciones de los trabajadores

(56) Cfr. De la Cueva, Mario. Ob. Cit. p. 380.

la Ley no es muy extensa. La obligación principal de los trabajadores será el cumplir con los deberes que derivan del nombramiento que aceptó, además los que se desprenden del mismo de acuerdo a la Costumbre, la Ley, las Condiciones Generales de Trabajo, etcétera.

A continuación se relacionan los derechos y obligaciones de los trabajadores.

DERECHOS:

- Estabilidad en el empleo, garantizada en el artículo 6o. de la Ley citada.

- Percibir salarios en un plazo no mayor a 15 días y poder anular legalmente un salario inferior al mínimo general. Realmente el Estado cumple con el término citado al pagar los salarios, sin embargo se dice que en tiempos anteriores era frecuente que se retrasara en sus pagos. Asimismo, el salario mínimo burocrático es superior al mínimo general.

- En caso de traslado del trabajador, de una población a otra, la Dependencia dará a conocer las causas y deberá cubrir los gastos del traslado personal y del menaje de casa. En esta disposición no menciona a la familia del trabajador; además si el traslado fue solicitado por el propio trabajador, no se le cubrirán los gastos.

- La misma disposición señala que si el traslado es por más de 6 meses, el trabajador tendrá derecho a que en forma previa se le cubran los gastos de traslado del menaje que sea necesario para la instalación de sus familiares, hasta el segundo grado, pero que dependan económicamente del mismo, salvo otra vez, que hubiera sido el trabajador quien lo solicitare.

- Vacaciones consistentes en 2 períodos anuales de 10 días laborables cada uno. Al trabajador que goza de sus vacaciones se le otorga una prima vacacional que realmente es raquítica, además se paga en una fecha precisa, motivo por el cual no coincide la mayoría de las veces el pago citado con las vacaciones.

Por cada cinco años de servicios efectivos prestados hasta llegar a veinticinco, los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima como complemento del salario; siendo una cantidad mínima e insuficiente en la actualidad.

Recibir el pago de un ciento por ciento más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria por laborar horas extraordinarias. Realmente en la actualidad son pocas las dependencias del Estado donde pagan este concepto, situación molesta e injusta para aquellos trabajadores que sí laboran jornadas extraordinarias y a cambio les pagan con días económicos o días de descanso extras, siendo que el empleado necesita el dinero para solventar sus gastos. Asimismo, aquel que labore el día domingo, tendrá derecho a un pago adicional de un veinticinco por ciento sobre el monto de su sueldo de los días de trabajo.

- A percibir un aguinaldo anual que estará comprendido en el presupuesto de egresos el cual deberá pagarse en un 50% antes del 15 de diciembre y el otro 50% a más tardar el 15 de enero y que será equivalente a 40 días de salario, cuando menos, sin deducción alguna. Este derecho se inspiró en las prácticas realizadas por las empresas privadas, culminando en una

disposición específica de la Ley Burocrática (Artículo 42 bis). (57)

OBLIGACIONES:

- Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos
- Observar buenas costumbres dentro del servicio.
- Cumplir con las obligaciones que les impongan las Condiciones Generales de Trabajo.
- Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo.
- Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros.
- Asistir puntualmente a sus labores.
- No hacer propaganda de ninguna clase dentro de los edificios o lugares de trabajo.
- Asistir a los institutos de capacitación, para mejorar su preparación y eficiencia.

Por lo expuesto, es evidente que la legislación laboral no es sólo un conjunto de normas protectoras de la clase trabajadora, ya que también contiene con gran importancia obligaciones de los trabajadores, así el artículo 46 de la Ley Federal Burocrática, regula el derecho patronal de despedir a los trabajadores, sin responsabilidad por el incumplimiento de sus obligaciones, materia que se analizará posteriormente.

CAPITULO III.- LAS CAUSAS DE TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO O CONTRACTUAL

La finalidad del presente capítulo, será especificar y analizar las causas que prevé la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para dejar sin efectos el nombramiento de los Trabajadores citados.

En el desarrollo de este apartado, se detectará que los titulares de las Dependencias de Estado, no podrán despedir o rescindir unilateralmente el nombramiento de los trabajadores, ya que éstos tienen la obligación de someter el caso al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de las causales a que se refiere la fracción V del artículo 46 de la Ley citada.

Por lo anterior, los trabajadores del Estado gozan de una estabilidad en su empleo más precisa que la de los trabajadores privados; siendo por tal motivo, la legislación burocrática más protectora que la Ley Federal del Trabajo en este caso.

Cabe mencionar que en ocasiones excepcionales los titulares o representantes de las Dependencias, Organismos e Instituciones del Estado, cesan al trabajador por vía de excepción, figura que se detallará más adelante y en la cual no se somete el caso al Tribunal Federal mencionado.

Por otra parte, la Ley de la materia contempla causales en su artículo 46, que dejan sin efecto la relación laboral; sin que sea decretada esta última por el Organismo Jurisdiccional citado.

1.- CONCEPTO DE TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO

La terminación de la relación de trabajo constituye la extinción de la misma y puede ser por varias causas.

La terminación individual de trabajo se da por voluntad del trabajador por su imposibilidad física o mental de cumplir con la relación o por muerte, o bien porque desaparece el objeto de contrato; la terminación colectiva se da bajo las mismas condiciones de la suspensión de la relación, es decir, tiene su origen en la necesidad de la empresa de dejar temporalmente sin efecto la relación o porque los trabajadores, por diversos motivos, se ven imposibilitados para trabajar. (58)

Mario de la Cueva en su obra "El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano" expresa: "Dividimos las causas de terminación en dos categorías: el mutuo consentimiento y las circunstancias, ajenas a la voluntad del trabajador y del patrono, que hacen imposible la continuidad de la relación, porque se trata de dos conceptos distintos que no guardan ninguna relación". (59)

En la ley burocrática, no se prevé el mutuo consentimiento, como causal para dar por terminada la relación laboral entre el trabajador y Estado, sino que basta la voluntad del trabajador para extinguir la relación.

(58) Cfr. Ramírez Fonseca, Francisco; Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo; 2a. Edición, México, D.F., Editorial PAC, S.A. de C.V., 1984, p. 9.

(59) Ob. Cit. p. 251.

Se puede concluir que la terminación de la relación de trabajo es la extinción del vínculo establecido entre trabajador y patrón, por tal motivo quedan sin efectos los derechos y obligaciones a que quedaron sujetos por el acto que le dio origen.

2.- CONCEPTO DE DESPIDO

Bailón Valdovinos Rosalfo, indica que "gramaticalmente la palabra despido significa quitar a uno el empleo, apartar del trabajo, separar del trabajo pero en materia laboral, el despido es el acto que realiza el patrón, consistente en separar justificada o injustificadamente, del trabajo o servicio al trabajador". (60)

José Dávalos Morales define al despido como el acto por el cual el patrón le hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios. (60 bis)

Alberto José Cano Igelmo señala que despido es "...la ruptura del contrato, fundada o no en causa justa, por voluntad unilateral del empresario". (61)

El profesor Francisco Ramírez Fonseca cita a Mario de la Cueva, quien maneja el concepto de despido para decir que "se conoce con el nombre de despido al acto por el cual el patrón hace saber al trabajador que rescinde

(60) Despido, Rescisión y Cese; México, D.F., Editorial Jus Semper, 1991, p. 82.

(60 bis) Cfr. Citado por Bailón Valdovinos, Rosalfo; Idem.

(61) Citado por Ramírez Fonseca, Francisco; El Despido; 7a. Edición; México, D.F., Editorial PAC, 1985; p. 43.

la relación de trabajo, y que, en consecuencia, debe retirarse del servicio". (61 bis)

En virtud de que el vínculo que nace entre trabajador y patrón, se origina de un nombramiento o de cualquier otro acto, sería conveniente que se hablara de rescisión, también del contrato o nombramiento según sea el caso; asimismo, de la Cueva, limita el despido a la mera notificación del patrón hecha al trabajador.

El acto unilateral de voluntad del patrón manifestado a través del despido, no siempre trae aparejada la ruptura del contrato o relación. Si el despido es justificado, puede o no admitirlo el trabajador, si lo admite queda roto el vínculo. Ahora bien, si no lo admite y opta por demandar reinstalación y salarios caídos, la ruptura se consumará hasta que cause ejecutoria el laudo que absuelva al patrón de la pretensión del trabajador, pues por muy justificado que haya sido el despido, tal declaración debe hacerla la autoridad del trabajo.

Si el despido es injustificado, la ruptura se presenta si el trabajador lo admite; si no lo admite y demanda la reinstalación, la ruptura de la relación laboral quedará igualmente sujeta al laudo que se dicte y cause ejecutoria.

Néstor de Buen en cita de Ramírez Fonseca, comentó que el despido es

un mal porque rompe con el principio de la estabilidad en el empleo, es decir, el patrón no podrá dar por terminada, anticipadamente la relación de trabajo, salvo que el trabajador incurra en una causa grave. El despido, entonces, destruye a nivel personal o individual el derecho al trabajo establecido en el artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo (62)

La postura anterior de Néstor de Buen es criticada por Ramírez Fonseca, ya que señala que "la estabilidad no significa permanencia eterna en el trabajo con o sin derecho a ella. La estabilidad no puede estar tutelada por el derecho y deja de existir en el momento mismo en que el trabajador asume una conducta que, de acuerdo con la Ley, es suficiente para que el patrón, sin ninguna responsabilidad, pueda rescindirle el contrato o relación de trabajo". (62 bis)

En virtud de lo anterior, cuando el despido es justificado no se puede considerar como una excepción al principio de estabilidad, si un acto del trabajador contraviene la Ley, es inútil hablar de excepción.

De la anterior crítica expuesta por Ramírez Fonseca, no se está de acuerdo en el señalamiento que hace respecto a que "la estabilidad en el empleo no puede estar tutelada por el derecho...", ya que uno de los principios básicos de la creación del artículo 123 Constitucional y por ende del Derecho del Trabajo es tutelar la estabilidad en el empleo del trabajador.

(62) Ibid, p. 45.
(62 bis) Idem.

Ahora bien, en relación a su última postura de la crítica señalada, sí se coincide, en virtud de que no se puede tolerar a un trabajador que es sumamente conflictivo, que incurra en cualquier momento en prohibiciones o no cumple con las obligaciones que marca la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

De lo expuesto anteriormente, se concluye que el despido es la notificación que se hace al trabajador por conducto del patrón o sus representantes, separándolo del servicio o trabajo justificada o injustificadamente.

Como se puede observar en las definiciones que proporcionan los autores citados, se confunden los conceptos Despido y Rescisión, mismos que utilizan como si fueran sinónimos, lo que no es así, por tratarse de dos figuras jurídicas diferentes. A continuación se definirá y hablará de la rescisión.

2.1.- CONCEPTO DE RESCISION

"Rescisión es un acto unilateral realizado por el trabajador o el patrón, consistente en dejar sin efecto la relación o contrato de trabajo por alguna de las causas señaladas en la Ley Federal de Trabajo". (63)

Néstor de Buen considera que el despido es el catalogado por la ley como una forma de rescisión, esto es, un acto unilateral en virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral, invocando una causa grave

(63) Bailón Valdovinos, Rosalío; Ob. Cit. p. 17.

de incumplimiento imputable al trabajador. (64)

De lo anterior se deduce, que la rescisión es la disolución de la relación de trabajo por incumplimiento grave de las obligaciones, sin responsabilidad para el patrón.

La palabra cese en materia laboral burocrática, si está ajustada al texto constitucional, toda vez que cese significa separar al trabajador del trabajo o servicio sin responsabilidad para el Estado. El cese en todo momento debe ser justificado, eliminando la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado la separación en favor del trabajador por causa justificada o injustificada, es decir el trabajador no puede ni debe romper la relación de trabajo de manera similar al obrero en términos de los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo.

Como se puede observar los conceptos despido, rescisión y cese se establecen como sinónimos. Solicitándose como requisito indispensable de procedencia del cese de un trabajador, la existencia de un motivo suficiente, legítimo y por causa justificada, previo el procedimiento administrativo correspondiente.

3.- ANALISIS DEL ARTICULO 46 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

Para estar en posibilidad de analizar el artículo de referencia se trans-

(64) Cfr. Derecho del Trabajo; Ob. Cit. p. 80.

cribirá a continuación el artículo 46: "Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas:

- "I.- Por renuncia, por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los Reglamentos de Trabajo aplicables a 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 relacionados con el trabajo..
- "d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo..
- "e) Por revelar los 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 ahí se encuentren..
- "g) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación, las órdenes que reciba de sus superiores..
- "h) Por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante..
- "i) Por falta comprobada de cumplimiento de las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva.

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

"En los casos a que se refiere esta fracción, el Jefe superior de la oficina respectiva podrá ordenar la remoción del trabajador que diere motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, a oficina distinta de aquella en que estuviere prestando sus servicios, dentro de la misma Entidad Federativa cuando esto sea posible, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje..

"Por cualquiera de las causas a que se refiere la fracción en comento, el Titular de la Dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento si con ello está conforme el Sindicato correspondiente; pero si éste no estuviere de acuerdo, y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en los incisos a), c), e) y h), el Titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual proveerá de plano, en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los términos y plazos que correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento..

"Cuando el Tribunal resuelva que procede dar por terminados los efectos del nombramiento sin responsabilidad para el Estado, el trabajador no tendrá derecho al pago de los salarios caídos".

El precepto incluye todas las causales de terminación de los efectos

del nombramiento, unilateral, ordinarias y anormales o de incumplimiento.

En efecto, la renuncia del trabajador es una causa unilateral de conclusión del vínculo, el vencimiento del contrato por obra o tiempo determinado, la muerte del trabajador y la incapacidad permanente podrían catalogarse como causas normales e involuntarias y el resto de las causales como de incumplimiento o violación de las obligaciones pactadas de naturaleza grave que también impiden la continuación de la relación o nombramiento.

El artículo 46 de la Ley Federal de la materia, señala en forma clara que ningún trabajador podrá ser cesado sino por causa justa. Se trata de la protección de la estabilidad en el empleo, por tal motivo se deberá esperar a una resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para cesar al trabajador; en ocasiones no resulta así, ya que el criterio del Tribunal, como lo hemos mencionado con anterioridad es que puede justificarse el despido o cese como excepción en el juicio, criterio que fue confirmado por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación. (64 bis)

Bailón Valdovinos, comenta en relación al tema que se toca, que en pocas ocasiones, por no decir nunca, las dependencias promueven juicios previos ante el Tribunal Federal citado, para dejar sin efecto el nombramiento del trabajador, ya que en la realidad siempre se dicta el cese y después se pretende justificarlo en el juicio, cuando el trabajador lo promueve, situación que causa daños económicos al Estado, debido a que si el trabajador gana

(64 bis) Supra, p. 64.

el juicio, se le pagarán salarios vencidos si gana reinstalación, sin haber trabajado, por la ignorancia, capricho o prepotencia de los funcionarios públicos de que se trate. (65)

No se está de acuerdo con el comentario del autor citado, en virtud de que tan sólo en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en el año de 1991, aparecen 71 trabajadores demandados ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, solicitando dejar sin efecto su nombramiento, por diversas causales, independientemente de los 63 juicios laborales que se instauraron en contra de la Secretaría citada, en el Tribunal Federal mencionado y aparte los 89 Juicios de Amparos Laborales que se ventilaron en los Juzgados de Distrito y en los Tribunales Colegiados de Circuito, información proporcionada por el Departamento de Juicios Laborales de la Dirección de Relaciones Laborales de la Dirección General de Personal de la citada Dependencia; se deduce que si tan sólo en una Secretaría de Estado, anualmente se ventilan alrededor de 223 juicios laborales, sin contabilizar los demás procesos laborales que se generan entre el trabajador y las diversas Dependencias, Departamento, Institutos y Organizaciones del Estado; si se promueven efectivamente, demandas de cese previas ante el citado Tribunal para poder dar de baja al trabajador; ahora bien, la anterior aseveración, no se asentó con el fin de justificar que en las Dependencias del Estado no se cesa a los trabajadores injustificadamente, ya que también se da el caso, del trabajador cesado injustificadamente que tiene la "ventaja" de ganar una demanda intentada en contra del titular de la Dependencia, Departamento, etcétera,

(65) Cfr. Ob. Cit. p. 74.

pudiendo obtener la reinstalación y los salarios caídos a que hace referencia Bailón Valdovinos.

Cabe mencionar, que en la actualidad el Tribunal Federal se encuentra con grandes cargas de trabajo, debido a los excesivos juicios laborales que se llevan a cabo, e inclusive existen rezagos de juicios que duran en litigio por muchos años.

De lo anterior, se concluye que los trabajadores al servicio del Estado con la categoría de base, poseen la inamovilidad en el empleo, que sólo podrá concluir por alguna de las causas señaladas.

Asimismo, la Ley Burocrática omite las causales por las cuales el trabajador puede rescindir o nulificar el nombramiento por causas imputables a los titulares de las Dependencias, que podrían justificarse a contrario sensu y que resulta necesario incluir, ya que imposibilitan la continuación del vínculo para el trabajador, así como establecer ciertas indemnizaciones a favor de éste.

La Ley establece expresamente que si el Tribunal resuelve que el cese fue injustificado, el trabajador no tendrá derecho al pago de salarios caídos, siempre que hubiere sido suspendido de su empleo con la conformidad del sindicato de su dependencia, pues de no ser así tendrá derecho al pago de salarios caídos, ya que si el sindicato no da su conformidad para la suspensión, el trabajador deberá ser removido a otra oficina con objeto de que siga devengando salarios, mientras resuelve el Tribunal.

3.1.- CAUSALES DE TERMINACION DE LA RELACION LABORAL ENTRE ESTADO Y TRABAJADORES SIN CONTROVERSIAS

Se examinarán las causales de terminación de la relación de trabajo, sin responsabilidad para los titulares de las Dependencias, que señala el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y las causales se destacan porque se dan unilateralmente o en forma ordinaria y que son las siguientes:

- a) Por renuncia del trabajador.
- b) Abandono de empleo.
- c) Abandono 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 vida de las personas.
- d) Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación.
- e) Por muerte del trabajador.
- f) Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental que le impida el desempeño de sus labores.

A continuación se definen y detallan las características principales de las causales antes enumeradas:

a) LA RENUNCIA

La prestación del servicio no puede ser obligatoria, se trata de un

acto voluntario del trabajador. En consecuencia, si por algún motivo personal el trabajador deja de tener la voluntad de trabajar para el Estado, puede renunciar al puesto.

En el Diccionario de Derecho Usual Guillermo Cabanellas, define la renuncia como "Dejación voluntaria y definitiva con respecto a un patrono o empresario, de quien le presta sus servicios laborales típicos". (66)

Entre otros conceptos e ideas acerca de la renuncia, este último autor indica que por la renuncia al servicio, el trabajador expresa su deseo de ponerle término al vínculo contractual. Como no cabe la subsistencia del contrato obligando al trabajador a realizar prestaciones personales, se autoriza a éste para que, aún sin justa causa, declare disuelto el contrato o relación de trabajo, sin otra responsabilidad que la de dar preaviso al patrono con tiempo suficiente, con el fin de que el patrón pueda encontrar un sustituto u organice la empresa o dependencia sin los servicios del denunciante. (67)

La decisión unilateral del trabajador de poner término al contrato de trabajo es un acto jurídico válido, que no necesita ser aceptado por el patrón o los titulares de las Dependencias. Cuando la renuncia no es aceptada por el patrón, la perfección del acto jurídico se produce sin

(66) 17a. Edición, Buenos Aires, Argentina; Editorial Heliasta, S.R.L., 1981, p. 143.

(67) Ibid. p. 144

necesidad de esa aprobación y deberá establecerse si esa renuncia tiene causa justificada o carece de fundamento legal.

La Ley Federal del Trabajo, señala la obligación de que las renunciaciones al empleo se ratifiquen ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, fundamentalmente para evitar que en las mismas aparezcan renunciaciones a derechos esenciales de los trabajadores y que se manifieste la voluntad de tal renunciación, pues existen muchos casos en que las renunciaciones se obtienen mediante presiones de diversos géneros. En el caso de los trabajadores del Estado pudiera darse la misma situación, considerando el profesor Cantón Moller Miguel, que la aplicación de esta legislación podría hacerse para evitar situaciones de injusticia y la ratificación se realice ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. (67 bis)

b) EL ABANDONO DE EMPLEO

Por considerar que esta causal de terminación laboral es una de las más frecuentes en que incurren los trabajadores al Servicio del Estado, se analizará posteriormente en este mismo capítulo en el punto 3.3.

c) ABANDONO O REPETIDA FALTA INJUSTIFICADA A LAS LABORES TECNICAS RELATIVAS AL FUNCIONAMIENTO DE MAQUINARIA O EQUIPO O A LA ATENCION DE PERSONAS, QUE PONGA EN PELIGRO ESOS BIENES O QUE CAUSE LA SUSPENSION O DEFICIENCIA DE UN SERVICIO O QUE PONGA EN PELIGRO LA SALUD O VIDA DE LAS PERSONAS.

La disposición no es muy clara cuando habla de la repetición de las

faltas, pues no señala cuántas han de ser, aunque el objetivo de la disposición parece ser otro, el de sancionar descuidos o irresponsabilidades en el servicio.

El abandono de empleo constituye la no realización de la función encomendada, por lo que se le pago una retribución.

Asimismo, puede constituir el referido abandono la ausencia momentánea del trabajador o la ausencia por breve período.

Ahora bien, en la siguiente ejecutoria la Corte ha hecho una clara distinción acerca de las consecuencias que se generan de un abandono momentáneo o prolongado. "El abandono de empleo puede consistir en que el trabajador desatienda por un lapso más o menos prolongado sus funciones, es decir, que se abstenga de ejercitarlas o de realizar los actos que las constituyen, o bien en la ausencia momentánea, o por un breve período, si en este caso y en virtud de la naturaleza de tales funciones, se causa un perjuicio al patrón o a terceros en la inteligencia de que en el segundo caso debe probarse la existencia del perjuicio es genérico y no requiere pruebas estando constituido por la no realización de la función encomendada, por lo que se paga al empleado una retribución. (68) (Amparo directo 9580/67, Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, 9 de julio de 1968).

(68) Dávalos José, Derecho del Trabajo; T. I, México, D.F., Editorial Porrúa, S.A., 1985.

Es importante indicar que esta causal se configura de acuerdo a los términos que señalen las Condiciones Generales de Trabajo vigentes en la dependencia respectiva.

d) POR CONCLUSION DEL TERMINO O DE LA OBRA DETERMINANTES DE LA ASIGNACION

Esta causal trata de los casos que se derivan de la celebración de contratos por tiempo o por obra determinada.

Cuando se trata de personal designado para obra especial o por tiempo determinado, al concluirse aquella o fenecer el plazo, en forma automática debe terminar la relación laboral; pero en el caso del contrato a tiempo fijo, tendrá aplicación supletoria la disposición del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, y el contrato se prolongará mientras exista la materia del trabajo. El artículo 11 de la Ley Burocrática fundamenta que "En lo no previsto por esta Ley o disposiciones especiales se aplicará supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo..."

e) POR MUERTE DEL TRABAJADOR

Es una causa natural de terminación de la relación laboral. José Dávalos explica que si el "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un servicio personal y subordinado. Una de las características del servicio es que éste es personal y al ya no existir el trabajador, que es quien presta el servicio, no puede existir, tampoco, la relación laboral,

la cual se da por terminada. (68 bis)

f) POR INCAPACIDAD PERMANENTE DEL TRABAJADOR, FISICA O MENTAL QUE LE IMPIDA EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES

Cuando un trabajador está incapacitado física o mentalmente para prestar su servicio, que debe ser personal, la relación se dará por terminada. En este supuesto le es materialmente imposible desempeñar su trabajo por estar afectada su salud o integridad física.

Si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le otorgue una pensión por invalidez, si hubiese contribuido con sus cuotas al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, cuando menos durante 15 años. El derecho al pago de esta pensión comienza a partir del día siguiente al de la fecha en que el trabajador cause baja motivada por la inhabilitación. (69)

Asimismo el trabajador que fallece por causas ajenas al servicio, cualquiera que sea su edad y siempre que hubiese cotizado al Instituto de referencia, por más de 15 años, o bien acaecido cuando haya cumplido sesenta o más años de edad y mínimo de diez años de cotización dará origen a que se le otorgue una pensión. (70)

(68 bis) Ob. Cit. p. 175.

(69) Cfr.; Nueva Ley del ISSSTE y su Reglamento; Legislación Federal del Trabajo Burocrático; Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera; Jurisprudencia; Disposiciones complementarias; 27a. Edición; México, D.F., Editorial Porrúa, S.A., 1990, p. 109.

(70) Cfr.; Ibidem. p. 111.

Es importante señalar que la Jubilación, Retiro por Edad y Tiempo de Servicios y la Cesantía en Edad Avanzada son causales que originan la terminación de la relación laboral y que no se encuentran previstas en el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo Burocrático, se opina que deben incluirse por el legislador. Estas disposiciones se contemplan únicamente en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, como prestaciones.

Por lo antes expuesto, se llega a la conclusión de que los trabajadores del Estado que llegan a terminar su relación laboral con el Estado o sus representantes por las causales antes descritas, gozan de una seguridad social más protectora que los trabajadores del sector privado, ya que en muchas empresas se puede terminar la relación laboral con los trabajadores, sin llegar a obtener las prestaciones consistentes en adquirir algún tipo de pensión de las mencionadas e inclusive en sus contratos colectivos no se contempla la jubilación, ya que ésta no está prevista por la Ley Federal del Trabajo.

3.2.- CAUSAS DE CESE DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO POR RESOLUCION DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

El cese procederá por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando se hubiere demostrado que el trabajador incurrió en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de sus jefes o compañeros o sus familiares, sea dentro o fuera del servicio.

La palabra "probidad" significa rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar, por lo que la falta de probidad constituye el género de las causales de cese por no proceder correctamente en los fines encomendados, con mengua en la rectitud de ánimo, realizándose una conducta ajena al recto proceder sin que necesariamente exista un daño patrimonial o un lucro indebido, por lo que encierra un contenido amplio que inclusive abarca todos los aspectos del numeral. (71)

La "violencia" es la fuerza ejercida sobre una persona para obligarla a hacer lo que no quiere, la "amenaza" lleva implícita la intención de dañar, en cambio, los "amagos" consisten en la intención de asustar.

La "injuria" es toda expresión proferida o acción ejecutada para manifestar desprecio a otra, o con el fin de hacer una ofensa.

Por "malos tratos" debe entenderse un comportamiento indebido que no toma en cuenta las más elementales formas de respeto entre las personas. Este concepto constituye causal de cese cuando se realiza en contra de sus jefes, compañeros o sus familiares, tanto dentro como fuera de la jornada laboral, porque toda relación exige en todo momento el respeto debido.

Por otra parte, constituye causal de cese cuando faltare el trabajador por más de tres días, es decir, cuatro, además que éstos sean consecutivos y sin justificación. Esta causal no requiere mayor aclaración.

(71) Cfr. Cantón Moller, Miguel; Ob. Cit. p. 126.

Igualmente será procedente si se causan daños o se destruyen los elementos que se le hubieren proporcionado para el trabajo o los edificios, obras o materias primas. Es claro que este tipo de acciones harán imposible la continuación de la relación, por su propia naturaleza, de allí que se justifique el cese. Se entiende por actos inmorales toda actividad humana que no se ajusta a las normas morales vigentes en el lugar y época determinados, aunque la moral ha sufrido infinidad de variantes, la sociedad determina el concepto de lo moral. (72)

Revelar asuntos secretos o reservados con motivo del trabajo, se atenta contra la dependencia, el interés público y podría ser contra la seguridad de la Nación, ya que todo trabajador exige una actitud responsable, reservada, prudente, sin descuidos, negligencias o imprudencias.

Los descuidos o actos negligentes, las imprudencias que pongan en peligro la seguridad de los lugares de trabajo o las personas que en los mismos se encuentren también serán causa de que se dicte el cese del responsable; la disposición es muy similar a la contenida en la Ley Federal del Trabajo, así como la que se refiere a la violación del secreto de los asuntos que tuviera conocimiento con motivo de su trabajo y que debieran permanecer en reserva. Si bien en la Ley citada se trata de cubrir el secreto industrial, en el caso de los servidores públicos, es tal vez más grave, pues una indiscreción podría ocasionar problemas graves o perjuicios irreparables.

(72) Cfr. Italo Morales, Hugo y Tena Suck Rafael; Ob. Cit. p. 74.

La desobediencia reiterada y sin justificación es causal de cese y exige que la orden provenga de un superior, es conveniente hacer notar que el criterio relativo a la reiteración de la falta queda a juicio del jefe, ya que la Ley no señala cuántas veces habrá de repetirse el acto desobediente para que se considere reiterado.

Hugo Italo Morales, señala que el estado de embriaguez o la influencia de narcótico o droga enervante no tiene que ser "habitualmente", ya que basta que una sola vez concurra el trabajador en esas circunstancias para que se configure la causal y no de manera ordinaria. Postura que no es aceptada, en virtud de que el autor mencionado, en este caso se sale del contexto legal establecido, ya que si bien es cierto no señala el número de días que debe repetirse esta causal, tampoco debe irse al extremo al considerar el cese del trabajador por incurrir en esta causal en una sola ocasión; su posición es muy rigorista, en virtud de que el artículo 46 fracción V inciso h) establece que el trabajador que concurra "habitualmente" en estado de embriaguez, se demandará de cese. Siendo que la palabra "habitual" se define como "de siempre"; por lo anterior, si el trabajador asiste en una sola ocasión en estado inconveniente se considera severo el pretender cesarlo, al menos que esta situación haya producido graves consecuencias en su trabajo.

La violación de las Condiciones Generales de Trabajo vigentes en cada dependencia será causa de cese justificado, pero deber ser debidamente comprobada.

Por último, se mencionará como causa justificada del cese, la sentencia

ejecutoriada que produzca la prisión del trabajador. Esto es muy obvio, pues si está privado de su libertad lógicamente no podrá cumplir con las obligaciones derivadas del nombramiento.

3.3.- EL ABANDONO DE EMPLEO

El concepto de abandono de empleo se debe diferenciar del de inasistencia o faltas al trabajo, la Suprema Corte de Justicia expresa que "debe entenderse no el hecho de que el trabajador falta a sus labores, sino el consistente en que iniciada la prestación del servicio se abstenga de seguir desempeñándolo y se ausente del sitio de trabajo. Por lo mismo, si determinado trabajador laboró sus horas durante la mañana, salió a tomar sus alimentos de conformidad con el horario convenido con el patrón y no volvió a presentarse a trabajar el resto de la jornada, su falta no puede considerarse como abandono de empleo, sino como simple inasistencia.

"Amparo Directo 3557/1955.- Ferrocarriles Nacionales de México.- Resuelto el 7 de noviembre de 1955, por unanimidad de 5 votos.- Ponente el señor maestro Arturo Martínez Adame.- Secretario: Lic. Rafael Pérez Miravete". (73)

El jurista José Dávalos señala que "El abandono de empleo es la expresión de la intención del trabajador de no volver más a su empleo o de su deseo de no trabajar". (74)

(73) Citada por Ramírez Fonseca, Francisco, El Despido; Ob. Cit. p. 140.

(74) Ob. Cit. p. 160.

El abandono de empleo como causal de terminación de la relación laboral implica ruptura voluntaria de la terminación de los efectos del nombramiento por parte del trabajador, o sea por expresa manifestación del mismo o por hechos evidentes que hagan presumir la tácita aceptación de la terminación del nombramiento.

José Dávalos agrega que, "El deseo de no trabajar puede manifestarse en la abstención de realizar los actos que constituyen las funciones del trabajador o ausentarse del lugar de trabajo por un período breve". (75)

El abandono de trabajo no es lo mismo que la falta de asistencia a las labores la que puede darse por diversas causas justificadas o injustificadas. En este caso la prueba está a cargo del patrón o los titulares de las Dependencias.

Debe demostrar prueba idónea, documental o testimonial, que la voluntad del trabajador es la de no volver a desempeñar sus labores.

El abandono también se genera en numerosas ocasiones al terminar alguna licencia o comisión del trabajador, por alguna razón personal no se presente a reanudar sus labores, no obstante que las causales de dicha suspensión han desaparecido.

Es importante señalar que el artículo 46, fracción I, de la Ley que

(75) Idem.

nos ocupa, no señala en qué tiempo se configura el abandono de empleo, recalando que al final de la fracción citada, remite al lector a los términos que señalen los reglamentos de trabajo aplicables a la dependencia respectiva.

Así por ejemplo, en las Condiciones Generales de Trabajo que rigen a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, establece en su artículo 138 fracción II, inciso A) que el abandono de empleo se configura en el siguiente supuesto "Con la inasistencia del trabajador sin causa justificada, por seis o más días hábiles consecutivos al centro del trabajo o al lugar en donde temporalmente esté comisionado".

De lo anterior se infiere que cada dependencia del Estado establecerá el número de inasistencias que deben considerarse para encuadrar el abandono de empleo.

Ahora bien, una vez que se configure el abandono, el jefe del trabajador deberá hacer constar el hecho, levantando una acta administrativa, en presencia de ser posible del propio trabajador, de dos testigos de asistencia y de un representante sindical, asentando en ella las declaraciones de los testigos a quienes consten los hechos; en su caso la ausencia del trabajador, las fechas en que éste incurrió en repetidas faltas injustificadas y en general datos y pruebas que acrediten la irregularidad laboral. En el supuesto de que el trabajador y el representante sindical se encuentren presentes, tendrán la oportunidad de alegar lo que a su interés convenga y presentar en el acto las pruebas de que dispongan. El acta será firmada por quienes intervengan y en caso de que se negaran a hacerlo se hará constar

tal razón en su contenido.

3.4.- EL CESE DE LOS TRABAJADORES POR VIA DE EXCEPCION

El artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece que el nombramiento de los trabajadores dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, pero no establece sanción alguna para el caso de que no demanden la autorización correspondiente al indicado Tribunal, sino que cesan a los empleados y después tratan de justificar dicho cese en vía de excepción.

El cese en vía de excepción, se origina cuando la dependencia gubernativa despidе al trabajador que incurre en cualquiera de las causales previstas en el artículo 46 fracción V de la Ley Burocrática, sin haber agotado previamente el procedimiento establecido consistente en demandar el cese del empleado ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje quien emitirá el laudo correspondiente.

Al respecto, se ha emitido la siguiente tésis jurisprudencial: "Trabajadores al Servicio del Estado, cese de los, sin autorización del Tribunal de Arbitraje. (Art. 46) Cuando el titular de una dependencia burocrática expone por vía de excepción las causas que motivaron el cese de un trabajador del Estado, el Tribunal de Arbitraje no puede negarse a estimarlas, aunque no haya acudido al mismo para obtener su resolución previamente al cese, porque semejante acto de indefensión no lo autoriza ningún ordenamiento legal. (Jurisprudencia: Apéndice 1917-1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tésis

270, p.p. 255 y 256.)" (76)

Cabe recalcar, que las dependencias pueden cesar utilizando esta vía de excepción al trabajador conflictivo o aquél que ha incurrido en cualquiera de las causales previstas en la fracción V, del artículo 46, de la Ley Federal Burocrática, pero que en su conducta negativa haya causado graves consecuencias en su centro de trabajo o inclusive que hubiere afectado a terceros, motivo por el cual se considera insostenible mantener la relación laboral con éste, ya que si fuera demandado el cese ante el Tribunal de referencia, éste pronunciaría su laudo en un término aproximado de más de 1 año, debido a las cargas de trabajo y la lentitud administrativa del Organismo Jurisdiccional de referencia.

Ahora bien, no faltan las autoridades prepotentes y abusivas que utilizan este tipo de cese para dejar sin efectos el nombramiento del trabajador sin causa justificada, motivo por el cual en estos casos se atenta contra la estabilidad en el empleo de los trabajadores del Estado.

(76) Citada por Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera; Legislación Federal del Trabajo Burocrático; Ibid. p. 500.

**CAPITULO IV.- CONSECUENCIAS JURIDICAS DE LA TERMINACION DE LA RELACION
LABORAL IMPUTABLE AL TRABAJADOR Y ACCIONES OPONIBLES
AL PATRON.**

El objetivo de este capítulo es determinar las consecuencias jurídicas inmediatas al cese del trabajador del Estado, así como plantear y analizar las diversas prestaciones a que tiene derecho el trabajador, ya que en el momento en que opere el despido, puede demandarlas ante el Tribunal Federal competente, quien resolverá si es procedente el reclamo.

No se debe omitir que es de gran trascendencia el aviso por escrito que el titular o sus representantes deben dar al trabajador, de la fecha y causa o causas de la terminación de los efectos del nombramiento o de la relación laboral.

José Dávalos expresa que "según Mario de la Cueva, la finalidad de esta formalidad tiene un doble aspecto, a saber: por una parte, la existencia de una constitución auténtica del despido y, por otra, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrono para justificar el hecho, lo cual permitirá al trabajador preparar su defensa". (77)

Agrega, que en caso de no observar el titular o su representante de la dependencia dicha formalidad, no podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de cese, lo que tendrá como consecuencia que, si se prueba el

(77) Ibid. p. 143.

despido injustificado, debe reinstalar al trabajador y pagar salarios caídos. (78)

El acuerdo de baja o el aviso escrito y la causal o causales que se hagan valer en los mismos, configuran el despido o cese, de tal forma que entre tanto no se le comunique al trabajador por escrito, no surte efectos legales y no corre el término de prescripción para el ejercicio de las acciones; por otra parte, el patrón que rescinda o despida al trabajador por las causales que invoque en el aviso escrito, no podrá oponer como excepción otras causales distintas de las que motivaron el despido que comunicó al trabajador.

1.- EL TRABAJADOR DEJA DE PERCIBIR SALARIO Y PRESTACIONES ADICIONALES

El salario es el punto de referencia del trabajo. Es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone a recibir a cambio de emplear su energía de trabajo a disposición del patrón.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 82 establece que "salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Mario de la Cueva, define al salario como "la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que

(78) Cfr. Idem.

asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa". (79)

Como se puede apreciar, el salario es un elemento esencial de la relación de trabajo y al romperse ésta, lógicamente el titular o el patrón dejará de pagarle el salario y prestaciones adicionales al trabajador, a partir de la fecha en que se le notifique el documento que determina su baja en el servicio.

Obviamente por lo antes expuesto, el trabajador que es cesado deja de percibir las prestaciones a que tenía derecho tales como prima vacacional, horas extraordinarias, incentivos, etcétera.

1.1.- EL TRABAJADOR NO DESARROLLA FUNCIONES O ACTIVIDADES INHERENTES A SU PUESTO

Al terminar la relación laboral entre el trabajador y el Estado, los efectos del nombramiento quedan sin validez, motivo por el cual una vez que es notificado el cese del empleado, éste debe suspender sus actividades o funciones que se derivan del puesto que ocupa.

Existen casos en que el trabajador continúa presentándose al centro de trabajo, con el fin de pretender seguir laborando, no obstante haber sido dado de baja en el servicio, situación que no debe permitir el representante del titular de la Dependencia o en su caso el jefe inmediato.

(79) Citado por Dávalos José, Ob. Cit. p. 204.

Pero si el trabajador despedido no está conforme con su cese, la única vía para seguir laborando en la Dependencia respectiva, es demandar la reinstalación y el pago de salarios caídos ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y que éste emita laudo favorable al trabajador.

Ahora bien, el trabajador deberá responsabilizarse de sus funciones hasta en tanto haga entrega de las mismas y en su caso de los fondos, valores o bienes cuya administración o guarda estén bajo su custodia; informe del estado de los asuntos; lleve a cabo la devolución de material, máquinas y equipo de acuerdo con las disposiciones aplicables, con sujeción a los términos en que se resuelva la separación o despido.

1.2.- EL TRABAJADOR PIERDE FACULTADES EN EL PUESTO QUE OSTENTA

El trabajador que causa baja en el servicio, no puede seguir ostentándose como servidor público, éste debe entregar su credencial que lo acredita como empleado de la Dependencia, Instituto u Organismo, al área administrativa de su centro de trabajo.

En virtud de lo anterior, pierde facultades derivadas del puesto que se le designó en el nombramiento respectivo.

Por ejemplo, el auditor fiscal que practica auditorías en diferentes empresas, al causar baja en el servicio, pierde sus facultades para continuar representando a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

2.- ACCIONES OPONIBLES AL PATRON DEL TRABAJADOR DESPEDIDO

"La acción es un derecho subjetivo de carácter público concedido por el Estado al individuo para provocar la actividad del órgano jurisdiccional y para poder actuar en el proceso con el fin de obtener respecto de otra persona, una decisión que se traduce generalmente en constitución, declaración o condena sobre relaciones jurídicas". (80)

La doctrina moderna de la acción la considera a ésta como autónoma o independiente del derecho sustantivo que protege y que se hace valer ante los Tribunales, por tal motivo se dice que reúne las siguientes características:

- a) La acción procesal es un derecho autónomo, distinto del derecho sustantivo.
- b) La acción procesal tutela al derecho sustantivo, para el caso de que éste normalmente no se cumpla.
- c) La acción procesal es un derecho público, ya que interviene el Estado activamente por medio de su poder jurisdiccional.
- d) Algunos autores afirman, además, que la acción procesal es un derecho potestativo, en virtud de que quien ejercita una acción, puede

(80) Tena Suck, Rafael y Hugo Italo Morales; Derecho Procesal del Trabajo; 2a. Edición; México, D.F., Editorial Trillas, 1987, p. 32.

en cualquier momento desistirse y con ello concluir el derecho. (81)

ELEMENTOS DE LA ACCION

La doctrina considera como elementos de la acción los siguientes:

- a) Los sujetos. Que son el activo, al que corresponde el poder de obrar, y el pasivo, frente al cual corresponde el poder de obrar (actor y demandado).
- b) La causa de la acción. Que es el hecho o el acto jurídico que origina la acción (causa petendi).
- c) El interés de la acción. Que es el fundamento para que la acción corresponda; donde no hay interés no hay acción. O bien el interés es la medida de la acción (elementos de naturaleza económico patrimonial o moral de la acción). Sin este requisito sería un caso absurdo de derecho.
- d) El objeto, o sea, el efecto a que tiende el poder de obrar, lo que se pide (petitum). (82)

Entre las acciones más comunes en materia laboral, se encuentran las

(81) Cfr. Tena Suck, Rafael y Hugo Italo Morales; Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p. 32.

(82) Cfr. Ibidem. p. 33.

siguientes:

- a) Reinstalación (regreso al trabajo).
- b) Pago de salarios caídos.
- c) Indemnización constitucional.
- d) Pago de prestaciones devengadas (aguinaldo, primas, incentivos, etc.).

2.1.- DEMANDA DE REINSTALACION

El autor Chiovenda indica que "la demanda judicial es el acto mediante el cual una parte comparece, afirmando que una voluntad concreta de la Ley le garantiza un bien, declarando querer que esa voluntad sea actuada e invoca a tal fin la autoridad del orden jurisdiccional". (83)

Es importante señalar, que el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, en su fracción IX, se establece que los trabajadores podrán optar por la reinstalación en el trabajo o el pago de la indemnización, previo el procedimiento legal.

Por lo anterior el trabajador despedido, puede acudir al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y demandar su reinstalación en el puesto que ocupaba en su dependencia de adscripción.

(83) Citado por Bermúdez Cisneros, Miguel; Derecho Procesal del Trabajo. 2a. Edición, México, D.F., Editorial Trillas; 1989, p. 127.

"La demanda es la primera petición en que el actor formula pretensiones, solicitando del Tribunal la declaración, reconocimiento o protección de un derecho". (84)

El titular puede exceptuarse fundando la causa del despido. Si niega el despido, la carga de la prueba corresponde al trabajador, él que se limitará a demostrar la existencia del despido. Si el trabajador acredita el despido, el titular resultara obligado de acuerdo al artículo 33 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, a "Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubieran separado y ordenar el pago de los salarios caídos a que fueren condenados por laudo ejecutoriado. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente en categoría y sueldo".

A continuación se transcriben 2 jurisprudencias, respecto a la procedencia de la reinstalación: (85)

"Reinstalación. Procedencia de la. (Art. 46) Una vez probada por el trabajador la existencia de la relación jurídico laboral, corresponde al Estado justificar las causas de la separación del trabajador, y al no hacerlo, procede de inmediato la reinstalación y pago de salarios caídos. (Laudo: Exp. No. 562/47. Luis Marín Junquera Vs. Secretario de Marina Nacional)."

(84) Idem.

(85) Citadas por Alberto Trueba, Urbina y Jorge Trueba Barrera; Legislación Federal del Trabajo Burocrático; Ob. Cit. p. 568.

"Reinstalación. Procedencia de la. (Art. 46) Es procedente la reinstalación del trabajador cuando sin causa o motivo justificado, se le separa de su puesto y se le otorga en su lugar otro de diferente categoría, en atención a que sus derechos los tiene adquiridos en la primera plaza, y los que pudiera adquirir en la segunda, están condicionados a los derechos que en ella hubiese tenido otro trabajador. (Laudo: Exp. No. 273/48. C. Gumaro Hernández Saldívar Vs. Secretario de Hacienda y Crédito Público)."

2.2.- PAGO DE SALARIOS CAIDOS

Esta acción es el derecho que tiene el trabajador de devengar el importe de su sueldo desde el momento del despido hasta que se cumplimente el laudo.

El trabajador puede demandar el pago de salarios caídos, conjuntamente con la reinstalación e inclusive el pago de otras prestaciones que más adelante se detallarán.

Cuando la Dependencia de Estado, ejecuta el laudo emitido por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje consistente en reinstalar al trabajador y se le da posesión nuevamente de su empleo, es un hecho indudable de que tácitamente se reconoció que se había cesado injustificadamente al servidor público y, que no existió fundamento legal para apoyar la baja decretada en contra del mismo, por lo que, debe condenarse al titular al pago de los salarios caídos correspondientes.

Existen diversas tesis jurisprudenciales que establecen la improcedencia

o procedencia del pago de salarios caídos y que a continuación se mencionan algunas:

"Salarios caídos. Improcedencia. (Art. 46) Es improcedente la reclamación de salarios caídos, cuando no se acciona contra el cese que los motiva, por no poderse cobrar salarios en una plaza en que se ha sido cesado. (Laudo: Exp. No. 368/54. C. Angel Estrada Guerrero Vs. Secretario de Educación Pública)." (86)

El comentario que se realiza respecto a esta última tesis jurisprudencial, es en el sentido de que si el trabajador es despedido y éste demanda el pago de salarios caídos sin demandar la reinstalación en su puesto, no procede obviamente el pago aludido, en virtud de no poder cobrar sueldos en una plaza que se dio de baja.

"Salarios caídos a trabajadores del Estado. (Art. 46) La condenación al pago de salarios caídos a los Trabajadores del Estado, no es contraria al artículo 13 de la Constitución Federal, porque no se trata de emolumentos decretados en favor de alguna persona, sin causa legal, sino de responsabilidades específicas del Estado. (Jurisprudencia: Apéndice de 1917-1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 278, pp. 261 y 262)." (87)

La parte del artículo 13 Constitucional que se relaciona con la tesis

(86) Ibidem. p. 577.

(87) Ibidem, p. 580.

anterior es la siguiente: "...Ninguna persona o corporación puede tener fuero, ni gozar más emolumentos que los que sean compensación de servicios públicos y estén fijados por la ley..."

Es obvio que el pago de salarios caídos que debe efectuar el Estado a favor del trabajador por orden del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, no tiene nada que ver con lo dispuesto en el artículo 13 Constitucional, motivo por el cual este pago no contraviene lo dispuesto por el numeral citado.

"Salarios caídos. (Art. 46) Deben pagarse los salarios caídos cuando se ordene la reinstalación, aún cuando no se hubiese demandado dicho pago; pues la reinstalación no es otra cosa que el ejercicio de la acción de cumplimiento del contrato de trabajo, entre lo cual queda incluido el pago de salarios vencidos". Ejecutoria: Informe de Labores del Tribunal de Arbitraje, 1963, página 102.- A.D. 528/62. Celestino Osorio Martínez Vs. Tribunal de Arbitraje). (88)

Se considera que es clara esta última tesis, omitiendo el comentario respectivo.

2.3.- INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL Y PAGO DE 20 DIAS POR AÑO

Como ya se mencionó en el punto relativo a la reinstalación, el artículo 123 Constitucional, Apartado "B" en su fracción IX, señala que "Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por una causa justificada, en los

(88) Idem.

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..."

De lo anterior se deduce, que el trabajador que considera que fue despedido injustamente, puede demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje ya sea reinstalación o la respectiva indemnización.

Es necesario aclarar que el trabajador debe elegir el ejercicio de una de las dos acciones, la reinstalación o la indemnización, ya que no es posible que ejercite las dos al mismo tiempo.

El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo aplicable supletoriamente a la Legislación Burocrática, establece que el trabajador despedido injustificadamente podrá solicitar a su elección que se le reinstale o se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Asimismo, el artículo 113 fracción II inciso a) de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, determina que prescriben en cuatro meses, en caso de despido o suspensión injustificados, las acciones para exigir la reinstalación en su trabajo o la indemnización que la Ley concede, contados a partir del momento en que sea notificado el trabajador, del despido o suspensión.

Cabe hacer notar, que la legislación burocrática amplía los plazos de prescripción en favor de los empleados públicos en los casos de despido o suspensión injustificada de trabajo, en comparación con la Ley Federal del Trabajo que establece que dentro de los dos meses siguientes contados a partir del día siguiente de la fecha de la separación o despido, el trabajador deberá demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la indemnización aludida, ya que de no hacerlo así la acción que ejercite después del término anteriormente señalado se encontrará prescrita por disposición expresa del artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo.

Es conveniente señalar, para que la prescripción pueda comenzar a correr, que conste de manera indudable que el trabajador recibió el escrito de despido, utilizándose los medios de prueba que sean necesarios, tales como recabar la firma del trabajador en el escrito respectivo o ponga su huella digital, en su caso. (88 bis)

El pago de 20 días por año, no corresponde a los trabajadores del Estado, en virtud de que no existe fundamento legal para reclamar tal acción e inclusive la Ley Federal del Trabajo, no se aplica supletoriamente en este caso, en virtud de que ésta última, planteó en sus artículos 49 y 50 la posibilidad de que el patrón quede eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de ciertas indemnizaciones, entre otras el pago de 20 días por cada uno de los años de servicios prestados. En cambio, la Ley Burocrática

(88 bis) Cfr.; Ley Federal del Trabajo; Comentada por Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera; Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía, 63a. Edición, México, D.F., Editorial Porrúa, S.A., 1990, p. 281.

obliga al Titular de la Dependencia a reinstalar a los trabajadores en los puestos de los cuales los hubieren separado y ordenar el pago de los salarios caídos a que fueren condenados por Laudo ejecutoriado, situación prevista en el artículo 43, fracción III de la Ley citada.

Por lo anterior, es claro que el artículo 123 Constitucional en su Apartado "A" permite al patrón optar por la reinstalación o indemnización, y en el Apartado "B" se fuerza al Titular de la Dependencia a reinstalar al trabajador cuando éste haya demandado la reinstalación y a indemnizarlo en caso de que haya optado por demandar ésta última acción.

3.- RECLAMO DE DIVERSAS PRESTACIONES

El trabajador que es despedido de su centro de trabajo, justificada o injustificadamente, puede intentar las acciones de reinstalación o indemnización según su elección, como ya se ha visto en los puntos inmediatos anteriores, pero también puede reclamar diversas prestaciones, conjuntamente con la demanda de reinstalación o indemnización, según sea el caso, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Estas prestaciones consisten en las siguientes:

- Pago de Aguinaldo.
- Pago de Prima de Antigüedad. (89)
- Pago de Prima Vacacional.
- Otras.

(89) Véase, infra. p. 107.

No se omite señalar, que el trabajador antes de interponer su demanda ante el Tribunal Federal citado, puede reclamar estas prestaciones, agotando la instancia de petición por escrito en su ex-centro de trabajo por conducto del área administrativa correspondiente y en caso de que se le negaren o que considerara el trabajador injusto el pago respectivo, éste podrá demandarlas ante el Tribunal Federal, siempre y cuando se entable la acción dentro de los términos previstos por la Ley Federal Burocrática.

3.1.- EL AGUINALDO

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 42 bis, reglamenta esta figura jurídica, indicando: "Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que estará comprendido en el presupuesto de egresos, el cual deberá pagarse en un 50% antes del 15 de diciembre y el otro 50% a más tardar el 15 de enero y que será equivalente a 40 días de salario cuando menos, sin deducción alguna. El Ejecutivo Federal dictará las normas conducentes para fijar las proporciones y el procedimiento para los pagos en caso de que el trabajador hubiere prestado sus servicios menos de un año".

Como se puede apreciar el aguinaldo es un pago adicional que reciben los trabajadores para solventar sus gastos extras a fines de cada año.

Ahora bien, el trabajador que es despedido justificadamente o injustificadamente tiene derecho a recibir el pago de su aguinaldo ya sea íntegramente o la parte proporcional que le corresponda, todo depende si el empleado laboró el año fiscal completo o incompleto.

Por lo anterior, en caso de que el trabajador cesado no reciba su pago correspondiente al aguinaldo, éste puede demandarlo conjuntamente con la reinstalación o indemnización ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje o inclusive se puede demandar únicamente esta prestación ante el citado Organo Jurisdiccional.

3.2.- PRIMA DE ANTIGUEDAD

La Legislación Burocrática no contempla en sus normas esta prestación a favor de los empleados del Estado, siendo aplicada por la Ley Federal del Trabajo.

Esta prestación tiene como finalidad una ayuda económica para el trabajador como reconocimiento al tiempo de servicios prestados.

Francisco Ramírez Fonseca establece que "...la prima de antigüedad es la suma de dinero que recibe el trabajador de planta cuando renuncia a su trabajo o cuando es despedido con o sin justa causa o cuando él rescinde su contrato de trabajo por causas imputables al patrón o cuando se dan otros supuestos legales; suma de dinero que incrementándose conforme aumenta el número de años de servicios prestados, constituye una ayuda económica al trabajador como reconocimiento a su antigüedad..." (89 bis)

En relación con la definición que proporciona Ramírez Fonseca, es preciso

(89 bis) La Prima de Antigüedad; 6a. Edición, México, D.F., Editorial PAC, 1984, p. 28.

mencionar que los trabajadores del Estado cuando presentan su renuncia voluntaria o que son despedidos justificada o injustificadamente, con más de 15 años de servicios a éstos no se les paga la prima de antigüedad; únicamente cuando las Dependencias del Estado implementan programas de retiro voluntario dirigidos a su personal en determinadas épocas, se les paga adicionalmente la prima de antigüedad a aquellos trabajadores que se incorporan a los programas citados y han cumplido más de 15 años de servicios, siempre y cuando no estén en el supuesto de obtener algún tipo de pensión prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Por lo anterior, se propone que el legislador incluya dentro de la Ley Federal Burocrática, la figura jurídica "prima de antigüedad" con el fin de que el trabajador cuente con una cantidad de dinero extra que sirva para sufragar sus necesidades económicas al extinguirse la relación laboral por cualquier motivo; asimismo con esta adición el trabajador despedido justificada o injustificadamente podrá demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje con justo derecho entre otras prestaciones el pago de la prima de antigüedad, siempre y cuando haya cumplido 15 años de servicios.

Es conveniente señalar, que si las dependencias de Estado otorgan la prima de antigüedad a los trabajadores que se incorporan a los programas de retiro voluntario, si estos tienen 15 años de labor en el sector público, por justicia y equidad esta prestación se debería extender al personal que renuncia voluntariamente o que es despedido por su centro de trabajo, con la antigüedad citada, ya que el derecho del trabajo es tutelar y proteccionista del trabajador.

Lo anterior, en virtud de que en la actualidad se desahogan numerosos juicios laborales ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los cuales el trabajador demanda entre otras prestaciones la prima de antigüedad fundamentándose en el artículo 11 de la Ley Burocrática que indica "En lo no previsto por esta Ley o disposiciones especiales, se aplicará supletoriamente y en su orden la Ley Federal del Trabajo...", siendo que en algunos casos el Organó Jurisdiccional citado, al emitir su laudo condena el pago de esta prestación a la dependencia, quien se inconforma al manifestar que no está obligada al pago de la misma e inclusive interpone demanda de amparo ante la autoridad respectiva, con el fin de que se absuelva de esta prestación

Por esta misma situación y a fin de que el trabajador y su familia aspire a una mejor vida, el legislador podría legalizar la prestación de referencia a favor del servidor público, contemplando una partida especial para el pago de la misma en el Presupuesto de Egresos, motivo por el cual se tendría que modificar algunos artículos de la Ley Burocrática.

Es preciso mencionar, que la propuesta de incorporar la prima de antigüedad a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sería materia de un trabajo especial e inclusive un tema de tesis, motivo por el cual no se profundiza sobre un proyecto que pudiera reformar y adicionar diversas normas jurídicas en la Ley Burocrática.

Ahora bien, con el fin de evitar confusiones entre los trabajadores del Estado que son despedidos por sus Dependencias y que algunos de ellos demanden ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje el pago de

la prima de antigüedad con sujeción en lo previsto por el artículo 11 de la Ley Burocrática y asimismo con el propósito de unificar criterios legales ya que en algunos casos esporádicos el Órgano Jurisdiccional citado, condena al pago de la prestación aludida a las instituciones gubernativas; se propone la inclusión de esta prestación en el Ordenamiento Burocrático para beneficio de los trabajadores, quedando pendiente su vigencia, hasta en tanto sean los propios trabajadores que demanden esta prestación e inclusive por conducto de sus representantes sindicales realicen la solicitud ante la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado quien se encargará de transmitirla a las máximas autoridades para su estudio correspondiente.

3.3.- PRIMA VACACIONAL

Esta prestación está regulada por el artículo 40, tercer párrafo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que indica: "Los trabajadores que en los términos del artículo 30 de esta Ley disfruten de uno o de los dos períodos de diez días hábiles de vacaciones percibirán una prima adicional de un treinta por ciento, sobre el sueldo o salario que les corresponda durante dichos períodos".

Para facilitar la comprensión del párrafo anterior, se transcribirá a continuación el artículo 30 de la Ley Burocrática:

"Los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicios disfrutarán de dos períodos anuales de vacaciones, de diez días laborables cada uno, en las fechas que se señalen al efecto; pero en todo caso se dejarán guardias para la tramitación de los asuntos urgentes, para los que se

utilizarán de preferencia los servicios de quienes no tuvieron derecho a vacaciones..."

Las vacaciones deben pagarse con base a los salarios estipulados en el nombramiento, vigentes a la fecha en que surge el derecho a disfrutarlos, sin deducción alguna.

Es obvio que la prima vacacional se estableció por la necesidad de aportar al trabajador una cantidad adicional, a efecto de que disfrutara de sus vacaciones, ya que con el salario diario resulta insuficiente realizar erogaciones extras; si bien es cierto que la prima en la legislación burocrática (30%) es superior a la marcada en la Ley Federal del Trabajo (25%) sobre los sueldos que corresponda a los días de vacaciones; la cantidad que se paga a los trabajadores por este concepto es raquítica e insuficiente como ya se había comentado anteriormente. (90) Asimismo, no existe la posibilidad de incrementarla mediante la negociación colectiva, ya que las condiciones generales de trabajo se fijan unilateralmente por el titular de la Dependencia respectiva o sus representantes, tomando en cuenta la opinión del sindicato correspondiente.

El trabajador que es cesado justificadamente o injustificadamente y que le adeuden esta prestación puede solicitar el pago directamente en el centro de trabajo en que estuvo adscrito y en caso de que se niegue el pago, éste puede demandarse ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

(90) Vid Supra, p. 62.

3.4.- OTRAS (PRESTACIONES)

En algunas dependencias gubernativas existen prestaciones monetarias adicionales a las que hemos mencionado anteriormente a favor de los trabajadores del Estado, tal es el caso en la ya citada Secretaría de Hacienda y Crédito Público que paga a sus empleados una cantidad extraordinaria de dinero, denominada fondos de productividad o incentivos que se regulan legalmente por el Código Fiscal de la Federación en su artículo 70 bis.

Por lo anterior, el trabajador que es cesado por el representante legal de la dependencia aludida, podrá demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje el pago de esta prestación en caso de que se le adeude algún período, al momento de notificarle el despido.

Las prestaciones adicionales que se paguen en algunas de las Dependencias, Organismos o Instituciones del Estado, pueden estar reguladas en sus Condiciones Generales de Trabajo o en su defecto en Acuerdos que celebran los titulares de las dependencias por conducto de sus representantes con el Sindicato respectivo.

Otras prestaciones o derechos que puede demandar el trabajador en caso de que el Estado no se las haya cubierto, son las previstas en los artículos 34, 39 y 40 de la Ley Burocrática que consisten en las siguientes:

- Por cada cinco años de servicios efectivos prestados hasta llegar a veinticinco, los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima como

complemento del salario; asimismo el pago de horas extraordinarias de trabajo y el pago adicional por laborar el día domingo.

4.- EL JUICIO DE AMPARO

Es conveniente aclarar, que no se estudiará a fondo esta figura jurídica, sino simplemente se mencionarán sus características, naturaleza, procedencia y aspectos generales del juicio de amparo laboral.

El trabajador que haya intentado cualquiera de las acciones mencionadas en el presente capítulo, obteniendo un laudo desfavorable a sus intereses, podrá interponer el juicio de garantías ante los Tribunales Colegiados de Circuito, siempre y cuando el laudo dictado por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje ponga fin al juicio laboral y no proceda ningún recurso ordinario por el que pueda ser modificado o revocado y el amparo procederá ante los Juzgados de Distrito cuando el acto reclamado, no revista el carácter de sentencia firme.

El juicio de referencia se encuentra regido por las normas establecidas en la Constitución General de la República en sus artículos 103 y 107, la Ley de Amparo, la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y supletoriamente el Código Federal de Procedimientos Civiles; el juicio de amparo se origina siempre en las pretensiones y conflictos de patrones y trabajadores.

Miguel Borrel Navarro señala que "El juicio de amparo, también llamado

de garantías o juicio constitucional, es un procedimiento jurídico, establecido en defensa del imperio de la Constitución y de las garantías individuales, de tipo jurisdiccional, que se establece por la vía de acción, que se tramita en forma de juicio, ante el Poder Judicial de la Federación y que tiene como materia: leyes, reglamentos, decretos, acuerdos presidenciales y en general actos de autoridad que violen las garantías individuales o impliquen una invasión a la soberanía de la Federación por los Estados o viceversa, al que tiene como efecto la Nulidad del acto reclamado y la reposición del quejoso en el goce de la garantía violada con efecto retroactivo al momento de producirse la violación". (90 bis)

De lo anterior, se deduce que el trabajador que considere violadas sus garantías individuales al conocer el laudo emitido por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, podrá demandar el juicio de amparo ante la autoridad respectiva, solicitando la suspensión o nulidad del acto reclamado. Esto último, puede consistir en el cese del trabajador o que se le niegue el pago de los salarios caídos, etcétera.

El artículo 103 Constitucional en relación con el artículo 1o. de la Ley de Amparo, establece la procedencia del Juicio de Amparo indicando que "Los Tribunales de la Federación resolverán toda controversia que se suscite:

"I.- Por leyes o actos de la autoridad que viole las garantías indivi-

duales;

"II.- Por leyes o actos de la autoridad federal que vulneren o restrinjan la soberanía de los Estados;

"III.- Por leyes o actos de las autoridades de éstos que invadan la esfera de la autoridad federal".

La fracción aplicable para el caso de que los trabajadores del Estado decidan interponer un juicio de garantías en contra de un laudo desfavorable sería la primera.

Por otra parte, el artículo 107 de la Constitución Federal Mexicana indica los principios y bases generales del juicio de amparo. (91)

El juicio de amparo encierra tres aspectos generales que son:

- 1.- Respecto a la inviolabilidad de lo preceptuado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 2.- Control de la constitucionalidad de las leyes y demás normas anteriormente señaladas y los actos de autoridad; y

(91) Nueva Legislación de Amparo; Reformada, Doctrina, Textos y Jurisprudencia; Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera; 53a. Edición, México, D.F., Editorial Porrúa, S.A., 1990, p.p. 37-43.

- 3.- Control del principio de legalidad, o sea la exacta aplicación de la ley, haciendo que siempre se aplique el caso de que se trate, exactamente la ley que corresponde aplicarse.

Existen dos tipos de juicios de amparo en la legislación mexicana vigente, uno llamado directo o uni-instancial que se tramita generalmente en única instancia ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación o los Tribunales Colegiados de Circuito, el que en determinados casos puede ser susceptible de revisión y otro conocido como amparo indirecto o bi-instancial que se tramita en dos instancias: la primera, ante el Juez de Distrito; y la segunda ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación o los Tribunales Colegiados de Circuito, según la materia sobre la que verse el amparo y en la inteligencia de que este juicio sólo procede, después de que se haya agotado la tramitación de los recursos ordinarios que señala la ley.

El procedimiento jurídico del juicio de amparo se compone de las siguientes etapas:

- 1.- Presentación de la demanda constitucional, este procedimiento se inicia siempre a instancia de parte agraviada, como ya se había mencionado, mediante el ejercicio de la acción de amparo y a través de la forma de un juicio.
- 2.- Se plantea ante los Tribunales de la Federación, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tribunales Colegiados de Circuito o Juzgados de Distrito. (Jurisdicción y Competencia)

- 3.- La litis, representada por el planteamiento de la controversia constitucional al señalarse las leyes, normas y actos que se estimen violadoras de las garantías individuales, así como las disposiciones constitucionales y legales que se estimen violadas.
- 4.- El informe de la autoridad responsable, se recabará por la autoridad que conoce del amparo y anexará el expediente respectivo, el informe que debe rendir la autoridad a la que se le imputa el acto violatorio, justificando sus actos.
- 5.- La celebración de una audiencia, ante la autoridad jurisdiccional que conoce el amparo y que se llama audiencia constitucional, en la que el quejoso o peticionario del amparo, la autoridad a la que se le imputa la violación, los terceros si los hay y en algunos casos el Ministerio Público Federal presentan sus pruebas y formulan sus alegatos (Rendición de Pruebas y Alegatos).
- 6.- La sentencia que concede o niega el amparo y protección de la justicia federal.
- 7.- La ejecución de la sentencia. (92)

Jurisdicción: Tienen jurisdicción para conocer de los juicios de amparo,

únicamente los Tribunales de la Federación.

Competencia: Tienen competencia para conocer el juicio de amparo laboral:

A) La Suprema Corte de Justicia de la Nación, Cuarta Sala, para conocer de los amparos siguientes:

- Contra laudos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado.

B) Los Tribunales Colegiados de Circuito, para conocer un amparo "directo" en los siguientes casos:

- Contra laudos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; las sentencias que recaigan en estos juicios de amparo directo, sólo podrán ser impugnadas si deciden sobre la constitucionalidad de una ley o establecen la interpretación directa de un precepto constitucional.

C) Los Jueces de Distrito, para conocer en amparo "indirecto" o "bi-instancial" entre otros los siguientes casos:

1.- Contra actos realizados: en, fuera, o después de concluido un juicio o que afecte a personas extrañas al mismo y también contra leyes, reglamentos, o contra actos de autoridad administrativa o del trabajo.

2.- Contra leyes, reglamentos y disposiciones legales y administrativas en general, que versen sobre la materia del trabajo.

Se puede afirmar, que los Jueces de Distrito tienen competencia, siempre que el acto reclamado, no revista el carácter de sentencia firme.

Contra las sentencias dictadas por los Jueces de Distrito en materia laboral procede la revisión ante los Tribunales Colegiados de Circuito.

Por lo antes expuesto, resulta evidente que la utilización del juicio de amparo en materia laboral, resulta un procedimiento sencillo y eficaz que debe y puede utilizarse por el trabajador que se considera agraviado por un acto de autoridad o la aplicación de una norma legal que le afecte, dentro de cualquier procedimiento laboral.

CONCLUSIONES

Al término de la presente investigación jurídica se obtuvieron las siguientes:

PRIMERA.- Las bases jurídicas para regular el Derecho del Trabajo entre el Estado y sus trabajadores se encuentran particularmente establecidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 Apartado "B" y en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

SEGUNDA.- Las disposiciones contempladas en el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, están orientadas para que el trabajador obtenga ventajas, tales como la estabilidad en el empleo, vida digna para él y su familia, equilibrar la relación con el Estado, garantizar una serie de derechos colectivos y proteger sus derechos elementales.

TERCERA.- Los trabajadores del Estado clasificados como de confianza no gozan de estabilidad en el empleo, situación injusta, en virtud de que existe numeroso personal de confianza que labora en las dependencias gubernativas realizando funciones administrativas y que no tienen nada que ver con las actividades señaladas en el artículo 5o. de la Ley Burocrática que los excluye de su régimen laboral.

CUARTA.- En el régimen laboral burocrático el nombramiento suple al contrato individual de trabajo, ya que es el documento que regula las rela-

ciones jurídicas laborales del trabajador y el Estado y en el cual se especifica el salario, jornada, adscripción, puesto, etcétera.

QUINTA.- Una de las diferencias básicas en las relaciones de trabajo, respecto de los trabajadores del Estado con sus similares de la iniciativa privada, se encuentra en la desigualdad de objetivos de la parte patronal, ya que las aspiraciones de ésta última están dirigidas a la obtención de utilidades o sea que tiene la finalidad de obtener lucro y los del Estado se dirigen a servir y atender lo mejor posible a la sociedad.

SEXTA.- Los sujetos que participan en la relación laboral Estado y los trabajadores a su servicio, se da entre el citado órgano estatal por conducto de sus representantes legales que son los titulares de las dependencias y los propios trabajadores.

SEPTIMA.- El Contrato Individual de Trabajo difiere del nombramiento en virtud de que el futuro trabajador cuando firma este último documento, en ningún momento propone al representante de la dependencia las condiciones generales de trabajo en que desea trabajar, es decir, no plantea el salario que va a recibir, adscripción o lugar donde va a prestar sus servicios, el horario que desea, etcétera: estas condiciones son planteadas unilateralmente por los representantes del Estado.

OCTAVA.- En el Derecho del Trabajo Burocrático, el Estado funge como patrón de sus trabajadoras y no como autoridad, por tal circunstancia el órgano estatal no puede violar los derechos previstos por la Constitución

Federal a favor de los trabajadores, oponiendo el interés público.

NOVENA.- Los trabajadores del Estado clasificados como de "confianza" carecen de un ordenamiento jurídico que regule su relación laboral con el ente citado; situación que deben tomar en cuenta los legisladores para que en un futuro no muy lejano, se realice un proyecto de Ley que vaya orientado a que este tipo de trabajadores goce de una estabilidad en el empleo y sean creados derechos elementales a su favor.

DECIMA.- La relación individual de trabajo, en el Derecho Burocrático, se inicia con la libertad del individuo para contratarse con cualquiera de las diferentes dependencias del Estado, siendo que esta relación es la prestación efectiva del trabajo, resultante de una consecuencia del nombramiento. Por otra parte, la relación colectiva de trabajo es el vínculo jurídico que une al grupo de trabajadores o sindicatos que persiguen un interés común frente al Estado.

DECIMA PRIMERA.- En la relación burocrática, no se prevé el mútuo consentimiento como causal para dar por terminada la relación laboral entre trabajador y Estado, sino que basta la voluntad del trabajador para extinguir la citada relación.

DECIMA SEGUNDA.- El despido, es la notificación que se hace al trabajador por conducto del patrón o sus representantes legales, separándolo del servicio o trabajo justificada o injustificadamente.

La rescisión, es la disolución de la relación de trabajo por incumplimiento grave de las obligaciones, sin responsabilidad para el patrón.

El cese, es separar al trabajador del trabajo o servicio sin responsabilidad para el Estado.

DECIMA TERCERA.- La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en comparación con la Ley Federal del Trabajo, no establece causales por las cuales el trabajador puede rescindir o nulificar el nombramiento por causas imputables a los titulares de las Dependencias (que podrían justificarse a contrario sensu) y que resulta necesario incluir, ya que existen situaciones que imposibilitan la continuación del vínculo para el trabajador, así como establecer ciertas indemnizaciones en favor a éste.

DECIMA CUARTA.- El artículo 46, fracción I, de la Ley Federal Burocrática no señala en qué término se configura el abandono de empleo, remitiendo al lector a los términos que señalen los reglamentos de trabajo aplicables a la dependencia respectiva, motivo por el cual se propone que en la citada Ley, el legislador establezca un término preciso que configure el abandono de referencia y sea aplicable para todas las dependencias gubernativas sin distinción.

DECIMA QUINTA.- La Jubilación, El Retiro por Edad y Tiempo de Servicios y la Cesantía en Edad Avanzada, son causales que originan la terminación de la relación laboral Estado y trabajador, mismas que no se encuentran previstas por el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio

del Estado, considerándose que deben incluirse en el numeral citado, por el legislador. Las causales de referencia, se contemplan únicamente en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado como derechos o prestaciones.

DECIMA SEXTA.- Se deduce que los trabajadores del Estado gozan de una seguridad social más protectora que la de los trabajadores del sector privado, ya que los primeros pueden terminar su relación laboral con el Estado, acogiéndose a la Jubilación, Retiro por Edad y Tiempo de Servicios y la Cesantía en Edad Avanzada, obteniendo una pensión determinada por la Ley del ISSSTE; en cambio muchas empresas privadas no otorgan este tipo de prestaciones a sus trabajadores al terminar su relación laboral, situación injusta ya que muchos han dejado gran parte de su vida en sus centros de trabajo. Es importante mencionar, que la Ley Federal del Trabajo no contempla en sus disposiciones la jubilación, por lo que se opina que es conveniente incluir esta figura jurídica en esta última Ley, para que sea aplicada en todas las empresas y no sólo en unas cuantas.

DECIMA SEPTIMA.- El titular de la Dependencia o sus representantes legales deben comunicar por escrito necesariamente al trabajador su despido o cese, de tal forma que entre tanto no se le comunique a éste por escrito, no surte efectos legales el despido y no corre el término de prescripción para el ejercicio de las acciones respectivas.

DECIMA OCTAVA.- Las consecuencias jurídicas inmediatas al cese del trabajador son las siguientes:

- a) El titular de la Dependencia por conducto de sus representantes dejará de pagar el salario y prestaciones adicionales al trabajador.
- b) Una vez que es notificado el cese del empleado, éste debe suspender sus actividades o funciones que se derivan del puesto que ocupó, quedando sin efectos el nombramiento que lo habilitó.
- c) El trabajador que causa baja en el servicio, pierde facultades en el puesto que ocupó, motivo por el cual debe entregar sus credenciales y documentos que lo acrediten como empleado de la dependencia gubernativa y así prevenir que se siga ostentando como servidor público.

DECIMA NOVENA.— El trabajador que es cesado justificada o injustificadamente por el titular de una dependencia podrá interponer ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, las siguientes acciones:

- a) Reinstalación.
- b) Pago de salarios caídos.
- c) Indemnización constitucional.
- d) Pago de aguinaldo.
- e) Pago de prima vacacional.
- f) Pago de prima de antigüedad. (93)
- g) Pago de otras prestaciones (incentivos, compensaciones, etcétera).
- h) El Juicio de Amparo.

(93) A fin de evitar confusiones y unificar criterios legales, se propone que esta figura jurídica sea incluida por el legislador en la Ley Burocrática para beneficio de los trabajadores, quedando pendiente su validez.

La reinstalación y el pago de salarios caídos se puede demandar unilateral o conjuntamente con las demás acciones excepto con la indemnización constitucional y la prima de antigüedad y, obviamente, el juicio de amparo.

El juicio de garantías podrá interponerlo el trabajador una vez que haya agotado alguna o varias de las acciones citadas y no hubiere obtenido éxito, entonces procede interponer el juicio de garantías aludido.

VIGESIMA.- En la Ley Federal del Trabajo Burocrático, no se contempla la prima de antigüedad a favor del trabajador, figura jurídica que sí se contempla en la Ley Federal del Trabajo, motivo por el cual se considera que el legislador la debe incluir en la Ley Burocrática para efecto de que sea aplicable en los casos respectivos y no únicamente se implemente en los programas de retiro voluntario que promueve el Estado.

VIGESIMA PRIMERA.- La prima vacacional que actualmente recibe el trabajador es insuficiente debido a los altos costos de la vida, por lo cual se propone que se incremente el porcentaje de la prestación aludida para enfrentar de mejor manera sus períodos vacacionales.

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

- Bailón Valdovinos, Rosalío **DESPIDO, RESCISION Y CESE**
México, D.F., Editorial Jus Semper, 1991.
- Bermúdez Cisneros, Miguel **DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**
2a. Edición, México, D.F., Editorial Trillas, 1989.
- Borrel Navarro, Miguel **EL JUICIO DE AMPARO LABORAL**
2a. Edición, México, D.F., Editorial PAC, S.A. de C.V., 1988.
- Briceño Rufz, Alberto **DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO**
México, D.F., Editorial Harla, 1985.
- Buen, Néstor de **DERECHO DEL TRABAJO. TOMO I**
5a. Edición, México, D.F., Editorial Porrúa, S.A., 1984.
- Cabanellas, Guillermo **DICCIONARIO DE DERECHO USUAL**
17a. Edición, Buenos Aires, Argentina, 1981.
- Cantón Moller, Miguel **DERECHO DEL TRABAJO BUROCRATICO**
2a. Edición, México, D.F., Editorial PAC, S.A. de C.V., 1988.
- Dávalos, José **DERECHO DEL TRABAJO. TOMO I**
México, D.F., Editorial Porrúa, S.A., 1985.
- De la Cueva, Mario **EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.**
TOMO I
6a. Edición, México, D.F., Editorial Porrúa, S.A., 1980.
- Guerrero, Euquerio **MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO**
17a. Edición, México, D.F., Editorial Porrúa, S.A., 1990.
- Harnecker, Martha **LOS CONCEPTOS ELEMENTALES DEL MATERIALISMO**
HISTORICO
25a. Edición, México, D.F., Siglo Veintiuno Editores, S.A., 1974.

Italo Morales, Hugo y
Rafael Tena Suck

**LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICO.
Comentarios, Jurisprudencias y Disposiciones
Complementarias**

3a. Edición, México, D.F., Editorial PAC, S.A. de C.V. 1992.

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

2a. Edición, México, D.F., Editorial Trillas, 1987.

Mozart Russonano, V. y
Miguel Bermúdez Cisneros
México, D.F., Cárdenas Editor y Distribuidor, 1982.

EL EMPLEADO Y EL EMPLEADOR

Palomar de Miguel, Juan
México, D.F., Mayo Ediciones, S. de R.L. 1981.

DICCIONARIO PARA JURISTAS

Pina, Rafael de y
Rafael de Pina Vara

DICCIONARIO DE DERECHO

16a. Edición, México, D.F., Editorial Porrúa, S.A., 1989.

Ramírez Fonseca, Francisco

**SUSPENSION, MODIFICACION Y TERMINACION
DE LA RELACION DE TRABAJO**

2a. Edición, México, D.F., Editorial PAC, S.A. de C.V., 1984.

EL DESPIDO

7a. Edición, México, D.F., Editorial PAC, S.A. de C.V., 1985.

LA PRIMA DE ANTIGUEDAD

6a. Edición, México, D.F., Editorial PAC, S.A. de C.V., 1984.

Trueba Urbina, Alberto

EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO

6a. Edición, corregida, aumentada y reafirmatoria de conceptos sociales
y con un apéndice académico; México, D.F., Editorial Porrúa, S.A., 1981.

Trueba Urbina, Alberto y
Jorge Trueba Barrera

**LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICO.
Comentarios y Jurisprudencias. Disposiciones
Complementarias**

27a. Edición, México, D.F., Editorial Porrúa, S.A., 1990.

LEGISLACION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS
UNIDOS MEXICANOS

90a. Edición, México, D.F., Editorial Porrúa, S.A., 1990.

Trueba Urbina, Alberto y
Jorge Trueba Barrera

LEY FEDERAL DEL TRABAJO
Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia
y Bibliografía

63a. Edición, México, D.F., Editorial Porrúa, S.A., 1990.

LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS
SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO
LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICO
Comentarios y Jurisprudencia. Disposicio-
nes complementarias

27a. Edición, México, D.F., Editorial Porrúa, S.A., 1990.

NUOVA LEGISLACION DE AMPARO
Reformada, Doctrina, Textos y Jurispru-
dencia

53a. Edición, México, D.F., Editorial Porrúa, S.A., 1990.

Leyes y Códigos de México

CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL

57a. Edición, México, D.F., Editorial Porrúa, S.A., 1989.

Secretaría de Hacienda y
Crédito Público

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE
LA S.H.C.P.

México, D.F., Impreso en Talleres del T.I.E.V. de la S.H.C.P., 1992.