



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

“ARAGON”

**DEROGACION DEL ARTICULO 5o.
TRANSITORIO DE LA LEY FEDERAL DE
LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL
ESTADO, POR SU INAPLICABILIDAD Y
EN RELACION CON LA ESTABILIDAD
LABORAL**

T E S I S

Que para obtener el Título de:
LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a

ALMANZA MUNDO NOEL

FALLA DE ORIGEN

San Juan de Aragón, Edo. de Méx.

1995



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.

A MIS PADRES Y HERMANOS.

A TU PADRE.- PORQUE TU FUERZA, DEDICACION, APOYO Y AMOR A TU FAMILIA, SON EJEMPLO E INSPIRACION EN MI VIDA, LLEVANDOME A LOGRAR ESTA META.

A TU MADRE.- PORQUE TU CARINO, AMOR, APOYO, CONFIANZA Y ABNEGACION SON LOS PILARES EN LOS CUALES APRENDI A SOSTENER MI VIDA Y A LOGRAR LO QUE ME PROPONGO.

A USTEDES HERMANOS.- POR SER MIS PRIMEROS COMPANEROS Y AMIGOS Y NO PERDER LA CONFIANZA EN MI.

A MI ESPOSA E HIJOS,

A USTEDES PORQUE HA SIDO Y ES SU CARINO Y AMOR, MI RAZON PARA
SALIR ADELANTE Y PROGRESAR.

A MIS MAESTROS:

POR SER USTEDES MI GUÍA PARA SALIR ADELANTE.

A MI FAMILIA y AMIGOS:

PORQUE GRACIAS A TODOS USTEDES QUE HAN ESTADO CERCA DE MI CON
SU CONFIANZA y APOYO E PODIDO CONCLUIR ESTA META.

A LA E.N.E.P. ARAGON y U.N.A.M.:

A TI ENEP PORQUE EN TUS AULAS ME HE FORJADO COMO UN
PROFESIONAL Y A TI UNIVERSIDAD PORQUE TU SOLO NOMBRE ES MI MAS
GRANDE ORGULLO QUE ES EL SER UNIVERSITARIO.

I N D I C E

**DEROGACION DEL ARTICULO 5o. TRANSITORIO
DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL
SEVICIO DEL ESTADO, POR SU INAPLICABILIDAD
Y EN RELACION CON LA ESTABILIDAD LABORAL.**

PAGINA

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

**CAPITULO I
-
ANTECEDENTES**

- A).-Estatuto de los Trabajadores al Servicio
de los Poderes de la Unión, Publicado -
en el Diario Oficial el 5 de diciembre-
de 1938..... 5
- B).-Estatuto de los Trabajadores al Servicio
de los Poderes de la Unión, Publicado -
en el Diario Oficial el 17 de abril de-
1941..... 13

C).-Adición del apartado B al artículo 123- Constitucional, Publicado en el Diario Oficial el 5 de diciembre de 1960.....	15
D).-Ley Federal de los Trabajadores al- Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" del artículo 123- Constitucional, Publicada en el Diario Oficial el 28 de diciembre de 1963.....	18

CAPITULO II

TRABAJADORES AL SERVICIO DE ESTADO

A).-Trabajadores de Confianza.....	24
B).-Trabajadores de Base.....	36
1.-Nombramiento.....	37
2.-Suspension de los efectos del- Nombramiento.....	46
3.-Licencias con goce de sueldo.....	52

(III)

4).-Licencia sin goce de sueldo.....	53
5).-Causas de Terminación de los- efectos del nombramiento.....	55

CAPITULO III

ARTICULO 5o. TRANSITORIO DE LA LEY FEDERAL DE
LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, COMO
FACTOR DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

A).-Estabilidad Laboral Absoluta.....	77
B).-Estabilidad Laboral Relativa.....	80
C).-Artículo 5o. Transitorio como factor- determinante de la estabilidad laboral absoluta.....	81
D).-Incongruencia entre lo, expuesto por- el artículo 5o. transitorio y lo- estipulado por las fracciones 1a. y-	

5a. inciso "b" del artículo 46 de la-
Ley Federal de los Trabajadores al
Servicio del Estado..... 83

CONCLUSIONES..... 89

BIBLIOGRAFIA..... 97

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

El presente trabajo trata sobre un tema poco conocido en el ámbito del derecho, como lo es el de los Trabajadores al Servicio del Estado, para eso comenzaremos por dar una breve sinopsis histórica de los mismos, en su desarrollo legislativo en nuestro país, posteriormente se describirá que se entiende por este tipo de empleados y cuantos tipos de ellos existen, así como sus derechos y obligaciones, tratando en todo momento de encaminar al lector a la hipótesis que ocupa el presente trabajo.

Observando y analizando todos los aspectos a tratar en cuanto a este tipo de relación laboral, llegaremos a la conclusión sobre la estabilidad laboral y su relación con la inaplicabilidad de un precepto legal que en la actualidad carece de todo fundamento, como lo es el artículo 5o. transitorio de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, tratando como ya apuntamos anteriormente de que el lector siga paso a paso comprobando la hipótesis a demostrar.

FALLA DE ORIGEN

C A P I T U L O

P R I M E R O

A N T E C E D E N T E S

La relación jurídica en materia laboral burocrática, por un lado atiende a la responsabilidad de los titulares de las dependencias y por otro lado es una relación semejante a la laboral, generalmente en lo interno y a lo administrativo en lo externo, pero sin lugar a dudas constituye ya una rama autónoma del Derecho Público, ya que como acertadamente sostiene el Maestro Miguel Acosta Romero, los principios que regulan el derecho burocrático "Deben ser independientes y tratando de buscar la equidad entre los dos intereses en presencia; el de los trabajadores que justificadamente tratan de tener estabilidad y un conjunto de derechos básicos y el interés general que siempre domina la actividad del estado, en vista del bien común"(1).

El constituyente de 1917 en observancia del régimen federal decidió facultar de manera concurrente al Congreso Federal y a las legislaturas de los Estados para legislar en materia federal.

(1).- Acosta Romero Miguel. "Teoría General del Derecho Administrativo". México 1981, pp. 650 y 651.

La Ley Federal del Trabajo del Estado de Veracruz, expedida el 14 de Enero de 1918, pionera en su género en el continente, excluía de su reglamentación a los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado; similar actitud asumían el Código del Trabajo del Estado de Yucatán de 16 de Diciembre de 1918 y la Ley del Estado de Tabasco de 18 de Octubre de 1926; paralelamente algunas entidades federativas como Chihuahua en 1922, Chiapas en 1927 y Aguascalientes en 1928, si reglamentaron sus relaciones con los trabajadores.

La multiplicación de los ordenamientos laborales como consecuencia de la facultad de legislar en esta materia, que el constituyente concedió a las legislaturas estatales, fue dando lugar a desigualdades de trato para con los trabajadores de las diversas entidades.

No habiendo razón alguna para conceder derechos distintos a los trabajadores, el Presidente Emilio Portes Gil, presentó al Poder Legislativo una iniciativa de reformas; la cual planteaba modificaciones a los artículos 73

fracción X y al párrafo introductorio del 123, en los cuales proponía que se federalizara la legislación del trabajo.

Como consecuencia de dicha federalización se expidió la Ley Federal del Trabajo de 18 de Agosto de 1931, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de Agosto del mismo año.

El artículo 2o. de la Ley citada con anterioridad determinó: "Las relaciones entre el Estado y sus Servidores se regiran por las Leyes del Servicio Civil que se expidan"; este ordenamiento no estableció el órgano competente para expedir esas leyes y es evidente que en tanto no se expidieran, los servidores públicos se hallarian en una situación de desamparo legal en su trabajo.

La gran inseguridad que padecian los Trabajadores al Servicio del Estado, hizo que el 12 de abril de 1934 se expidiera un acuerdo sobre Organización y funcionamiento del Servicio Civil sobre el cual el Maestro Gabino Fraga opina: "En dicho acuerdo el Ejecutivo abdicaba

su facultad discrecional de remover a los empleados del Poder Ejecutivo y estatula como seguridad de los propios funcionarios y empleados, y en bien de la eficacia de los Servicios Públicos, un régimen interno con normas para la admisión y nombramiento de los servidores del gobierno, señalando sus derechos, obligaciones y recompensas y estableciendo la garantía durante la vigencia del acuerdo de que ningún funcionario o empleado podría ser removido sin justa causa debidamente comprobada ante las comisiones del Servicio Civil que el propio acuerdo estableció" (2).

La primera gran victoria conseguida por los empleados públicos fué cuando el Presidente Lazaro Cardenas del Rio expidió El Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, publicado en el Diario Oficial el 5 de Diciembre de 1938.

(2).- Fraga Gabino, "Derecho Administrativo". Mexico 1979.
19a. Edición; Pág. 135.

**AJ.- ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO
DE LOS PODERES DE LA UNION, PUBLICADO EN EL
DIARIO OFICIAL EL 5 DE DICIEMBRE DE 1938.**

Los que prestaban sus servicios para el Estado sabían de antemano que su paso por el empleo era transitorio y eventual ya que carecían de protecciones personales y de estabilidad; esta situación marco un interés cada vez mas encausado a lograr la seguridad, estabilidad y beneficios en su empleo.

A iniciativa, como ya se menciona anteriormente, del entonces Presidente Lázaro Cárdenas del Rio, se substituyó la antigua teoría de la función pública, regida por el derecho administrativo, con la solución que se desprende de la declaración de derechos sociales de 1917, en el sentido de que la relación jurídica entre el Estado y sus Trabajadores, sería una relación de trabajo.

Cabe hacer mención que la iniciativa para la creación del citado Estatuto que presento el General

Lázaro Cárdenas, provocó acalorados debates en el Poder Legislativo e incluso hubo oposición a la misma, teniendo mayor énfasis dicha oposición en lo que se refiere al reconocimiento al derecho de sindicación y muy especialmente al de huelga contra el Estado; así como se hicieron adiciones, como la que versa en el sentido de dar oportunidad de regresar al empleo en las mismas condiciones, al que hubiere gozado de una licencia para el desempeño de otro cargo de elección o de confianza; en resumen la citada iniciativa se enriqueció y completó, hasta que fue promulgado el Estatuto Jurídico en cuestión en fecha 5 de diciembre de 1938.

El multicitado Estatuto estaba dividido en varios capítulos, los cuales pasaremos a mencionar a continuación:

- I).- Disposiciones y Generales.
- II).- Derechos y Obligaciones de los Trabajadores.
- III).- De las horas de trabajo y de los descansos legales.
- IV).- De los salarios.

- V).- De las obligaciones de los Poderes de la Unión con sus Trabajadores considerados individualmente.
- VI).- De las obligaciones de los Trabajadores.
- VII).- De la suspensión de los efectos del nombramiento.
- VIII).- De la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores.
- IX).- De la organización colectiva de los trabajadores al servicio de los poderes de la unión.
- X).- De las Condiciones Generales de Trabajo.
- XI).- De las huelgas.
- XII).- Del procedimiento en materia de huelgas y de la intervención que corresponde al tribunal de arbitraje.
- XIII).- De los riesgos profesionales y de las enfermedades profesionales.
- XIV).- De las prescripciones.

XV).- Del tribunal de arbitraje y juntas arbitrales para los trabajadores al servicio del estado y del procedimiento que debe seguirse ante el propio tribunal y juntas.

XVI).- De la competencia del tribunal de arbitraje.

XVII).- Del procedimiento ante el tribunal de arbitraje y juntas; mas doce articulos transitorios.

Este Estatuto reconoció una serie de derechos como se desprende de la serie de capítulos mencionados anteriormente, que solo se habian manejado a nivel doctrinal o en ordenamientos ya sea federales o estatales, pero en una forma muy aislada; entre estos derechos podemos decir que sobre salen y son palpables los siguientes:

a).- El reconocimiento a los burocratas de su calidad de asalariados;

b).- la protección de la estabilidad en el empleo, a través de la restricción de las facultades discrecionales del ejecutivo, de nombrar y remover a sus trabajadores;

c).- la inclusión del derecho de huelga.

d).- la fijación del derecho de antigüedad; y

e).- la creación de un tribunal para resolver los conflictos que se suscitaren.

Es en este Estatuto donde por primera vez se trata el problema que nos ocupa, esto es cuando un trabajador de base ocupa un puesto de confianza, expresando primeramente en su artículo 41, inciso I), párrafos 3 y 4 :

"Los Titulares de las Dependencias respectivas cubrirán libremente los puestos disponibles una vez corridos los escalafones, con motivo de las vacantes que ocurrieren, y nombrarán y removerán libremente también a los

empleados de confianza.

Un trabajador de base podrá ser ascendido a un puesto de confianza; pero en ese caso y mientras conserve esa categoría, quedarán en suspenso todos los derechos y prerrogativas que tuviera conforme esta ley, así como los vínculos con el sindicato al cual perteneciere. El individuo que como consecuencia de un ascenso de esta naturaleza sea designado para ocupar la vacante correspondiente, una vez corrido el escalafón respectivo, tendrá en todo caso el carácter de trabajador provisional, de tal modo que, si el trabajador ascendido a un puesto de confianza vuelve a ocupar el de base del que hubiere sido promovido, lo que constituiría un derecho para él, automáticamente se correrá en forma inversa el escalafón y el trabajador provisional dejará de prestar sus servicios al Estado sin responsabilidad para éste.

Y posteriormente en su artículo 50, transitorio establece: " Los trabajadores que en el momento de expedirse la presente ley, desempeñen los cargos de confianza de jefes de oficina o de departamento, siempre que

hubieren llegado a ellos procediendo de un puesto de base, tendrán derecho, en caso de ser removidos, a ocupar el puesto de base inmediato, a cuyo efecto se correrá en forma inversa el escalafon correspondiente y se aumentarán por una sola vez, las plazas de trabajadores no calificados que fueren necesarios, a fin de que el movimiento no signifique una reducción del personal."

Como podemos apreciar en el artículo 41 de dicho ordenamiento se sientan las bases para lo que después sería las licencias sin goce de sueldo para ocupar un cargo de confianza, siendo que este artículo va mas allá estipulando que el derecho a regresar a la plaza de base, será siempre y cuando el trabajador fuere ascendido al puesto de confianza y en cuyo caso se harían los movimientos escalafonarios correspondientes y por lo que respecta al artículo 50. transitorio, refiere a los trabajadores que al momento de entrar en vigor el Estatuto en comento estuvieren ocupando un cargo de confianza y procedieran de una plaza de base y que además fueren removidos, tendrían el derecho de ocupar una plaza de base, que estuviera en el nivel inmediato inferior, pero nunca se habla de que necesariamente fuera la

plaza de base original de donde provenia e incluso se habla de un movimiento escalafonario que daria origen a la creacion de nuevas plazas, por tanto como veremos mas adelante estos preceptos en una que podriamos considerar deficiencia legislativa, fueron incluidos en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado publicada, el 28 de diciembre de 1963, de forma escueta y oscura.

Este Estatuto estuvo en vigor hasta el 17 de abril de 1941, fecha en la cual se publico en el Diario Oficial, uno nuevo el cual vino a abrogar al que hemos hecho mencion en este apartado, siendo el nuevo Estatuto materia de un nuevo comentario.

**B).- ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO
DE LOS PODERES DE LA UNION, PUBLICADO EN EL
DIARIO OFICIAL EL 17 DE ABRIL DE 1941.**

El 17 de abril de 1941 se publicó en el Diario Oficial de la Federación un nuevo Estatuto que abrogó el de 1938, a iniciativa del entonces Presidente General Manuel Avila Camacho pudiéndose comentar sobre el mismo que en términos generales solo se trataba de una reforma.

El contenido general, la orientación político social, así como el contenido jurídico del nuevo Estatuto, era igual al de 1938, con la única diferencia que se adicionaron nuevos cargos a los llamados de "Confianza".

Bien podemos decir que este Estatuto no aportó ninguna novedad al sistema jurídico que regía las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores, ya que como se ha mencionado solo agregaba nuevos puestos a los considerados de "Confianza" y ordenaba algunas cuestiones dispersas.

Así mismo en lo relativo al ascenso de trabajadores de base a puestos de confianza a que refería el citado artículo 41 del Estatuto anterior, este queda en el nuevo en el mismo artículo pero ahora como el inciso g) y no sufre ninguna alteración; no así el artículo 5o. transitorio del cuerpo legal de 1938, el cual desaparece en su contenido ya que las reglas para los puestos de confianza y su ocupación por parte de los trabajadores de base, estaban perfectamente definidas y al entrar en vigor este Estatuto, no modificaría, alteraría o afectaría los derechos ya creados por los trabajadores, ya que el presupuesto histórico que había dado origen a las leyes laborales burocráticas y a la estabilización de los de los trabajadores en las mismas; ya había pasado.

C). - ADICION DEL APARTADO "B" AL ARTICULO 123
CONSTITUCIONAL, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL
EL 5 DE DICIEMBRE DE 1960.

Los Trabajadores al Servicio del Estado consideraron que la regulación de su relación laboral en el Estatuto no era suficiente garantía y continuarón luchando para que sus derechos se elebaran a rango Constitucional y viendo el Estado que resultaba imposible retrasar la creación para dichos trabajadores de un marco jurídico dentro de la Constitución, el entonces Presidente de la República Adolfo López Mateos, presentó al Congreso una iniciativa de adiciones al artículo 123 Constitucional.

En la iniciativa se pretendía mantener y considerar los ideales revolucionarios en lo referido a la justicia social, pretendiéndose por lo tanto, incorporar a la Constitución, los principios de protección para el trabajo de los servidores del Estado, insistiendo en que sus trabajadores no se encuentran en las mismas condiciones de los que prestan sus servicios a la iniciativa privada, ya que

estos sirven para producir lucro, mientras aquellos trabajan para las instituciones de interés general y son colaboradores de la función pública, no obstante esa diferencia su trabajo también debería ser tutelado.

Cabe hacer mención que en la citada iniciativa en realidad se recogen las protecciones y principios establecidos en el Estatuto que estaba vigente en ese momento.

El 8 de Septiembre de 1960 la Cámara de Senadores como Cámara de origen, emitió un dictamen sobre la mencionada iniciativa y lo turnó a la Cámara de Diputados como revisora, la cual el 27 de Septiembre de ese mismo año, declaró reformado el artículo 123 Constitucional, con la adición del apartado "B" ya mencionado.

El reformado y adicionado artículo 123 Constitucional se turnó al Poder Ejecutivo para su promulgación, haciéndose su publicación en el Diario Oficial de la Federación el día 5 de Diciembre de 1960.

FALLA DE ORIGEN

Se puede comentar de este apartado que los derechos laborales de los Trabajadores al Servicio del Estado que habían sido elevados a rango Constitucional, reunían todos los derechos plasmados en sus antecesores Estatutos, pero con la gran diferencia que con el rango que se les había dado, los ponía a la vanguardia en el mundo, en cuanto al reconocimiento de este tipo de relación laboral entre el Estado y sus Servidores.

**D).- LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL
SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL
APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL,
PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL EL 28 DE
DICIEMBRE DE 1963.**

Como se había ordenado al adicionarse el apartado "B" del artículo 123 Constitucional, se elaboró la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la cual fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de Diciembre de 1963, de la cual comentaremos a continuación lo que consideramos sus partes más sobresalientes.

En el artículo segundo de la citada Ley se estipula que la relación laboral quedaba establecida entre los titulares de las Dependencias del Gobierno Federal e instituciones que lo integraban y los Trabajadores de base a su servicio, eliminando con esto cualquier tipo de posibilidad para los trabajadores de confianza de establecer relación laboral alguna.

Cabe hacer mención que en el artículo en comento también se dijo que la relación de trabajo era con los titulares de las dependencias, a lo que podemos arguir, que estos solo actúan como representantes del Poder Ejecutivo, considerando al mismo como institución y no como persona, ya que esto es la base que permite de forma legal la estabilidad en el empleo de los trabajadores.

En cuanto a los Trabajadores de Confianza podremos comentar que el artículo 50. de la citada Ley, hizo una clasificación de los mismos, para de esta forma dejar bien claro quienes son y cuales son sus características, siendo estos los que por disposición legal no pueden entablar ningún tipo de relación laboral con el Estado.

Así mismo, podemos decir que con mayor técnica jurídica y atendiendo a una economía legislativa, se establecen de forma mas clara los principios y reglas para el goce del derecho de tomar las licencias sin goce de sueldo para ocupar un cargo de confianza.

Cabe hacer mención también que desde nuestro particular punto de vista, se dio un retroceso importante, al crearse el artículo 5o. transitorio en los términos en que se planteo, ya que el mismo no marca el término que tendrán los trabajadores, ni las reglas y situaciones que se deberían dar, para que se acogieran al derecho en el consignado; siendo además claro que el mismo no tiene razón de ser, ya que al momento de entrar en vigor la Ley Federal que nos ocupa, estaban dadas y establecidas las situaciones jurídicas de los puestos de base y de confianza, sin tomar en consideración también el gran número de burocratas en cada Dependencia Gubernamental, mismos que en la actualidad por lo ambiguo de dicho artículo se siguen acogiendo a su beneficio.

Una vez visto en forma breve lo que consideramos el aspecto o aspectos mas importantes de la multitudada Ley Federal en comento y los cuales veremos en forma detallada en el siguiente capítulo; terminaremos por decir que en esta Ley se plasmo los derechos conseguidos por los trabajadores en los instrumentos legales anteriormente mencionados en este capítulo.

C A P I T U L O

S E G U N D O

T R A B A J A D O R E S

A L

S E R V I C I O

D E L

E S T A D O

Para empezar el desarrollo de este capítulo, comenzaremos por expresar que se entiende por trabajador; el cual según el artículo 8o. de la Ley Federal del Trabajo lo define como: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado"; y por otra parte, el precepto 3o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece: "Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales"; como podemos apreciar son dos conceptualizaciones muy distintas para uno y otro tipo de trabajador, esto es para el que presta sus servicios a las empresas o particulares y el que lo hace para el Estado.

Desde nuestro punto de vista la definición de Trabajador al Servicio del Estado debería de ser parecida a la preceptuada en la Ley Federal del Trabajo, debiendo quedar como a continuación se propone: "Trabajador es toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros al Estado, en virtud de un nombramiento expedido...", ya que de esta forma se evitaría lo que la

legislación actual hace, que consiste en supeditar el carácter de trabajador, en una forma tajante, al nombramiento, sin especificar quien debe expedir el mismo.

La supeditación del carácter de trabajador a la expedición del nombramiento ha sido una cuestión que la misma H. Suprema Corte de Justicia de la Nación ha reconocido, en ejecutorias como la que a continuación se transcribe:

TRABAJADOR, CARACTER DE. - Para ser trabajador al Servicio del Estado se requiere, como condición específica que en las haya expedido un nombramiento o que figure en las listas de riva de trabajadores temporales y no puede darse el caso de que se presuma la existencia de relación jurídica de trabajo entre el titular de una dependencia y un particular por el solo hecho de la prestación de un servicio mediante contrato de naturaleza distinta y por tanto no puede aplicarse en forma supletoria el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo.

Informe del Presidente de la II. Suprema Corte
de Justicia de la Nación de 1978. Cuarta Sala.
Página 49 (Ejecutoria).

Una vez visto que se entiende por
trabajador al Servicio del Estado, así como su supeditación
al nombramiento que se expida para él, pasaremos a analizar
los tipos de Trabajadores al Servicio del Estado, sus
derechos y obligaciones.

A). - TRABAJADORES DE CONFIANZA.

Para empezar a tratar sobre este tema, comenzaremos por ver que entiende el Maestro Mario de la Cueva por trabajadores de Confianza al expresar "Debe hablarse de empleados de Confianza, cuando estan en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales y su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores".(3)

Ahora bien, la calidad de trabajadores de confianza al Servicio del Estado, deriva de la propia Ley, ya que ésta en su artículo 50. anumerara y clasifica este tipo de trabajador, en el cual si se analiza a fondo se puede

(3).- De la Cueva Mario. "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo I. México D.F. 1989. Editorial Porrúa, Edición Décimo Primera. Pagina 155.

apreciar que se guía por el mismo tipo de interés a que hace referencia el Maestro Mario de la Cueva, pero aplicado a la función pública, esto es, que se hablaría de Trabajadores al Servicio del Estado de confianza, cuando estuviera en juego la existencia de la función pública, sus intereses fundamentales, éxito, prosperidad, seguridad de las instituciones donde se lleva a cabo y el orden que debe de haber entre sus trabajadores.

Sobre este tema el Maestro Gabino Fraga en su obra Derecho Administrativo trata diversas características que diferencian a los trabajadores de confianza con los de base, llamándole a los primeros funcionarios y a los segundos empleados, haciendo dicho tratamiento de la siguiente manera:

"Respecto de los funcionarios y empleados, es una cuestión muy debatida en la doctrina señalar cuales son los caracteres que los separan.

Entre las opiniones que se han expresado para hacer la distinción, podemos señalar las siguientes:

1a.- Se ha considerado que el criterio que distingue a los funcionarios de los empleados, es relativo a la duración del empleo y que mientras que los funcionarios son designados por tiempo determinado, los empleados tienen un carácter permanente.

Este criterio en realidad no da ninguna base para hacer la distinción, pues bien puede encontrarse en los que se llaman funcionarios algunos que tienen la misma permanencia que los empleados.

2a.- Se recurre al criterio de la retribución para fijar la distinción considerando que los funcionarios pueden ser honoríficos en tanto que los empleados son siempre remunerados.

3a.- También señala como criterio para distinguir a los funcionarios de los empleados la naturaleza de la relación jurídica que los vincula con el Estado. Si la relación es de derecho público entonces se tiene al empleado, si es de derecho privado al funcionario.

4a.- Se ha dicho que los funcionarios públicos son los que tienen poder de decidir y ordenar, en tanto que los empleados son meros ejecutores.

5a.- Se ha recurrido al criterio de considerar como funcionarios a aquel que tiene señaladas sus facultades en la Constitución ó en la Ley y el empleado el que las tiene en los reglamentos.

6a.- Por último, se ha señalado como una distinción entre el concepto de funcionario y el de empleado, la de que el primero supone un encargo especial transmitido en principio por la Ley, que crea una relación externa que da al titular un carácter representativo, mientras el segundo solo supone una vinculación interna que hace que su titular solo concorra a la información de la función pública".(4)

(4).- Fraga Gabino. "Derecho Administrativo". México 1987.
25a. Edición. Editorial Porrúa. Página 129.

Así mismo la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación ha hablado sobre este tipo de trabajadores para lo cual a continuación transcribimos algunas jurisprudencias y tesis jurisprudenciales en las cuales se ve los criterios a seguir en cuanto al carácter y calidad de los trabajadores de confianza, así como la competencia que tiene el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para conocer de los conflictos que surgen con este tipo de trabajadores.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, DE CONFIANZA. ESTE CARACTER DERIVA DE LA LEY.- La calidad de confianza de un puesto no la da la designación que sobre el particular se haya en el nombramiento respectivo, sino que depende de que el puesto sea uno de los enunciados expresamente como de confianza por el artículo 50. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, DE CONFIANZA, CALIDAD DE LOS. - La supletoriedad a que se refiere el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado opera en aquellos casos en que no se encuentra prevista en dicho ordenamiento, disposición directa o exista alguna por lo tanto, como la calidad de confianza de un Trabajador al Servicio del Estado, depende de que el puesto sea uno de los enunciados expresamente con tal categoría por el artículo 33, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, o bien, por cualquier otro instrumento legal posterior que así lo determine, no existe la posibilidad de aplicar supletoriamente la Ley Federal del Trabajo.

Informe del Presidente de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación de 1964, Cuarta Sala.
Página de Ejecutoria.

FALLA DE ORIGEN

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, DE CONFIANZA, COMPETENCIA DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE PARA CONOCER DE LOS CONFLICTOS DERIVADOS DE LA RELACION LABORAL DE LOS.- La situación jurídica de las personas que prestan sus servicios al Estado Federal, quedó definida como garantía social, con la inclusión del Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución, que entro en vigor el 3 de Diciembre de 1960.

El dispositivo anterior quedó colocado bajo el rubro general del propio artículo 123 que establece que el Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán, entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores. El susodicho apartado "B" contiene las normas básicas aplicables a las relaciones de trabajo de todas las personas que presten sus servicios a las diferentes

dependencias que integran el Gobierno Federal con la Única excepción contenida en la fracción XIII que señala Los Militares, Marinos y Miembros de los Cuerpos de Seguridad Pública, así como el personal del Servicio Exterior, se regirán por sus propias leyes.

La reglamentación de las bases anteriores esta contenida en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La fracción XIV del Apartado Constitucional en cita, establecio que la Ley reglamentaria determinará los cargos que serán considerados como de confianza, y agregó que las personas que los desempeñen disfrutará de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social a que el propio precepto constitucional se refiere.

Lo anterior significa, por una parte, que las personas que desempeñen cargos de

confianza son trabajadores cuya calidad se encuentra reconocida por el propio Apartado "B" y que gozarán de los derechos derivados de los servicios prestados en los cargos que ocupan, pues debe entenderse que la protección al salario debe hacerse extensiva, en general, a las condiciones laborales según las cuales deba prestarse el servicio. É igual Seguridad Social al que le es aplicable, de lo que resulta que la situación jurídica de estos trabajadores de confianza es la de estar protegidos por la propia disposición de la Carta Magna, excepto en lo relativo a derechos de carácter colectivo por lo que respecta a los derechos que derivan de la relación individual de trabajo solo se encuentran excluidos de las normas que protegen a los trabajadores de base en cuanto a la estabilidad en el empleo, ya que estos derechos se encuentran considerados en la fracción IX del propio precepto en cita; en otras palabras los trabajadores de confianza

al Servicio de los Poderes de la Unión, gozan de los derechos que la Constitución concede a todos los trabajadores del Estado Federal, en lo que concierne a la relación individual del Trabajo, excepto los relativos a la estabilidad en el empleo.

Por otra parte, la disposición Constitucional establece que los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo previene la Ley Reglamentaria, con excepción de los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, que serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. En consecuencia, las derivadas de la relación de trabajo entre los titulares de las Dependencias de los Poderes de la Unión y los Trabajadores de Confianza al servicio de las mismas, deben ser resueltos por el mencionado tribunal que es el Único

FALLA DE ORIGEN

competencia, constitucionalmente, para dirimir dichos conflictos, ya que el precepto en comento no los excluye y deben quedar comprendidos en el campo de su jurisdicción.

Amparo Directo 3208/65. - Carlos Barrera Ruiz. -
9 de mayo de 1965. - 5 votos. - Ponente: Angel
Garvajal. - Secretario: Santiago Barajas Montes
de Oca.

Amparo Directo 3295/78. - Antonio Cervantes
Huerta y otro. - 21 de febrero de 1979. - 5
votos. - Ponente: David Franco Rodríguez. -
Secretario: Salvador Tejada Cerda.

Amparo Directo 784/78. - Sergio Antonio
Dominguez. - 26 de febrero de 1979. - Ponente:
Julio Sánchez Vargas. - Secretario: Jorge
Tanda.

Amparo Directo 4893/78. - Ismael Mantus
Martínez. - 14 de marzo de 1979. - 5 votos. -

Ponente: Julio Sánchez Vargas. - Secretario:

Raquel Ramírez Sandival.

Amparo Directo 6130/77. - Antonio Cabrera

Musías. - 25 de abril de 1979. - Unanimidad de 4

votos. - Ponente: David Franco Rodríguez. -

Secretario: Salvador Tejeda Cerda.

Visto todo lo anteriormente tratado pudimos comprender como se considera a los Trabajadores al Servicio del Estado de Confianza y el porque de su exclusión en una relación directa para con el Estado, por lo que pasaremos a continuación al estudio de los trabajadores de base y sus derechos.

B). - TRABAJADORES DE BASE

Como ya vimos anteriormente el carácter de trabajador de base o de confianza deriva de la propia Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la cual en su artículo 2o. establece que la relación jurídico laboral es entre los titulares de las dependencias y sus trabajadores de base, y en su artículo tercero establece que se entiende por trabajador, manifestando que es aquel individuo que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros en virtud de un nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.

Viendo lo anterior, podemos decir que al igual que para los trabajadores de confianza, para los trabajadores de base, también su carácter deriva de la Ley ya que entendiendo a contrario sensu lo establecido en el artículo 5o. de la citada Ley Federal, serán trabajadores de base, todos aquellos a los que se les expida nombramiento y no figuren en la clasificación del mencionado artículo.

Para poder comprender mejor nuestro tema y por ende este tipo de trabajador, a continuación estudiaremos desde el acto jurídico que le da origen, como lo es el nombramiento, su efectos, la suspensión de los mismos, su terminación, así como algunos derechos esenciales para llegar al punto culminante de este trabajo.

1).- NOMBRAMIENTO

Podemos considerar el nombramiento como el acto jurídico por el que se crea la relación de trabajo entre el titular de la dependencia o responsable de la entidad y los trabajadores de base a su servicio; se perfecciona con la protesta de Ley, además tiene que ser expedido por funcionario competente. El nombramiento puede ser definitivo, provicional, interino, por tiempo fijo o por obra determinada.

Para poder establecer la naturaleza jurídica del nombramiento y la cual lo hace diferente del contrato de trabajo, se tiene que decir como antecedente que la Ley Federal del Trabajo de 1931 establecía en su artículo

2o. que : "Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirían por las Leyes del Servicio Civil que se expidieran", esto quería decir que las disposiciones de esta Ley no eran aplicables a estos trabajadores, por lo tanto en ese momento no se podía determinar la naturaleza jurídica, hasta que la legislación laboral burocrática tomo forma siendo ese el momento para empezar a estudiar con bases mas sólidas la naturaleza jurídica del nombramiento.

De las diversas teorías que tratan de explicar la naturaleza jurídica del nombramiento, podemos hacer alusión a las siguientes:

TEORIA CIVILISTA.- Esta teoría considera el nombramiento como un contrato, ya que se fundamenta en el derecho civil, situación a todas luces inaceptable, ya que el mismo es regulado por disposiciones específicas como lo son el apartado "B" del artículo 123 Constitucional y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por lo que jamás se podría encuadrar en el derecho civil.

Otra de las teorías expuestas para tal efecto es la que considera al nombramiento como un Acto Unilateral del Estado; esta teoría se funda netamente en el Derecho Administrativo, al señalar que en virtud del principio de obligatoriedad, el Estado tiene facultades de crear y reglamentar unilateralmente, através de los distintos medios legales que existen (leyes, decretos, etc...), los empleos que requiere para realizar sus funciones de Derecho Público y conecuentemente la designación de quienes deban ocuparlos.

Según lo establece el artículo 5o. Constitucional la teoría en comento es inaplicable en nuestro sistema jurídico ya que según este precepto, las personas pueden elegir libremente si quieren o no ser servidores del Estado, claro está que en la misma disposición Constitucional se marcan las excepciones al caso, como lo son, el servicio de las armas, jurados, desempeño de cargos consejiles, de elección popular directa o indirecta, etc...

Hay otra teoría que se denomina "Teoría del Contrato Administrativo", la cual parte del hecho de que

siendo el empleador un órgano del Estado, el acuerdo de voluntades que conforman la relación jurídica de trabajo, se da dentro de los lineamientos del Derecho Administrativo.

Por otro lado algunos tratadistas sostienen la Teoría de que el nombramiento es un Acto Materialmente Administrativo, toda vez que los poderes legislativo y judicial pueden nombrar también a sus servidores, y el mismo acto permite la aplicación de leyes conducentes y en el mismo concurren las voluntades del Estado y sus trabajadores.

El Maestro Gabino Fraga en su obra Derecho Administrativo comenta sobre el tema: "El Acto de Nombramiento o de investidura para un cargo público no es ni un acto unilateral, ya que no se puede imponer obligatoriamente, ni un contrato por que él no origina situaciones jurídicas individuales. Entonces es necesario considerarlo como un acto diverso cuyas características son: Las de estar formado por la concurrencia de las voluntades del Estado que nombra y el del particular que acepta el nombramiento, y por el efecto jurídico que origina dicho

concurso de voluntades, que es no el de fijar derechos y obligaciones del Estado y del empleado, sino el de condicionar la aplicación a un caso individual (El del particular que ingresa al servicio), de las disposiciones legales preexistentes que fijan en forma abstracta e impersonal los derechos y obligaciones que corresponden a los titulares de los diversos órganos del Poder Público.

Ahora bien, ese acto que condiciona la aplicación del Estatuto legal y que no puede crear ni variar la situación que establece dicho estatuto y que además permite la modificación de éste en cualquier momento sin necesidad de consentimiento del empleado, es el acto que la doctrina denomina acto-unión. (V. Inf. Pleno S.C. de J. año 1972, Páginas 319, 331, 346)".(5)

Como podemos apreciar para el Maestro Gabino Fraga se debe considerar este acto como lo que en

(5).- Fraga Gabino, Opus. Cit., Páginas 133 y 134.

derecho administrativo se denomina "acto-uni6n", lo anterior se desprende de que para el citado tratadista el particular ingresa a prestar sus servicios al Estado adhiriendose a una situaci6n jur6dica ya existente.

Para los tratadistas Mariano Herr6n Salvatti y Carlos F. Quintana Roldan se debe entender por nombramiento "El acto mediante el cual el servidor p6blico, que tiene facultades y atribuciones para ello, designa a quien debe ocupar un cargo o puesto, previo cumplimiento en su caso, de los requisitos que establezcan las disposiciones aplicables." (6)

Analizando todo lo anteriormente expuesto, consideramos que la definici6n que sobre nombramiento damos al inicio del presente apartado, reune todos los requisitos que para el mismo existen, como se puede

(6).- Herran Salvatti Mariano y Quintana Roldan Carlos F. "Legislaci6n Burocr6tica Federal". M6xico 1986. Primera Edici6n. Editorial Porr6a. P6gina 31.

apreciar en el desglose hecho con posterioridad; así mismo de las teorías que para el mismo se han dado podemos terminar diciendo que el nombramiento es un acto jurídico que crea una relación laboral, la cual por disposición legal se rige por el derecho público, por lo tanto las teorías de derecho administrativo y civil le son inaplicables, ya que como hemos visto su naturaleza jurídica es netamente laboral, atendiendo a los principios de igualdad política, seguridad social y estabilidad en el empleo.

Ahora bien, por último y para dar por finiquitado el presente apartado, pasaremos a referir algunas características, requisitos y peculiaridades del nombramiento.

El nombramiento debe de contener entre otros los siguientes requisitos:

a).- El nombre y los generales del particular designado para el cargo que se le vaya a encomendar.

b).- La especificación del trabajo que debe de realizar.

c).- El lugar donde se debe de realizar.

d).- Si se trata de nombramiento definitivo, provicional, interino, por tiempo fijo o por obra determinada.

e).- La jornada de trabajo; y

f).- El salario.

Además algunas entidades o dependencias del sector público, establecen sus prestaciones en el propio nombramiento.

Cabe mencionar que una vez que el trabajador acepta el nombramiento queda obligado a cumplir con los deberes inherentes al mismo, esto es a desempeñar las funciones que sean acordes con el puesto, el incumplimiento a ello puede dar origen a sanciones de carácter laboral e

incluso al fincamiento de responsabilidades.

Así mismo podemos afirmar que el cambio de funcionarios o titulares en las diversas dependencias o entidades del sector público, no afecta a los trabajadores que han obtenido la expedición de un nombramiento, ya que en la propia Ley encuentra aplicación el principio de estabilidad en el empleo, consagrado a través del principio de inamovilidad.

Hasta aquí concluimos el tratamiento para el presente apartado, esperando se comprenda un poco más el estatus legal de los Trabajadores al Servicio del Estado de base, al tener un conocimiento más detallado del acto jurídico que le da origen a su relación laboral con el Estado.

Ahora pasaremos al estudio del siguiente apartado, para de esta forma ir cimentando las bases para la comprensión del presente trabajo.

2).- SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

Para empezar a hablar sobre este apartado, diremos que los efectos del nombramiento son el poner al trabajador en uso y goce de todos sus derechos y obligaciones consagrados en la Ley; y suspensión sería dejar sin efecto algo en forma temporal.

Ahora bien, consideramos que se debe de entender por suspensión de los efectos del nombramiento, el acto jurídico por medi del cual se dejan sin efecto temporalmente los derechos y obligaciones establecidos en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en las circunstancias y situaciones previstas en la misma.

De lo establecido por el artículo 45 de la Ley Federal citada, se puede deducir que hay cuatro causas específicas de suspensión de los efectos el nombramiento y las cuales pasaremos a enumerar a continuación:

a).- Que el trabajador contraiga alguna enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajan con él, esto es, que se trate de una enfermedad contagiosa.

b).- La prisión preventiva del trabajador.

c).- El arresto judicial o administrativo.

d).- La irregularidad en el manejo de fondos, valores o bienes con la circunstancia de que la suspensión podrá ser hasta por 60 días decretada por el titular de la dependencia o entidad, tiempo durante el cual deberá practicarse la investigación y resolver en definitiva sobre la situación del trabajador, que puede ser inclusive la del cese, por existir entonces una falta de probidad; esta situación también se encuentra prevista en otro ordenamiento legal como lo es la "Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos".

La H. Suprema Corte de Justicia de la Nación también a establecido los criterios a seguir en cuanto a la suspensión de los efectos del nombramiento, através de jurisprudencias y tesis jurisprudenciales, como las que a continuación se enuncian:

SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA, SUSPENSION TEMPORAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA. - Es verdad que cuando la suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador se funda en la existencia de un auto de formal prisión, debe levantarse cuando cesen los efectos de éste, bajo pena de cubrirle los salarios que deje de percibir de la fecha que debió levantarse la suspensión, pero también es cierto que la obligación de pagar esos salarios existe únicamente, cuando el trabajador da aviso a la Secretaria de que ha cesado los efectos de prisión preventiva y se presenta a continuar sus labores.

FALLA DE ORIGEN

Informe del Presidente de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación de 1972, Cuarta Sala, Página 56. (Ejecutoria).

ARTICULO 45 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, INTERPRETACION DEL.- El párrafo final del artículo 45 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no establece limitación alguna acerca del tiempo de duración de las investigaciones practicadas en relación a irregularidades atribuidas a los trabajadores del Estado, pues el término de 90 días establecido en este precepto se refiere al máximo del período de suspensión imponible a los trabajadores que tengan encomendado manejo de fondos, valores o bienes; es decir, el límite señalado se refiere concretamente a suspensión, no a la práctica de investigaciones administrativas, máxime que no constituye excepción al lapso de cuatro meses establecido en el artículo 113 del mismo

Ordenamiento para disciplinar las faltas cometidas por los trabajadores.

Informe del Presidente de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación de 1977, Cuarta Sala, Página 001. (Ejecutoria).

Una vez visto y estudiado lo anteriormente tratado, podemos comprender de una forma mas clara lo que significa la Suspensión de los Efectos del Nombramiento, en que casos se da y cuales son algunos de los criterios a seguir para su aplicación, situación importante para el desarrollo del trabajo que nos ocupa; por lo que pasaremos a tratar otro apartado.

Antes de entrar de lleno al estudio de las licencias, comenzaremos por definir a éstas diciendo primero, que se pueden considerar como los permisos otorgados al trabajador para ausentarse de sus labores, por un periodo determinado, los cuales pueden ser con o sin goce de sueldo según este previsto en el ordenamiento legal que las regule.

En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, este derecho se encuentra regulado en la fracción VIII del artículo 43, el cual a la letra dice:

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

VIII.- Conceder licencias a sus trabajadores, sin menoscabo de sus derechos y antigüedad y en los términos de las Condiciones Generales de Trabajo, en los siguientes casos:

a).- Para el desempeño de comisiones sindicales.

b).- Cuando sean promovidos temporalmente al ejercicio de otras comisiones, en dependencia diferente a la de su adscripción.

c).- Para desempeñar cargos de elección popular.

d).- A trabajadores que sufran enfermedades no profesionales en los términos del artículo III de la presente Ley; y

e).- Por razones de carácter personal del trabajador".

3).- LICENCIAS CON GOCE DE SUELDO

Como ya vimos la licencia la podemos considerar como un permiso otorgado al trabajador para ausentarse del empleo por un período determinado y la cual puede ser con o sin goce de sueldo, así mismo podemos decir que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no contempla que licencias son con goce de sueldo y cuales no, ya que solo se limita a enumerar en que casos se deben conceder las mismas.

Por lo anterior podemos decir que el que una licencia sea con goce o sin goce de sueldo, queda

FALLA DE ORIGEN

supeditado a las Condiciones Generales de Trabajo de la dependencia que se trate.

Ahora bien, las situaciones que preveen los incisos de la fracción VIII del artículo 43 de la citada Ley Federal, para conceder licencias a los trabajadores, pueden ser todas con goce de sueldo.

4).- LICENCIAS SIN GOCE DE SUELDO

Como ya vimos en todas las situaciones previstas por la Ley, se pueden conceder licencias con goce de sueldo, pero en el inciso e) de la fracción y artículo en comento, podemos decir que las Condiciones Generales de Trabajo de algunas dependencias, cuando otorgan a los trabajadores licencias por razones de carácter personal, por periodos de tiempo muy prolongados, estas son sin goce de sueldo.

El Maestro Nestor de Buen L. en su obra Derecho del Trabajo manifiesta: "En la licencia encontramos también una forma de interrupción de la relación laboral que, por regla general, sólo afecta la obligación de trabajar y, eventualmente, a la de pagar el salario, pero mantiene en vigor las demás obligaciones sin afectar, por otra parte, los derechos de antigüedad que se siguen incrementando, en la mayoría de los casos, durante el período de ausencia".(7)

Así mismo la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, a manifestado su criterio respecto a este punto en jurisprudencias y tesis jurisprudenciales como la que a continuación transcribimos:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE
CONFIANZA, LICENCIAS EN EL PUESTO DE BASE. DE
LOS.- Si un trabajador de base al Servicio del

(7).- De Buen Nestor. "Derecho del Trabajo". Tomo II. México 1987. 7a. Edición. Editorial Porrúa. Página 176.

Estado es promovido por el titular a un puesto de confianza, es claro que el nombramiento respectivo lleva implícita la licencia concedida por el propio titular para que deje el puesto de base y ocupe el de confianza, por lo que, en todo caso, a fin de que el trabajador conserve sus derechos sindicales puede solicitar la licencia correspondiente al Sindicato de Trabajadores de la Dependencia.

Informe del Presidente de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación de 1964, Cuarta Sala, página 69. (Ejecutoria).

5).- CAUSAS DE TERMINACION DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

Podemos decir que la terminación de los efectos del nombramiento es la finalización de las relaciones laborales entre el titular de la dependencia y los trabajadores de base, ya sea por mutuo consentimiento de

FALLA DE URGEN

ambas partes, o por alguna causa independiente de la voluntad de las citadas partes, la cual haría imposible la continuación de dicha relación laboral.

Las causas de terminación de los efectos del nombramiento de los Trabajadores al Servicio del Estado, se encuentran enumeradas en el artículo 46 de la Ley Federal en comento, el cual a la letra dice:

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

1).- Por renuncia, por abandono de empleo o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o 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 determinada de la designación;

iii).. Por muerte del trabajador;

iv).. Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que 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 vilencia, amagos, injurias, o en 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 mas de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.

c).. Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demas 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 presta sus servicios o de las personas que allí 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 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 del 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 esta fracción, 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 algunas 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 provera 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 proceda dar por terminados los efectos del nombramiento sin responsabilidad para el Estado, el trabajador no tendrá derecho al pago de los salarios caídos".

Respecto a lo anterior podemos comentar que la fracción I) contiene en su primera parte, una situación meramente consensual, como lo es la renuncia del trabajador que no significa mas que el acto voluntario, por el cual el trabajador toma la decisión de dejar de prestar sus servicios, además en esa misma fracción se tipifican dos figuras que traen como resultado la terminación unilateral de dichos efectos; tales figuras son el abandono de empleo y el

abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas; figuras que nos es importante conocer para el posterior desarrollo del presente trabajo.

Al respecto la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación a vertido su criterio en diversas jurisprudencias y tesis jurisprudenciales como las que a continuación se enuncian:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, FALTAS INJUSTIFICADAS DE LOS, SU MULTIPPLICIDAD ES CAUSA DE CESE. - Las repetidas faltas al trabajo, sin motivo justificado, son causa de cese del trabajador al tenor del inciso i) fracción V, del artículo 40 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pues falta a su obligación fundamental de estar a disposición efectiva de la dependencia en sus días de labores y a las obligaciones que le imponen las fracciones I y IV del artículo 44 de aquella Ley.

Semanario Judicial de la Federación, Séptima
Epóca, Volúmen 43, Quinta Parte, Página 54
Ejecutoria.

**TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. ABANDONO
DE EMPLEO POR LOS.** - El trabajador que es
privado de su libertad, al recobrar ésta debe
presentarse a reanudar inmediatamente sus
labores o avisar a la dependencia en que labora
que se encuentra disponible para trabajar,
pues, de no hacerlo, sin causa justificada,
incurre en abandono de empleo.

Informe del Presidente de la H. Suprema Corte
de Justicia de la Nación de 1972, Cuarta Sala,
Páginas 56 y 57.

**TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. ABANDONO
DE EMPLEO POR LOS.** - Si bien es cierto que el
artículo 40 de la Ley Federal de los
Trabajadores al Servicio del Estado, al
señalar los casos que el nombramiento de los

empleados públicos deja de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias burocráticas, establece como causales distintas el abandono de empleo (fracción II), y la falta injustificada a las labores más de tres días consecutivos, inciso b) de la fracción V, también lo es cuando el trabajador deja de presentarse por más de cuatro días consecutivos a sus labores sin causa justificada, se actualiza la causal de abandono de empleo, ya que tal actitud del trabajador entraña la decisión de no seguir prestando sus servicios.

Apéndice del Semanario Judicial de la Federación de 1975, Cuarta Sala, Páginas 249 y 250 (Jurisprudencia 2da).

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EN QUE CONSISTE EL ABANDONO DE EMPLEO POR LOS.- A falta de disposición legal que defina lo que deba entenderse por abandono de empleo, no

FALLA DE ORIGEN

debe aceptarse el criterio del factor tiempo como determinante de la existencia o inexistencia de ese abandono, pues para prescribirlo como causa de cese, debe atenderse a la naturaleza de las funciones encomendadas al empleado público, ya que el fin que persigue el artículo 44 del mismo ordenamiento es que el empleado público esté siempre atendiendo el servicio que tiene encomendado de suerte que el abandono depende de desatender una función determinada, aun cuando sea momentáneo, sin considerar el tiempo del abandono.

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación de 1975, Cuarta Sala, Páginas 257 y 258. (Jurisprudencia 273).

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. ABANDONO DE EMPLEO, CUANDO AL SOLICITARSE LICENCIA NO SE HA RESUELTO. - El hecho de que un trabajador solicite licencia para ausentarse,

mientras no se haya resuelto su solicitud afirmativamente, si lo hace, incurre en abandono de empleo.

Informe del Presidente de la M. Suprema Corte de Justicia de la Nación de 1964, Cuarta Sala, Página 67. (Ejecutoria).

En cuanto a las causales enumeradas de la II a la IV, no se puede hacer mayor comentario ya que se trata de situaciones de carácter obvio, toda vez que todas las previstas en estas fracciones terminan de forma irreversible la relación laboral.

Por otro lado las causales de terminación de los efectos del nombramiento que establece la fracción V del artículo 46 en sus diez incisos, requieren la autorización del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, previa tramitación del juicio respectivo, situación que apesar de constituir un verdadero privilegio para estos trabajadores, no es de todo indispensable ya que

como ha sostenido la H. Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los titulares de las dependencias y entidades, podrán determinar el cese de un trabajador y por una vía de excepción justificar ante el Tribunal Federal citado las causas que motivaron el mismo; a continuación transcribimos algunas jurisprudencias y tesis jurisprudenciales, para que con el criterio de la Corte tener una idea mas clara del tema que nos ocupa.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. CESE DE
LOS, SIN AUTORIZACION DEL TRIBUNAL DE
ARBITRAJE. - 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, por que
esejante acto de indefensión no lo autoriza
ningún ordenamiento legal.

Apéndice al Semanario Judicial de la
Federación de 1975, Cuarta Sala, Página 255.
(Jurisprudencia 270).

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. CESE DE
LOS, SIN AUTORIZACION DEL TRIBUNAL DE
ARBITRAJE. SALARIOS CAIDOS.- La inobservancia
de la obligación del titular de una
dependencia burocrática de acudir ante el
Tribunal de Conciliación y Arbitraje para
obtener la resolución previamente al cese de
un trabajador, se resuelve en el pago de daños
y perjuicios cuando no se comprueba el motivo
del cese, consistente en el pago de salarios
dejados de percibir por el trabajador, pero
cuando se demuestra el motivo del cese, el
trabajador no tiene derecho al pago de
salarios caídos, atento a lo dispuesto en
el último párrafo del inciso j) de la fracción
V del artículo 40 de la Ley Federal de los
Trabajadores al Servicio del Estado.

Semanario Judicial de la Federación, Séptimo
Epóca, Volúmen 46, Quinta Parte, Página 49
(Ejecutoria).

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, FALTA DE
PROBIDAD, DE LOS. - Acreditado que un
trabajador del estado presente obstáculos a
los particulares para el cumplimiento de
diversas obligaciones fiscales, con el objeto
de obtener dádivas, es procedente que se
autorice el cese sin responsabilidad para el
Estado.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, FALTA DE
PROBIDAD DE LOS. - Constituye falta de probidad
de un trabajador que tiene a su cuidado
recaudar fondos, disponer de ellos y
utilizarlos para satisfacer necesidades
particulares aunque devuelva esa cantidad, por
que de todos modos o maneras el hecho consiste
en distraer de su objeto la suma en cuestión,
quedo consumado.

FALLA DE ORIGEN

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, FALTA DE PROBIDAD DE LOS. - El vocablo probidad significa bondad, rectitud de animo, honrra de bien y hondez en el obrar, y no puede haber ninguna de esas cualidades en el empleado que, conociendo la existencia de una práctica que lesione los intereses de la dependencia donde presta sus servicios y teniendo, en razón de su empleo, la obligación de ponerla en conocimiento de su superior jerárquico, no lo hace.

Las tres ejecutorias aparecen en el informe del Presidente de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación de 1972, Cuarta Sala, Páginas 56 y 57.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE CONFIANZA, CESE DE LOS, POR FALTAS DE PROBIDAD, REPERCUTE AL PUESTO DE BASE. - El artículo 5o. transitorio de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado,

señala que el trabajador que sea titular de una plaza y pase con licencia o sin ella a un cargo de confianza, al causar baja tiene derecho a regresar a su plaza de base; esto debe entenderse para aquellos casos en que la baja correspondiente surge a consecuencia de la conclusión del plazo para el que fue designado el trabajador o por otro motivo; pero si dicho trabajador incurrió en faltas de probidad en el cargo de empleado de confianza que motivaron su cese, ello lleva aparejado que tal causa extienda sus efectos al nombramiento de base, pues aceptar lo contrario sería como obligar al titular de la respectiva dependencia a mantener a un trabajador que ha cometido actos que impidan el buen servicio y la continuidad de la relación de trabajo, lo cual jurídicamente es inadmisibile.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, EBRIDAD COMO CAUSAL DE CESE, NO ES NECESARIA DECLARACION MEDICA DE HABITUALIDAD PARA QUE SURTA. - Para que surta la causal de cese que prevé el artículo 40, fracción V, inciso h), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no es necesario que el trabajador sea médicamente ebrio habitual, pues la habitualidad a que el mencionado precepto se refiere no es afición del trabajador a las bebidas embriagantes sino la frecuencia con que concurre a su trabajo en estado de embriaguez.

Apéndice del Semanario Judicial de la Federación de 1975, Cuarta Sala, Página 88 (Exhortatoria).

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, FALTA DE FIDELIDAD COMO CAUSAL DE CESE. - El hecho de que un empleado público devuelva la suma de dinero de cuyo faltante se lo hizo responsable, no

FALLA DE ORIGEN

desvirtúa la existencia de la falta de probidad y honradez que comete y por el contrario la devolución del dinero evidencia de la admisión de su parte de haber dispuesto del mismo, razón por la cual, se configura la causal de cese prevista por el artículo 44, fracción V, incisos a) e b), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Apéndice del Semanario Judicial de la Federación de 1975, Cuarta Sala, página 255 (Ejecutoria).

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, CESE DE LOS, SIN AUTORIZACION DEL TRIBUNAL DE ARBITRAJE, CUESTION DE CARACTER OPTATIVO. - Si se mostro plenamente que el hoy quejoso incurrio en la causal de cese a que se refiere el inciso b), fracción V del artículo 44 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por haber fallado por mas de tres

días consecutivos a sus labores sin causa justificada, motivo por el cual fue cesado sin demandarsele previamente ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, no se lesionan garantías por ser una cuestión de carácter optativo el demandar o no, el cese del trabajador ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, pues basta con exponer la causal que motivo el cese por vía de excepción.

Informe del Presidente de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación de 1982, Sala Auxiliar, Página 35 (Ejecutoria).

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ACTAS ADMINISTRATIVAS IMPRECINDIBLES PARA EL CESE DE LOS. - Conforme al artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ningún trabajador puede ser cesado si no por justa causa, y el artículo 46 bis de

de la propia Ley ordena: "Cuando el trabajador incurra en algunas de la causales a que se refiere la fracción V del artículo anterior, el jefe superior de la oficina procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del sindicato respectivo, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y la de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto, una copia al trabajador y otra al representante sindical", y sigue diciendo que si a juicio del titular procede demandar la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañaran, como instrumentos base de la acción, el acta administrativa y los documentos que al levantarse ésta se hayan agregado; por lo que el cumplimiento del requisito señalado en el

artículo 40 bis debe ser considerado como un elemento básico para la procedibilidad de la acción intentada. El razonamiento anterior lleva a la conclusión de que si el juicio correspondiente el trabajador se excepciona diciendo que el patrón carece de acción por no haber cumplido con los requisitos a que se refiere el artículo 40 bis que se comenta y el titular no demuestra haber cumplido con dichas exigencias legales, se esta en un caso de improcedencia de la acción intentada y por lo mismo dicha acción no debe de prosperar; por otra parte el titular cesa a un trabajador y éste aduce en el juicio que lo ceso sin haber cumplido con los artículos a que refiere el artículo 40 bis que se comenta y el titular no demuestra que cumplio con dicha exigencia legal, se esta en presencia de un caso de incumplimiento a la Ley, que por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

FALLA DE ORIGEN

(76)

Informe del Presidente de la M. Suprema Corte
de Justicia de la Nación de 1984, Cuarta Sala,
Página 07. (Ejecutoria).

Así mismo en este artículo se prevé que el titular tendrá opción de cambiar al trabajador a una oficina distinta a donde presta sus servicios, también tiene la opción de suspender los efectos del nombramiento con anuencia del sindicato y si no la tuviere, lo puede demandar ante el multicitado tribunal; cabe hacer mención que estas opciones sólo operan cuando se va subsanar el juicio respectivo.

Por último diremos que todo lo visto en este capítulo nos ha encaminado a encuadrar cuales son los tipos de trabajadores al servicio del estado, como se suspenden y terminan sus derechos y obligaciones derivadas del nombramiento y que es éste acto jurídico; así como un derecho fundamental para nuestro tema como es el de obtener licencias y en que consisten las mismas, y los criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación a este respecto, con lo cual daremos paso al capítulo siguiente.

C A P I T U L O

T E R C E R O

A R T I C U L O 5o.

T R A N S I T O R I O D E L A
L E Y F E D E R A L D E L O S
T R A B A J A D O R E S A L
S E R V I C I O D E L E S T A D O

AJ. - ESTABILIDAD LABORAL ABSOLUTA.

Para empezar a tratar el tema de la estabilidad laboral absoluta, debemos entender que es dicha estabilidad, de la cual diremos que no es otra cosa que el derecho que tiene un trabajador a permanecer en su empleo, aun en contra de la voluntad del patrón, mientras no exista alguna causa que justifique su despido.

Para el Mestro Mario de la Cueva "La Estabilidad en el trabajo es un principio que otorga el carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la voluntad del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación".(8)

(8).- De La Cueva Mario. Opus. Cit. Página 219.

Una vez dado un breve repaso a lo que entendemos por estabilidad laboral o estabilidad en el empleo, entraremos a lo que es la estabilidad laboral absoluta, para tal efecto volveremos a citar al Maestr Mario de la Cueva, el cual nos dice que "Se habla de estabilidad laboral absoluta cuando se niega al patrono, de manera total la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador".(9)

Para los Trabajadores al Servicio del Estado la estabilidad laboral absoluta se deriva del artículo 6o. de su Ley Federal, en el cual se establece que los trabajadores de base serán inamovibles después de seis meses, sin nota defavorable en su expediente, para el Maestro Alberto Trueba Urbina esta disposición supera aun el orden

(9).- De La Cueva Mario. Opus Cit. Página 219.

constitucional, lo cual pone de manifiesto al decir "Supera a la fracción XXII del apartado A del artículo 123 Constitucional y a la Ley Federal del Trabajo, pues establece en forma absoluta la inamovilidad de los trabajadores de base, excluyendo por supuesto a los de confianza... la inmovilidad no tendrá mas límites que el caso justificado del trabajador, en los términos previstos por el artículo 46 de esta Ley".(10)

Como podemos apreciar la Estabilidad Laboral Absoluta para los Trabajadores al Servicio del Estado, se traduce en su inamovilidad que no es otra cosa que el derecho a no ser cesado sin justa causa, lo cual quiere decir que sólo podrán ser despedidos cuando incurran en alguna de las causales estipuladas en la Ley.

Además de las causales establecidas para el cese de los Trabajadores al Servicio del Estado en la Ley

(10).- Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge.
"Legislación Federal del Trabajo Burocrático".
México 1986. 21a. Edición. Editorial Porrúa. Pág.24.

Federal correspondiente a dichos empleados, otros cuerpos legales vigentes, comprenden sanciones como la suspensión y la destitución del puesto, tal como es el caso de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, la cual además establece que cuando se trate de trabajadores de base, el cese deberá ser demandado al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, por el superior jerárquico de acuerdo a los procedimientos aplicables a la naturaleza de la relación laboral.

Para concluir este apartado podemos decir que la estabilidad laboral absoluta para los trabajadores al servicio del estado, es un derecho que tienen los mismos y el cual es muy difícil de que pueda ser violado, ya que hasta las propias causales de cese establecidas en la Ley de la materia, protegen y contemplan la forma de que dicho derecho siga en vigor.

U).- ESTABILIDAD LABORAL RELATIVA.

Para el Maestro Mario de la Cueva "Se habla de Estabilidad Relativa, cuando se autoriza al patrono,

en grados variables a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización".(11)

Este tipo de estabilidad que se traduce en un derecho que tiene el patrón, no lo contempla la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que dicho cuerpo legal, en ninguno de sus capítulos prevé la separación del puesto o empleo de un trabajador, por un acto unilateral del titular de la dependencia, mediante el pago de una indemnización.

**C). - ARTICULO 5o. TRANSITORIO COMO FACTOR DETERMINANTE
DE LA ESTABILIDAD LABORAL ABSOLUTA.**

Para empezar a tratar concretamente este tema aprovechando lo ya planteado en capítulos anteriores comenzaremos por conocer el mismo artículo 5o. transitorio de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el cual a la letra dice:

"Artículo 50.- Todo aquel personal que siendo titular de una plaza de base, pase o haya pasado con licencia o sin ella, a un cargo de confianza, caso a que se refiere el artículo 50. y 55 al causar baja en la plaza de confianza tendrá derecho a regresar a su plaza de base original.. También tendrá derecho a que, para efectos de antigüedad en su base, se le compute todo el tiempo que haya desempeñado el puesto de confianza".

Como ya vimos en el capítulo anterior se puede decir de la licencia que es un derecho que tienen los trabajadores para ausentarse del empleo por el tiempo y razones establecidas en la Ley, justificando dichas ausencias con los requisitos que la misma establece y por otro lado hablamos en apartados anteriores de la Estabilidad Laboral Absoluta, diciendo que es el derecho que tiene un trabajador a permanecer en su empleo aún en contra de la voluntad del empleador; situación que se traducía en los trabajadores al servicio del estado en la inamovilidad en el puesto, derivada de lo establecido por el artículo 60. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Por lo anteriormente expuesto y visto el contenido del artículo 5o. transitorio de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, podemos concluir que dicho artículo es un factor determinante de la Estabilidad Laboral Absoluta, toda vez que en el mismo se restringe una de las causas que tendría justificación para dar de baja a un empleado, anulandola totalmente, ya que al decir dicho artículo con licencia o sin ella, es como decir con o sin razón o justificación.

D).- INCONGRUENCIA ENTRE LO EXPUESTO POR EL ARTICULO 5o. TRANSITORIO Y LO ESTIPULADO POR LAS FRACCIONES I) Y V) INCISO b) DEL ARTICULO 46 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Para hablar respecto a este apartado, vermos y analizaremos lo contenido en los preceptos legales en cuestión, el artículo 5o. transitorio ya lo transcribimos en el apartado anterior, ahora veremos lo establecido por las fracciones I) y V) inciso b) del artículo 46 de la multicitada Ley Federal, los cuales a la letra expresan:

FALLA DE ORIGEN

Artículo 45.- Ningún trabajador podrá ser cesado siní por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejara de surtir sus 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 señale los reglamentos de trabajo aplicables a la dependencia respectiva;

II)...

III)...

IV)...

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

a)...

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

Visto lo anterior, pasemos a ver en que radica la incongruencia entre estas disposiciones y lo establecido por el artículo 5o. transitorio de la propia Ley; entendiendo la incongruencia como una incompatibilidad de lo establecido por ambos preceptos.

Mientras el artículo 5o. transitorio de la Ley en comento habla que todo personal que siendo titular de una plaza de base, pase o haya pasado con licencia o sin ella a ocupar un cargo de confianza, casos a que se refieren los artículos 5o. y 65., al causar baja en la plaza de confianza tendrá derecho a regresar a su plaza de base original recordando que el artículo 2o. establece que la relación laboral se entabla entre el titular de la dependencia y sus trabajadores de base; por lo tanto debemos de entender que dicho artículo pasa por alto lo establecido por la propia Ley como requisitos para obtener una licencia,

y una vez obtenida, sea esta el medio por el cual el trabajador se ausente de sus labores, el único requisito establecido es que sea para ocupar un cargo de confianza y una vez cumplido este, la disposición en comento pasa por alto otros establecidos en el mismo cuerpo legal y en las condiciones generales de trabajo de las dependencias y otorga un derecho que consiste en regresar a la plaza de base original y que se le compute el tiempo que desempeñó el cargo de confianza, para efectos de antigüedad tomándose como tiempo efectivo de servicio.

Visto lo anterior y lo contenido por las fracciones I) y V) inciso b) del artículo 46 de la multicitada Ley, podemos concluir que la incongruencia radica en que mientras las citadas fracciones establecen el abandono de empleo como una causal de cese de los efectos del nombramiento incluso por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el artículo 50. transitorio establece que aquél trabajador que se ausente de sus labores para ocupar un cargo de confianza con o sin licencia, tendrá derecho a regresar a su plaza original de base, dejando sin efecto cualquier abandono de empleo, ya que el transitorio al

no especificar temporalidad para que el trabajador justifique su ausencia a las labores, por ocupar un cargo de confianza, deja a éste la prerrogativa de hacerlo en cualquier momento, entendiéndose que si para entonces ya lo hubiesen cesado por abandono de empleo en los términos de las fracciones en comento, por disposición del mencionado artículo transitorio, dicho cese quedaría sin efecto alguno al comprobar el trabajador la ocupación del cargo de confianza, estableciéndose de esta forma la incompatibilidad de ambas disposiciones.

Por lo aquí vertido comprendemos claramente el porque dicho transitorio es un pilar de la estabilidad laboral absoluta, y aún más el que es necesaria su derogación, toda vez, que el carácter de transitorio significa que es un artículo de enlace entre la legislación vigente y la anterior, y éste, en lo particular no solamente es de enlace sino además es contradictorio con las causales de terminación de los efectos del nombramiento por abandono de empleo, establecidas en la parte sustantiva de la Ley Federal en estudio.

Cabe mencionar que aún habiendo una resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en el sentido que ha procedido la terminación de los efectos del nombramiento por abandono de empleo del trabajador, éste tiene derecho a solicitar su reinstalación al puesto de base que ocupaba, siempre que pruebe que la ausencia a sus labores se debió a que pasó a ocupar un cargo de confianza.

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

PRIMERA.- La relación laboral de los Trabajadores al Servicio del Estdo debe ser establecida entre éstos y el Estado, através de los titulares de los Poderes de la Unión, quienes podrán delegar facultades en los titulares de las dependencias y organismos que los intregren, a fin de que estos expida conjuntamente con el sindicato respectivo, las Condiciones Generales de Trabajo.

Lo anterior, en virtud de que en la actualidad, la relación se entabla entre los titulares de las dependencias y los trabajadores de base; esto causa una confusión ya que al hablar de dependencias se entiende que son las del Poder Ejecutivo, sin tomar en cuenta que el Judicial y el Legislativo también tienen empleados que se rigen por la misma Ley federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

SEGUNDA.- Debe considerarse como Trabajador al Servicio del Estado, a todo áquel individuo que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros al Estado en cualquiera de las dependencias y órganos que lo integran, en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para hacerlo; de esta forma se

especifica a quien se va a prestar el servicio, aunque la calidad del trabajador siga supeditada a la expedición del nombramiento; situación que no prevé el artículo 3o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que no habla a quien se debe prestar el servicio, habiendo trabajadores de base y de confianza.

TERCERA.- La calidad del Trabajador al Servicio del Estado de Confianza deriva de la clasificación que hace la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 5o.; faltando una definición de que se debe de entender por este tipo de trabajador, misma que es necesaria en virtud de que si se contara con ella, se entendería aún mas su clasificación.

CUARTA.- Los Trabajadores al Servicio del Estado de Confianza gozan de todas las prerrogativas establecidas en la Constitución en cuanto a Seguridad Social y Protección al salario; no así en lo referente a la Estabilidad Laboral.

QUINTA.- Los Trabajadores al Servicio del Estado de Base los podemos definir al entender a contrario sensu lo establecido en el artículo 5o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, esto es, que todos aquellos trabajadores cuyos puestos no estén clasificados como de confianza serán de base; ya que la Ley tampoco da una definición de ellos.

SEXTA.- El nombramiento es un acto jurídico que da origen a la relación laboral entre el Estado a través de los titulares de los Poderes de la Unión, quienes delegan facultades a los titulares de las dependencias y órganos que los integran; y los trabajadores de base a su servicio.

SEPTIMA.- La naturaleza jurídica del nombramiento, como acto jurídico que da origen a una relación laboral, es de derecho público, ya que al crear la mencionada relación es materia de trabajo, misma que se encuentra elevada a rango constitucional; pues si bien es cierto el Estado a través de los titulares de las dependencias que lo integran, expide un nombramiento, el mismo no obliga por sí

sólo al individuo designado para el puesto, hasta que éste no lo acepte.

OCTAVA.- La suspensión de los efectos del nombramiento es el acto jurídico, por medio del cual se dejan sin efecto, en forma temporal los derechos y obligaciones de los mismos; establecidos en la Ley Federal de los Trabajadores del Estado; en las situaciones y circunstancias previstas en la misma.

NOVENA.- Las licencias son los permisos otorgados por los titulares de las dependencias del gobierno federal a sus trabajadores para que se ausenten de sus labores, por un periodo determinado, pudiendo ser éstas con o sin goce de sueldo; derecho que se plasma en la fracción VIII) del artículo 43 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sin especificar éste precepto cuales son con goce de sueldo y cuales no, por lo que ésta situación se supedita a lo establecido en las Condiciones Generales de Trabajo de cada dependencia.

FALLA DE ORIGEN

DECIMA.- La terminación de los efectos del nombramiento es la finalización de los derechos y obligaciones previstos en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, entre el titular de la dependencia que se trate y los trabajadores de base a su servicio; y sea por mutuo consentimiento o por alguna de las causales previstas en la mencionada Ley.

DECIMA PRIMERA.- El abandono de empleo como casual de terminación de los efectos del nombramiento de los Trabajadores al Servicio del Estado, se encuentra prevista en las fracciones I) y V) inciso b) del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y significa que el trabajador falta a su obligación fundamental, que no es otra que la de estar a disposición efectiva de la dependencia que se trate, en los días laborables.

DECIMO SEGUNDA.- La Estabilidad Laboral Absoluta es el derecho que tiene un trabajador a permanecer en su empleo, aún en contra de la voluntad del empleador, mientras no exista alguna causa que justifique su despido; la

cual se traduce para los Trabajadores al Servicio del Estado en el derecho de inamovilidad, establecido en el artículo 6o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

DECIMO TERCERA.- El artículo 5o. transitorio es un factor determinante de las estabilidad laboral absoluta; ya que al manifestar que un trabajador que pase o haya pasado a ocupar un cargo de confianza, con o sin licencia, tiene derecho al término de dicho cargo, a regresar a su plaza de base original; anula la causal de terminación de los efectos del nombramiento por abandono de empleo, establecida en las fracciones I) y V) inciso b) del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; el trabajador justificar su ausencia a las labores por las causas establecidas en el transitorio.

DECIMO CUARTA.- Es imperativa la derogación del artículo 5o. transitorio de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado toda vez que mientras que las fracciones del artículo citado en la conclusión anterior establecen el abandono de empleo como una causal de terminación de los efectos del nombramiento incluso por

resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el transitorio establece el derecho del trabajador de regresar a su plaza de base original siempre y cuando venga de ocupar un puesto de confianza al cual haya pasado incluso sin solicitar licencia; dejando sin efecto cualquier abandono de empleo; situación que origina un conflicto de disposiciones en la misma Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

DECIMO QUINTA.- Es necesaria la derogación del artículo 5o. transitorio de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, toda vez que al no especificar el mismo la temporalidad para que el trabajador justifique su ausencia en las labores por ocupar un cargo de confianza, deja a este la prerrogativa de hacerlo en cualquier momento; y si para entonces ya lo hubieran cesado por abandono de empleo podría en base al transitorio citado solicitar su reinstalación en su puesto de base original, comprobando que ocupaba un cargo de confianza, contravinendo de esta manera lo dispuesto por los preceptos que prevén el abandono de empleo y el transitorio en mención.

DECIMO SEXTA.- Es necesaria la derogación del artículo 5o. transitorio de los Trabajadores al Servicio del Estado toda vez que deja abierta la posibilidad que aun por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en el sentido de que ha procedido la terminación de los efectos del nombramiento por abandono de empleo, el trabajador tiene derecho a solicitar su reinstalación en su puesto de base original comprobando que el abandono se dio por que paso ha ocupar un cargo de confianza.

FALLA DE ORIGEN

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

1.- Barajas Montes de Oca, Santiago
"Boletín Mexicano de derecho Comparado"

Número 58

Editorial UNAM.

SIN Edición.

2.- Canton Moller, Miguel.
"Derecho del Trabajo Burocrático".

Editorial Pac.

Sin Edición.

México 1988.

3.- Dávalos, José
"Derecho del Trabajo I".

Editorial Porrúa.

3a. Edición

México 1990.

4.- Dávalos, José

"Los trabajadores al servicio de los
Gobiernos de los Estados y de los
Municipios dentro de los beneficios
del art. 123 Constitucional".

Cuadernos del Instituto de Investigaciones
Jurídicas AÑO 1, número 2, Mayo-Agosto 1986.

Editorial UNAM

Sin Edición.

5.- De la Cueva, Mario.

"El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo"

"Tomo I"

Editorial Porrúa.

Edición Quinta.

México 1989.

6.- De la Cueva, Mario.

"El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo"

"Tomo II"

Editorial Porrúa.

Edición Quinta.

México 1989.

7.-De Pina Varà, Rafael.

"Diccionario de Derecho"

Editorial Porrúa

Edición Décimo Cuarta.

México 1986.

8.- Fraga, Gabino.

"Derecho Administrativo".

Editorial Porrúa.

Edición Vigésimo Sexta.

México 1987.

9.- Gómez, Orlando.

Gottschalk y Benúdez, Edson.

"Curso de Derecho del Trabajo"

"Tomo I"

Cardenas Editor.

1a. edición es español 1979.

10.- Gómez, Orlando.

Gottschalk y Bermúdez, Edson.

"Curso de Derecho del Trabajo"

"Tomo II"

Cardenas Editor.

1a. Edición en español 1979.

11.- Herrán Salvatti, Mariano.

Quintana Roldán, Carlos F.

"Legislación Burocrática Federal"

"Legislación- Doctrina- Jurisprudencia"

Editurial Porrúa.

Edición Primera.

México 1986.

12.- Instituto de Investigaciones Jurídicas.

"Diccionario Jurídico Mexicano".

Edición Segunda.

México 1987.

13.- Instituto de Investigaciones Jurídicas.

"Constitución de los Estados Unidos Mexicanos"

"Comentada"

Editorial UNAM

Sin Edición.

México 1985.

14.- Russomano Victor, Mozart.

"La Estabilidad del Trabajador en la Empresa".

Editorial UNAM.

Sin Edición.

México 1983.

15.- Santos Azuela, Hector.

"Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo"

Editorial UNAM.

Sin Edición.

México 1983.

16.- Trueba Urbina, Alberto.

"Nuevo Derecho del Trabajo":

Editorial Porrúa.

Edición Sexta.

México 1981.

17.- Trueba Urbina, Alberto.

Trueba Barrera, Jorge.

"Legislación Federal del Trabajo Burocrático".

"Comentarios y Jurisprudencia".

"Disposiciones Complementarias".

Editorial Porrúa.

Edición Vigésima Séptima.

México 1991.