

255



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1970

"LA VIA DE ACCION DEL ESTADO-PATRON"

T E S I S
QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA: LAWRENCE SALOME FLORES AYVAR

299653

ASESOR: MTRO. ENRIQUE LARIOS DIAZ.





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

A MI MADRE

POR SU INFINITO CARÍÑO, COMPRENSIÓN Y APOYO
INCONDICIONALES EN TODO MOMENTO

A MI PADRE

POR SUS CONSEJOS EN LOS MOMENTOS ADECUADOS.

A MIS HERMANAS.

POR SU INCONDICIONAL AYUDA.

A DIOS:

POR SU MISERICORDIA

A LA UNIVERSIDAD:

POR QUE A PESAR DE TODO CONTINUE, COMO HASTA
HOY, SIENDO LA MÁXIMA CASA DE ESTUDIOS

A LA FACULTAD DE DERECHO

POR LOS CONOCIMIENTOS ABREVADOS EN SUS
AULAS.

A MI ASESOR:

POR SU GUÍA, PACIENCIA Y DEDICACIÓN PRESTADOS.

A YOLANDA:

POR SU PACIENCIA.

AL LIC. MOISÉS GUTIÉRREZ:

POR SU AMISTAD, EJEMPLAR SERVIDOR PÚBLICO Y
MEJOR SER HUMANO

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I	
CONCEPTOS FUNDAMENTALES	
Derecho.....	4
Derecho privado.....	8
Derecho público.....	8
Derecho social.....	11
Derecho del trabajo.....	13
Derecho burocrático.....	17
Estado-patrón.....	22
Titular.....	26
Dependencia.....	28
Entidad.....	28
Trabajador al servicio del Estado.....	29
Servidor público.....	31
Nombramiento.....	34
Relación jurídica laboral.....	36
Procedimiento.....	38
Acción.....	40
Excepción.....	42
Defensa.....	42
Jurisdicción.....	45
Competencia.....	47

CAPITULO II
ANTECEDENTES

Previos a la Constitución de 1917. 51

Constitución política de 1917.....59

Ley Federal del Trabajo de 193165

Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.. . . .67

Ley Federal del Trabajo de 1970 74

La creación del Apartado "B" en 1960.....83

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963.....88

Las reformas procesales de 1980104

CAPITULO III
EL DERECHO LABORAL BUROCRÁTICO

Naturaleza jurídica de las relaciones laborales entre el Estado y sus
trabajadores.122

Teoría del Derecho del Trabajo.. . . .127

Teoría del Derecho Administrativo. 133

Teoría del Derecho Laboral Burocrático como una rama autónoma.....136

Análisis del Apartado "B" del artículo 123 constitucional.....154

Derechos y obligaciones de los trabajadores.....161

Derechos y obligaciones de los titulares.....167

CAPITULO IV
SUBSTANCIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Integración del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.. . . .173

Competencia del TFCyA.....193

El artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.266

El artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado..289

La suspensión del trabajador.298

La remoción del trabajador..... 299

El escrito inicial y de contestación de demanda solicitando el cese en los efectos del nombramiento.300

La etapa conciliatoria..... ..317

La audiencia de demanda y excepciones.. .. 319

El periodo de ofrecimiento y admisión de pruebas320

El periodo de desahogo de pruebas326

El periodo de alegatos.334

Ejecución de laudo335

La supletoriedad en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. 341

La personalidad jurídica de los apoderados de los titulares y de los trabajadores..... ..346

La prescripción para los titulares para solicitar el cese en los efectos del nombramiento de los trabajadores 356

CONCLUSIONES..... .. 360

BIBLIOGRAFIA.365

LEGISLACIÓN Y DICCIONARIOS.....367

INTRODUCCIÓN

A través de la evolución del derecho burocrático se observa que nace como un derecho administrativo, basado en la teoría de la función pública, sin embargo se fue asimilando al laboral sin llegar a contener las mismas figuras jurídicas, argumentando los laboralistas que prácticamente se trata de la misma función: "el prestar un trabajo personal subordinado".

Para algunos doctrinarios en la actualidad se concibe un derecho burocrático autónomo, toda vez que cumple los requisitos establecidos por la doctrina, a saber: libros especializados en la materia se imparte como una rama independiente en la Instituciones de educación superior; presenta una legislación propia y finalmente existen Tribunales especializados en la materia.

En consecuencia en el desarrollo del presente trabajo se procurara establecer la naturaleza jurídica de las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores, y es que como principal diferencia en las relaciones laborales entre el Estado y la iniciativa privada con sus trabajadores lo es el hecho de que el Estado patrón no busca un lucro en el servicio público que tiene encomendado.

Igualmente se analizan las legislaciones burocráticas de las Entidades Federativas, a fin de determinar las figuras jurídicas convenientes en las relaciones jurídicas entre el Estado y sus servidores. Dentro del contexto internacional adquiere gran significancia el derecho laboral cubano por ser

regulador de la relación Estado-trabajador, con exclusión de la iniciativa privada; así como en materia de los derechos de los trabajadores de la administración pública se ha pronunciado la Organización Internacional del Trabajo.

Por otra parte, se analizara el apartado "B" del artículo 123 Constitucional, con el objetivo de marcar de manera enunciativa las diferentes prestaciones que contempla para los trabajadores que protege, así como los principios reguladores de la relación Estado-trabajador

En este orden de ideas, se considero oportuno analizar de una manera objetiva la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y de forma particular su procedimiento de solicitud de cese en los efectos del nombramiento respectivo del trabajador, debido a que esta en muchos aspectos se encuentra superada por la realidad social; verbigracia los requisitos formales establecidos por el artículo 46 bis, o bien la adecuación de la conducta ilícita imputada al trabajador infractor a la Ley de la Materia

Dentro del estudio del procedimiento de solicitud de cese se describen los medios probatorios permisibles, su desahogo y valoración jurídica al dictarse el laudo que en derecho proceda, así como los medios de defensa para el caso de que se violen los derechos procesales de las partes.

Asimismo se realiza un análisis de figuras procesales burocráticas, tales como la prescripción para solicitar el cese ante el Tribunal Federal de Conciliación y

Arbitraje, o bien para ejecutar el laudo que ha autorizado dicho cese, así como de la acreditación en juicio de la personalidad de los apoderados de los trabajadores y del titular.

Es decir, al finalizar el presente trabajo se analizara la naturaleza jurídico-laboral de los trabajadores al servicio del Estado, los principios contenidos en el apartado "B" del artículo 123 Constitucional en cuanto a sus prestaciones y finalmente el procedimiento que debe seguir el Estado para solicitar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje el cese en los efectos del nombramiento respectivo del trabajador. desde el escrito inicial de demanda hasta la ejecución del laudo, y las dificultades que se presentan en la interpretación y aplicación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

CAPÍTULO I

CONCEPTOS FUNDAMENTALES

DERECHO

Pocas cuestiones referentes a la sociedad humana han sido preguntadas con tanta persistencia y contestadas de formas tan diversas e, incluso, paradójicas, como la cuestión ¿qué es derecho?. Las dificultades que enfrentan los juristas para definir “derecho” se debe, las más de las veces, a su adhesión a ciertas concepciones teóricas o ideológicas que hace que no se tenga una idea precisa de los presupuestos que deben tenerse en cuenta cuando se define una expresión como “derecho”. En este sentido con cuanta razón Kant decía: “Todavía buscan los juristas una definición de derecho.”¹

Partiendo del hecho de que en la actualidad el hombre no puede vivir de manera aislada sin contacto con otras personas, es decir, las actividades de los hombres se desenvuelven las unas al lado de las otras y es precisamente esta combinación de intereses la que da lugar al nacimiento de conflictos. Para la solución de conflictos esencialmente existen dos recursos a saber: una la lucha entre las partes en pugna hasta el triunfo de una de ellas, impuesto por la presión de una mayor fuerza; otro la imposición al conflicto de intereses personales de un elemento superior que fije los límites de la conducta de cada uno, esto es, la

¹ Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, 11ª ed., México, Ed Porrúa, S.A de C.V., 1998, p 925.

creación de normas o reglas a las que forzosamente deben someterse los hombres.

El conjunto de normas así entendidas constituye el Derecho, en su sentido de manifestación social humana; no obstante, no todas las normas que rigen la conducta humana, o siquiera las relaciones de los hombres en sociedad, son parte del Derecho y constituyen reglas jurídicas. Al lado de las normas jurídicas existen leyes naturales, o sea las que fijan y determinan el orden del desarrollo de los fenómenos de la naturaleza; estas leyes son de realización inevitable. Asimismo tenemos las normas religiosas, inspiradas en la idea de Dios y tienen por objeto ayudar al hombre a lograr un fin último en una vida que no es terrena; consideran la conducta del hombre no sólo en sus relaciones con sus semejantes (como en el derecho), sino de igual manera en sus actos para con Dios y para consigo mismo. Las normas morales se inspiran en una idea capital del bien, aunque no necesariamente ligada a la divinidad, tratan de conducir al hombre a la consecución de ese bien influyendo en su conducta para con sus semejantes y para él mismo. Finalmente las normas de trato social nos imponen maneras de obrar que se han establecido en una sociedad por su repetición más o menos constante y prolongada, rigen también la conducta del individuo para consigo mismo y para con sus semejantes.

Cabe destacar que en este espacio no pretendo introducir una definición de "derecho" sino informar a que se refieren los juristas cuando usan dicho termino o expresiones que lo contienen metodológicamente, esto es, me propongo

relacionar a una serie de características definitorias que los juristas, desde diferentes enfoques, adscriben al objeto derecho, así como algunas definiciones dadas por algunos autores.

Así tenemos que, etimológicamente la palabra “derecho” proviene del latín *directum* el cual deriva de *dirigere* (“enderezar”, “dirigir”, “encaminar”); así, “derecho” implica “dirección” “guía” “ordenación”. Por otro lado, “derecho” connota “lo recto” (*rectum*: lo correcto, “lo que esta bien”).

Los romanos usaban *ius* (“derecho”) para indicar el lugar donde se llevaba a cabo el proceso: *ius dicitur locutus in quo ius redditur...is locus recte ius appellatur* (D. II, II: ... se llama derecho al lugar en el que es aplicado...este lugar se denomina correctamente derecho). *Ius* significa así lugar o acto de administrar justicia: el pronunciamiento del derecho, el *ius dicere* (decir el derecho), el *ius reddere* (dar, restituir el derecho); y por extensión *ius* aparece como la expresión de la decisión de un juez, de ahí la frase *ita ius esto* (“de manera que el derecho sea...”), asimismo se aplico a los *praecepta* o fórmulas que éste aplicaba o adoptaba en el proceso.

En este sentido, “derecho” tiene varios significados, sin embargo, dos son sus usos más persistentes: a) complejo de normas e instituciones que imperan coactivamente en una comunidad estatal que realizan funciones sociales de cierto tipo y que por tanto es objeto de estudio de la ciencia jurídica (“orden o sistema jurídico); y b) “permisiones” o “facultades”, es decir, como “exigencias” o

“reclamos” que se consideran jurídicamente justificados, esto es, la ventaja o beneficio normativo conferido a un individuo o a una clase de individuos para hacer u omitir cierta conducta, con la garantía de la protección judicial. Al primero de ellos se le suele llamar “objetivo” y al segundo “subjetivo”.

Sobre el particular Villoro Toranzo define al derecho de la siguiente manera: “es un sistema nacional de normas sociales de conducta, declaradas obligatorias por la autoridad, por considerarlas soluciones justas a los problemas surgidos de la realidad histórica.”²

Para Aubry “es el conjunto de preceptos o reglas de conducta a la observancia de los cuales esta permitido sujetar al hombre por una coacción exterior o física.”³

Para Bufnoir “es el conjunto de las reglas a las cuales esta sometida, bajo la sanción del poder, la libertad del hombre, en conflicto con la libertad de otro.”⁴

Así para Kant “el derecho es complejo de las condiciones por las cuales el arbitrio de cada uno puede coexistir con el arbitrio de todos los demás, según una ley universal de libertad.”⁵

² VILLORO TORANZO, Miguel, Introducción al Estudio del Derecho, 7 ed., México, Ed Porrúa, S.A de C.V., 1987, p. 127.

³ Nueva Enciclopedia Jurídica, Barcelona, Ed. Francisco Seix, S.A., T I, 1985, p. 3.

⁴ *Ibidem* p. 4

⁵ *Idem* p^o 4

DERECHO PRIVADO Y DERECHO PÚBLICO

La clasificación del derecho en derecho privado (*privatum ius*) y derecho público (*publicum jus*) surge de la doctrina clásica-romana, llamada de los "intereses en juego", pretende fundar esta división atendiendo al beneficio particular o colectivo que procura la norma. "*Publicum just est quod ad statum rei romanae aspectat; privatum quod ad singulorum utilitatem*" (derecho público es el que atañe a la conservación de la cosa romana; privado, el que concierne a la utilidad de los particulares) expreso Ulpiano.⁶

La anterior teoría ha sido objeto de diversas objeciones entre ellas destacan las expresadas por el maestro García Maynez, que se pueden resumir en las siguientes:

- a) La nota del interés en juego es criterio sumamente vago que, por otra parte, los autores de las doctrinas no se tomaron el trabajo de definir.
- b) La teoría clásica desconoce, o parece ignorar, el hecho de los intereses privados y públicos no se hayan desvinculados sino, por el contrario, fundidos de tal manera, que es difícil, cuando no imposible, señalar en cada caso donde termina el particular y donde empieza el colectivo.

⁶ Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, 11ª ed., México, Ed. Porrúa S.A. de C.V., 1998, p. 1032.

c) Si se acepta el criterio preconizado por los romanos, la determinación de la índole, privada o pública, de una institución o norma de derecho, queda por completo al arbitrio del legislador, ya que éste será quien establezca en cada caso, según sus personales convicciones, que intereses son de orden público y cuales de naturaleza privada.⁷

Por su parte la teoría de la naturaleza de la relación, afirma que la naturaleza de los sujetos de la relación determina el carácter privado o público del derecho que la regula, de manera que las relaciones jurídicas en las que el Estado es una de las partes, serán de derecho público, y el derecho privado queda delimitado a normar relaciones entre particulares. Y más aun se sostiene que es de derecho público aquella relación en la cual el Estado actúa ejercitando su autoridad o *imperium*, y de derecho privado cuando las partes, aun cuando una de ellas sea el Estado, no actúan investidas del poder estatal.

La teoría de la subordinación establece como elemento esencial de las relaciones de derecho público a la subordinación y la coordinación como elemento de las relaciones de derecho privado. Se objeta a este criterio que el derecho internacional público que considera a los Estados partes, en relación de igualdad o coordinación, quedaría clasificado en el rubro del derecho privado, y no en el público, que es el que se estima le corresponde

⁷ GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, México, 39ª ed., Ed. Porrúa, S.A. de C.V., 1988, p. 132

Sobre el particular el maestro García Maynez afirma lo siguiente: “la relación es de derecho privado, si los sujetos de la misma encuéntrase colocados por la norma en un plano de igualdad y ninguno de ellos interviene como entidad soberana. La relación es de derecho público, si se establece entre un particular y el Estado (cuando hay subordinación del primero al segundo) o si los sujetos de la misma son dos órganos del poder público o dos Estados soberanos.”.⁸

Asimismo, Federico Gaxiola Moraila señala que derecho privado “es el conjunto a de normas que regulan las relaciones jurídicas entre quienes se encuentran legalmente consideradas en una situación de igualdad, en virtud de que ninguna de ellas actúa, en dichas relaciones, investida de autoridad estatal”; y derecho público “el conjunto de normas que regulan el ejercicio de la autoridad estatal, determinando y creando al órgano competente para ejercitarla, el contenido posible de sus actos de autoridad estatal y el procedimiento mediante el cual dichos actos se realizaran.”⁹

Por nuestra parte estimamos conveniente, para efectos prácticos, la teoría de los intereses en juego y, por tanto, consideremos que las relaciones jurídicas entre particulares, o bien entre el Estado, despojado de su poder de imperium, y los particulares en un plano de igualdad, es de derecho privado; y de derecho público cuando en las relaciones jurídicas el Estado actúa, respecto de los particulares, en

⁸ Ibidem p. 132.

⁹ Instituto de Investigaciones Jurídicas, *Diccionario Jurídico Mexicano*, 11° ed., México, Ed. Porrúa, S.A. de C.V., 1998, p. 1032.

un plano de subordinación, o bien cuando los sujetos de la relación son dos Entes soberanos.

En tal virtud, las relaciones jurídicas entre el Estado y sus trabajadores son de derecho privado, pues en ellas el Estado se encuentra en una situación de igualdad frente a quien le presta un servicio personal subordinado y, en este sentido, la Ley de la Materia considera que la relación de trabajo se entiende entre el Titular y los trabajadores de base a su servicio.

No obstante lo anterior, no ocurre lo mismo en el caso de los trabajadores a que se refiere el artículo 123, en sus fracciones XIII y XIV, que textualmente indican:

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

Fracción XIV. La ley determinara los cargos que serán considerados como de confianza. Las personas que los desempeñan gozarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de seguridad social

Es decir, en las relaciones contenidas en los numerales antes descritos no se puede considerar que el Estado actúa en un plano de igualdad, por consiguiente su naturaleza es de carácter administrativo y por consecuencia de derecho público.

DERECHO SOCIAL

El hecho de que el derecho del trabajo se separe del derecho civil aunado a las conquistas laborales elevadas a rango constitucional, produjo un ordenamiento

jurídico incompatible con la concepción clásica de la división del derecho en derecho privado y público y que quedaba, en consecuencia, fuera de esta clasificación, esto es, con la autonomía de los derechos del trabajo y agrario, con la regulación de la seguridad social y con el surgimiento del derecho económico, se constituyó un conjunto de ordenamientos jurídicos con características distintas, pero comunes entre sí, a saber: a) no se refieren a individuos en general, sino en cuanto integrantes de grupos sociales bien definidos; b) tienen un marcado carácter protector a los sectores económicamente débiles; c) son de índole económica; d) procuran establecer un sistema de instituciones y controles para transformar la contradicción de intereses de las clases sociales en una colaboración pacífica y en una convivencia justas; e) tienden a limitar las libertades individuales, en pro del beneficio social.

Atinadamente Radbruch afirma "que el derecho social, debe su contenido a una nueva concepción del hombre por el derecho. Si la concepción jurídica individualista, de donde de donde emana el derecho privado, se orienta hacia a un hombre idealmente aislado y a quien se supone igual a los demás y al margen de todo vínculo social; la concepción del hombre de donde emana el derecho social, no conoce simplemente personas; conoce patrones y trabajadores, terratenientes y campesinos, obreros y empleados, etc, destacando la posición social de poder o de impotencia de los individuos para dictar medidas contra la impotencia social.

Para el derecho social, la igualdad humana no es el punto de partida, sino la aspiración del orden jurídico."¹⁰

En ese sentido podemos decir que derecho social, es el conjunto de normas jurídicas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores en favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos socialmente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales.

DERECHO DEL TRABAJO

Siguiendo al maestro Néstor de Buen en las definiciones que sobre el Derecho del Trabajo se han dado resaltan los autores que se inclinan ya sea a los sujetos de la relación laboral o a alguno de ellos, bien los fines que persigue la norma o bien a su carácter tuitivo; en consecuencia en función de ellas se propone una clasificación que podría ser la siguiente:

a) Definiciones que atienden a los fines del derecho laboral. se trata de definir al derecho del trabajo en función de los fines que debe realizar el derecho laboral, excluyendo las tesis patrimoniales. Sobre este criterio se pueden citar las siguientes definiciones.

Dentro de este tipo de definiciones tenemos la del maestro Trueba Urbina, para quien el derecho del trabajo, "es el conjunto de principios, normas e instituciones

¹⁰ Ibidem p 1040.

que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para a realización de su destino histórico: socializar la vida humana.”¹¹

El maestro Mario de la Cueva establece lo siguiente “el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.”¹²

b) Definiciones que atienden a los sujetos de la relación laboral: dentro de estas tenemos a Alfred Hueck y H. C. Nipperdey, para quien el Derecho del trabajo “es el derecho especial de los trabajadores dependientes.”¹³

Sobre el particular debe destacarse que este criterio es incompleto debido a que precisamente el objeto de estudio, es decir, trabajo, es incluido dentro de la definición.

c) Definiciones que atienden al objeto de la relación laboral: dentro de estas la de Rafael Caldera, para quien el derecho del trabajo “es el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales.”¹⁴

¹¹ TRUEESA URSINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, 6° ed., México, Ed. Porrúa S.A. de C.V., 1981, p. 135

¹² DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I, 12° ed., México, Ed. Porrúa S.A. de C.V., 1990, p. 85.

¹³ HUECK, Alfred y H. C. Nipperdey, Compendio del Derecho del Trabajo, Revista de Derecho Privado, Madrid, p. 19.

¹⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, T. I, 7 ed., México, Ed. Porrúa, S.A. de C.V., 1989, p. 131.

Este criterio únicamente hace referencia a los fines del derecho del trabajo, asimismo se hace referencia al contrato de trabajo omitiendo las demás formas no contractuales de establecer la relación de trabajo.

d) Definiciones que atienden a la relación laboral, en sí misma: dentro de estas tenemos la de Pérez Botija, para quien derecho del trabajo “es el conjunto de principios y de normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo.”¹⁵

Este criterio juega ya en una combinación en la que se considera tanto la relación regulada, como los fines de las normas laborales.

e) Definiciones complejas: dentro de estas tenemos que para Cabanellas el derecho laboral “es aquel que tiene por finalidad 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 en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.”¹⁶

Este criterio refleja el esfuerzo de proponer las características principales de la disciplina, con el riesgo de caer en la descripción más que en la conceptualización.

¹⁵ *Ibidem*, p. 42

¹⁶ CABANELLAS, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral Doctrina y Legislación Iberoamericana, T. I, Volumen I, Parte General, 3° ed., Argentina, Ed. Heliasta, 1989, p. 470.

f) Definiciones dobles: dentro de estas tenemos que para Manuel Alonso García derecho del trabajo, "en sentido amplio, es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo personal y libremente realizado por cuenta ajena; a su vez en sentido estricto; es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo libre realizado por cuenta ajena y en situación de subordinación o dependencia."¹⁷

Según se advierte del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, la relación de trabajo se encuentra establecida por el factor de la subordinación, por tanto resulta indebida la anterior distinción.

Por su parte para el maestro Néstor de Buen nos otorga la siguiente definición "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 la realización de la justicia social."¹⁸

Asimismo para Federico Gaxiola "es el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual."¹⁹

¹⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, T. I, 7 ed., México, Ed Porrúa, S.A. de C.V., 1989, p. 131.

¹⁸ *Ibidem*. P. 131.

¹⁹ Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, 11° ed., México, Ed Porrúa, S.A. de C.V., 1998, p. 1040.

DERECHO BUROCRÁTICO

Sobre el tema han existido y existirán diversos puntos de vista, de los que principalmente destacan tres; los que pretenden asimilar el derecho burocrático al derecho laboral; los que lo asimilan al derecho administrativo y finalmente quienes sostienen que se trata de una rama autónoma.

Quienes proponen que las relaciones entre el Estado y sus trabajadores forman parte del derecho del trabajo lo hacen tomando en cuenta principalmente dos razones: por que formalmente esta consignado en el apartado "B" del artículo 123 constitucional y que, en consecuencia, el constituyente no hizo distinción alguna; y, por otra parte, que finalmente se regula un aspecto del trabajo.

En este orden de ideas podemos citar la definición dada dentro del segundo Congreso Nacional de Derecho Burocrático llevado a cabo en la facultad de derecho de la UNAM del 2 al 5 de septiembre de 1986, que fue aprobada de la siguiente manera: "El Derecho Burocrático es una rama del derecho laboral que se encarga de regular las relaciones entre el Estado y sus trabajadores en sus diversos niveles (Federación, Estado y Municipios), así como los derechos y obligaciones que de ellas surjan."²⁰

A este criterio se le podría objetar el hecho de que sí bien es cierto la relación jurídica entre el Estado y sus trabajadores se encuentra consignada en el apartado "B" del artículo 123 constitucional, también lo es que ello no es razón suficiente

para considerar que el derecho burocrático se encuentra asimilado al derecho del trabajo pues como se advierte del propio artículo constitucional mencionado existen evidentes diferencias entre los apartados "A" y "B" y más aun es precisamente de esa diferenciación de donde emana la razón misma de que no se puede aplicar el principio de igualdad a los trabajadores de iniciativa privada con los que prestan sus servicios para el Estado.

Por otra parte, si bien ambas relaciones de trabajo se reducen al hecho de que finalmente se trata de la prestación de un servicio personal subordinado no menos cierto lo es que en las relaciones laborales que se rigen bajo el apartado "A" interviene la voluntad de las partes, cuyo contenido puede ser determinado por éstas, dentro de los límites protectores que fijan las normas del orden público; mientras que en las relaciones laborales que ampara el apartado "B" el desarrollo de la función no está sujeta a la libre voluntad del titular o del servidor público, sino predeterminada por las disposiciones legales y reglamentarias aplicables, sin dejar de mencionar que mientras la iniciativa privada busca un afán de lucro el Estado persigue fines tales como el bien común.

Asimismo cabría destacar, a manera de ejemplo, que mientras para la Ley Federal del Trabajo se establece que la relación de trabajo nace desde el momento en que se presta un servicio personal subordinado a cambio de un salario, cualquiera que sea el acto que le dio origen; la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reconoce que la relación de trabajo nace como consecuencia que se

²⁰ MORALES PAULÍN, Carlos A., Derecho Burocrático, México, Ed. Porrúa, S.A. de C.V., 1995, p. 90.

encuentre expedido un nombramiento a favor del trabajador por la persona facultada para ello o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.

Entre los autores que asimilan el derecho burocrático al derecho administrativo lo hacen basados en la teoría de la función pública. Dos grupos intentan precisar la naturaleza jurídica de la función pública; la teoría de derecho privado y la teoría de derecho público.

Siguiendo al maestro Serra Rojas "la primera pretende encajar las relaciones que surgen de la función pública dentro de los moldes del derecho civil tradicional y consideran que o se trata de un contrato de locación de obras o un contrato de mandato, según se trate de prestación de servicios materiales o de realizar en nombre y representación del Estado actos jurídicos."²¹

Respecto de las teorías publicistas a su vez se dividen en: la que sostiene que es un acto unilateral del Estado; la que afirma que es acto contractual, la que lo considera como un acto unión.

Tesis unilateral. Esta teoría sostiene que la relación del servicio se regula unilateralmente por el Estado y que no requiere la voluntad del servidor público.

²¹ SERRA.ROJAS, Andrés, Derecho Administrativo, 13 ed , México, Ed. Porrúa, S.A. de C.V., 1985, p. 131.

Tesis contractual. Esta teoría sostiene que la relación entre el Estado y sus trabajadores; es una relación contractual, en la que interviene la voluntad del Estado y la del propio trabajador. Ese acto jurídico se perfecciona con la manifestación de la voluntad de ambas partes.

Tesis del acto condición. El acto condición deriva del Estado y del particular nombrado y del efecto jurídico que origina, o sea condicionar la aplicación a ese caso particular de las disposiciones legales preexistentes, que regulan la relación establecida.

En este orden de ideas para el maestro Emilio Chauyfet derecho burocrático “es el conjunto de normas jurídicas que regulan los vínculos entre el Estado y sus trabajadores, y da especificidad y contenido a una relación que forma parte del derecho administrativo”.²²

Derivado de las anteriores consideraciones podemos concluir que si bien es cierto que a las relaciones jurídicas entre el Estado y sus trabajadores les son aplicables normas jurídicas preexistentes a su nacimiento de carácter administrativo no debe perderse de vista que estas normas deben de contener el mínimo de derechos en busca de la justicia social y del interés general.

²² CHAUYFETT CHEMOR, Emilio, Derecho Administrativo, México, Ed UNAM, 1977, p. 26.

Finalmente destaca el criterio que pretende la autonomía del derecho burocrático partiendo de la base que este derecho cuenta con los requisitos doctrinales para que a una rama del derecho se le considere como autónoma, a saber:

Contiene una legislación propia, que es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; cuenta con obras especializadas en el tema, se imparte como una materia independiente en las escuelas y facultades de derecho y cuenta con un órgano jurisdiccional competente para dirimir las controversias que se susciten con motivo de los conflictos entre el Estado y sus trabajadores.

Por su parte Herran Salvatti concibe al derecho burocrático de la siguiente manera: “es el conjunto de normas de Derecho Público que tienen por objeto regular los derechos y obligaciones recíprocas entre el Estado y sus servidores, que con base en la justicia equilibre el disfrute de las garantías sociales por parte de los trabajadores, con el ejercicio de las funciones de servicio público que tiene a su cargo el Estado.”²³

Asimismo, Fix Zamudio, citado por Morales Paulin, refiere que el derecho burocrático “esta integrado por un conjunto bastante complejo de disposiciones, que pertenecen a tres sectores, es decir, administrativo, laboral y de seguridad social y por ello hemos sostenido que debe considerarse con una disciplina autónoma”.²⁴

²³ HERRAN SALVATTI, Mariano y QUINTANA ROLDAN, Carlos, Legislación Burocrática Federal, 2 ed., México, Ed Porrúa, S.A. de C.V., 1998, p. 20.

²⁴ Op. cit p. 107

Para efectos del presente trabajo, consideramos que derecho burocrático es el conjunto de normas jurídicas que *regulan las relaciones entre el Estado y los trabajadores de base a su servicio, en sus tres ordenes –Federal, Estatal y Municipal- las cuales nacen en virtud de la expedición de un nombramiento a favor del laborioso por persona facultada para ello, con naturaleza de un acto condición.*

ESTADO-PATRÓN

Antes de estudiar lo relativo al concepto Estado-patrón es necesario referirnos, aun de manera somera, a la concepción doctrinal del Estado y de esta manera podemos decir que el Estado aparece como una sociedad políticamente organizada y dirigida por el poder soberano en un determinado territorio. La teoría tradicional sostiene que el Estado tiene como elementos esenciales para su formación: población, territorio y gobierno. Ahora bien, respecto de como se encuentra fundamentada la personalidad del Estado las principales corrientes doctrinales se pueden reducir a dos: las que afirman y las que niegan dicha personalidad.

Dentro de las teorías que afirman la personalidad del Estado encontramos; las que suponen una doble personalidad del Estado; las que suponen que siendo única la personalidad, sin embargo ella se manifiesta por dos voluntades; y las que suponen que sólo existe una personalidad privada del Estado como titular de un patrimonio y una para el ejercicio del Poder Público, pues en este aspecto el Estado no es el titular de derechos sino simple ejecutor de funciones.

En ese sentido el maestro Gabino Fraga afirma “la teoría de la doble personalidad del Estado sostiene la existencia de una personalidad de derecho público y otra de derecho privado; la primera como titular del derecho subjetivo de soberanía; la segunda como titular de derechos y obligaciones de carácter patrimonial.”²⁵

No obstante lo anterior, a la teoría de la doble personalidad del Estado se le objeta que es incompatible con el concepto unitario que el Estado tiene en la doctrina moderna, por tanto se estima que sólo sería admisible en el caso que se demostrara la duplicidad de finalidades u objetivos del Estado.

La teoría de la personalidad única con doble voluntad consiste en afirmar que el Estado desarrolla una actividad imponiendo sus determinaciones, en vista de que estas emanan de una voluntad con caracteres especiales de superioridad respecto de los individuos, es decir, de una voluntad soberana; pero que en determinadas ocasiones no es necesario proceder por vía de mando, sino que el Estado puede someterse, y de hecho se somete, al principio que domina las relaciones entre particulares, o sea, al principio de autonomía de la voluntad, principio que consiste en que ninguna persona puede por acto de su voluntad producir efectos respecto de otra si ésta no concurre manifestando su propia voluntad.²⁶

²⁵ FRAGA, Gabino, Derecho Administrativo, 32° ed., México, Ed. Porrúa, S.A. de C.V., 1993, p. 120.

²⁶ *Ibidem* p. 120.

A la anterior teoría se le puede objetar el hecho de que no es posible pensar que una voluntad puede tener caracteres diferentes, y que por ello, en unos casos sea superior y que en otros sea igual a la de los individuos.

Por su parte la teoría de la personalidad privada del Estado sostiene que no es necesario el concepto de la personalidad para reconocer las actividades patrimoniales del Estado. Se afirma que los derechos y el patrimonio pueden individualizarse fuera de la idea de un titular; que los derechos son objetivos por su origen y por su naturaleza; ya que ellos emanan de las relaciones sociales que imponen ciertas normas de conducta; y su valor y eficacia depende de la regla social; no de la voluntad de la persona; que el patrimonio es perfectamente concebible en una forma puramente objetiva, como un conjunto de bienes afectados a un fin determinado; que cuando ese fin es la satisfacción de necesidades individuales, se tiene el patrimonio privado, y cuando es la satisfacción de necesidades colectivas, se tiene el patrimonio público.

Derivado de las anteriores consideraciones podríamos decir que la personalidad del Estado encuentra su fundamento en la teoría de la doble personalidad y en ese sentido Estado-patrón, es la actuación del Estado, en un marco de igualdad, representado por sus funcionarios de la que se desprenden derechos y obligaciones hacia con sus empleados, y de estos hacia él; en virtud de un nombramiento y que, por tanto, dichas relaciones sean de carácter laboral.

Es sobresaliente citar textualmente la opinión del maestro Andrés Serra Rojas respecto de la tesis del Estado patrón “La tesis del Estado-patrón no puede tener cabida en el actual sistema constitucional, que señala el predominio del interés general sobre cualquier otro interés particular.” y más adelante apunta “ En épocas posteriores y principalmente en sectores de ideas radicales estuvo de moda la tesis del Estado-patrón, que por otra parte, no encaja en nuestras tradiciones democráticas. En países denominados de democracia popular o comunista –el Estado, aun en su posición política de institución transitoria, no consideran al Estado como patrón. Equiparar al Estado con la empresa privada es originar serias anomalías en nuestra vida jurídica.”²⁷

No obstante lo dicho por el maestro Serra Rojas, seguimos sosteniendo que para el caso de los trabajadores al servicio del Estado, considerados como de base, el Estado actúa como verdadero patrón, representado por los titulares de cada una de las unidades administrativas a que pertenezca el trabajador en virtud de la delegación de facultades y, por tanto, adquiere derechos y obligaciones. Lo anterior no se podría traducir en el hecho de que el interés particular se encuentre por encima del general, puesto que precisamente para que el Estado pueda realizar sus fines necesita de personas físicas que lleven a cabo su operación y el proteger a esa persona física en particular de los abusos del Estado-patrón no le otorga poderes supraestatales y, asimismo, estimamos que con ello no se trata de equipar al Estado con una empresa privada, sino simplemente delimitar los roles de cada una de las partes.

²⁷ Op. cit. p. 375-76.

TITULAR

En este aspecto debe tomarse en cuenta que la Administración Pública considerada como uno de los elementos de la personalidad del Estado requiere de personas físicas que forman y exteriorizan la voluntad de éste. Asimismo es necesario distinguir entre el órgano y su titular, pues mientras el primero representa a una unidad abstracta, el titular representa una persona concreta que actúa dentro de las facultades que la ley le confiere y que puede ir variando sin que se afecte la continuidad del órgano.

Tena Ramírez expresa “el Poder encargado de ejecutar la ley se deposita en un solo individuo, quien debe imprimir unidad en la marcha de la administración”.²⁸ Esto es, la Constitución otorga la titularidad del Poder Ejecutivo Federal al Presidente de la República; y éste, es distinto del conjunto de órganos que le están subordinados. Sería prácticamente imposible que el Presidente de la República pudiera encauzar por sí solo la complejidad de las acciones del Estado y por ello es necesario se auxilie de funcionarios, en uso de las facultades delegadas; y en este sentido, en materia laboral burocrática la relación de trabajo es entendida entre el titular de la Secretaría de Estado o Distrito Federal y los trabajadores a su servicio.

Por su parte, el artículo 2 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado previene: “Para los efectos de esta Ley, 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 las directivas de la Gran comisión de cada Cámara asumirán dicha relación.” Lo establecido en el artículo en comento resulta incongruente con el encabezado del Apartado “B” del artículo 123 Constitucional, ya que dicho precepto constitucional dice: “entre los poderes... y sus trabajadores”, mientras el artículo antes citado no se refiere a los poderes sino a los titulares de las dependencias y entidades y sus trabajadores.

Entre las facultades de los titulares podemos mencionar: poder jerárquico y disciplinario sobre el personal a sus órdenes, de acuerdo con la ley, dándoles ordenes, instrucciones, autorizaciones y modificándolos cuando lo estiman; asimismo toman decisiones ejecutorias importantes que impone el servicio; es vital su representación del Estado, persona moral, en todos los asuntos que conciernen a su Secretaría como lo es la administración de los bienes de dominio público, celebración de contratos y representación ante tribunales de acuerdo a la ley.

Para Morales Paulin titular “es la facultad que en forma individual o colegiada se ejerce como resultado de la representación de la dependencia u órgano, con efectos directos en la relación laboral.”²⁹

Por nuestra parte estimamos que titular es la persona física responsable de la relación laboral que une al Estado con sus trabajadores. Por persona física no debe entenderse la persona en lo individual a cuyo cargo se encuentre el

²⁸ Tena Ramírez, Derecho Constitucional Mexicano, 14ª ed., México, Ed Porrúa, S.A. de C.V., p 474.

²⁹ Op. cit. p. 81.

despacho de la unidad administrativa, sino el titular del cargo de que se trate; por ejemplo, el responsable de la relación de trabajo en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público no es la persona individual que se desempeñe como Secretario de Estado, sino precisamente el responsable lo es la persona física quien tenga el cargo de Secretario del Despacho de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

DEPENDENCIA Y ENTIDAD

Sobre el particular suele emplearse el termino de dependencia para referirse a las unidades administrativas que pertenezcan a la Administración Pública Federal Centralizada; y por otra parte se utiliza Entidad para referirse a las Unidades Administrativas, tales como paraestatales y organismos públicos descentralizados.

El artículo 90 Constitucional establece “La Administración Pública Federal será centralizada y paraestatal conforme a la Ley Orgánica que expida el Congreso, que distribuirá los negocios del orden administrativo de la Federación que estarán a cargo de las Secretarías de Estado y Departamentos Administrativos y definirá las bases generales de creación de las entidades paraestatales y la intervención del Ejecutivo Federal en su operación.

Las Leyes determinaran las relaciones entre las Entidades Paraestatales y el Ejecutivo Federal, o entre éstas y las Secretarías de Estado y los Departamentos Administrativos.”

Es sobresaliente destacar que de acuerdo a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (artículos 2 y 3) las dependencias de la administración pública centralizada son las Secretarías de Estado, y; como entidades de la administración pública centralizada lo son los organismos descentralizados, empresas de participación estatal, instituciones nacionales de crédito, organizaciones auxiliares nacionales de crédito, instituciones nacionales de seguros y de fianzas y fideicomisos. En tal virtud, el Secretario de Estado o titular de la entidad paraestatal u organismo público descentralizado es la primera autoridad, dependiendo de él la totalidad de los funcionarios y empleados de su ramo y, por tanto, responsable de la relación jurídico laboral.

En ese sentido Dependencia "es el órgano vinculado directamente al ejecutivo federal por una relación de subordinación jerárquica que los faculta a actuar en su nombre, para atender en la esfera administrativa los asuntos que la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal les confiere."³⁰

TRABAJADOR AL SERVICIO DEL ESTADO

Con fecha 28 de diciembre de 1963 fue publicada, en el Diario Oficial de la Federación, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional, la cual en su artículo 3 conceptualiza al trabajador al servicio del Estado de la siguiente manera: "Trabajador es toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos

³⁰ Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, 3 ed., México, Ed. Porrúa, S.A. de C.V., 1989, p. 940.

géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales”.

En este orden de ideas, el ordenamiento legal en comento, clasifica a los trabajadores en dos categorías: empleado de confianza; estos últimos son los que específicamente se enumeran en su artículo 5 y los cuales por no estar sometidos al régimen de esta, pudiendo ser nombrados y removidos libremente, y quienes únicamente gozan de las medidas de protección al salario y de seguridad social; por su parte el empleado de base esta sujeto a los derechos y obligaciones que la ley y las condiciones generales de trabajo les confiere.

Otra de las clasificaciones es la contenida en el artículo 15, mismo que menciona que los nombramientos de los trabajadores al servicio del Estado pueden ser definitivos, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada.

Para el Maestro Mario de la Cueva “son las personas físicas que prestan sus servicios en la realización de la función pública, de manera personal, bajo la subordinación del Titular de una dependencia o de su representante y en virtud de un nombramiento expedido por autoridad competente o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.”³¹

Para Morales Paulin, trabajador al servicio del Estado “es toda persona física que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros a un órgano del Estado

independientemente del estatuto que le es aplicable, y que asume una relación jurídica laboral por virtud de un nombramiento expedido por autoridad competente, por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales o por asumir tal relación laboral conforme a lo establecido en las Condiciones Generales de Trabajo, o su equivalente³²

Por nuestra parte consideramos que trabajador al servicio del Estado, es toda persona física que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros para el Estado, en virtud de un nombramiento expedido a su favor que le otorgue el carácter como de base, por persona facultada para ello.

SERVIDOR PÚBLICO

No obstante que ni la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado ni la de Responsabilidades hagan clara distinción entre funcionario, empleado y servidor ello es necesario antes de desentrañar el concepto de servidor público.

Funcionario público. "es aquel que cubre un puesto oficial de trabajo en la administración pública y que no es empleado público, asumiendo un carácter de autoridad."³³

³¹ Op. cit. p. 545

³² Op. cit p. 80.

³³ ACOSTA ROMERO, Miguel, Derecho Burocrático Mexicano, 2^o ed , México, Ed. Porrúa, S A. de C.V., 1999, p 139.

Empleado público. "es aquel que presta un servicio determinado de carácter permanente, a un órgano público mediante salario, caracterizado por un vínculo laboral que tiene su origen en la ley."³⁴

Como diferenciación doctrinal funcionario alude a la idea de imperium, es decir, poderes propios a la función que desempeña, como la facultad de ordenar y decidir; en cambio empleado aparece como un mero ejecutor, sin facultades determinadas, o que se ejercen por delegación o reglamentariamente. Así, el funcionario público se caracteriza por expresar y participar en la formación y ejecución de la voluntad estatal, decidiendo y llevando a cabo con sus determinaciones, por su carácter representativo en los actos públicos.

De lo anterior, podemos decir que al concepto de funcionario se le provee de imperium, es decir, poderes propios a las funciones que desempeña como la facultad de ordenar y decidir; en cambio el empleado aparece como un mero ejecutor sin facultades determinadas, o que ejercen por delegación o reglamentariamente.

Para el maestro Acosta Romero servidor público. "es aquel ciudadano investido de un cargo, empleo o función pública, ligado por un vínculo de régimen jurídico, profesionalmente, por tanto, al cuadro de personal del poder público. Tal

³⁴ *ibidem* p. 139.

vinculación puede ser directa (servidor de la Administración Pública Centralizada); o indirecta (servidor de la Administración Pública Paraestatal).³⁵

Todo lo anterior nos hace concluir que servidor público es el genero y funcionario y empleado público son especies, diferenciándose estos últimos en que los primeros tienen facultades de decisión y los segundos únicamente de operación.

Para Morales Paulin servidor público "es toda persona física que independientemente de su nivel jerárquico presta su esfuerzo físico o intelectual a cambio de un salario a los órganos del Estado."³⁶

No debe perderse de vista lo previsto por el Código Penal, en su artículo 212, al establecer lo siguiente: "Para los efectos de este Título y el subsecuente, es servidor público toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal centralizada o en la del Distrito Federal, organismos descentralizados, empresas de participación estatal mayoritaria, organizaciones y sociedades asimiladas a éstas, fideicomisos públicos; en el Congreso de la Unión o de los Poderes Judicial Federal, o que maneje recursos económicos federales."

³⁵ Idem p. 140

³⁶ Op. cit. p 87

NOMBRAMIENTO

Como se aprecia del artículo tercero de las Ley Federal Burocrática los trabajadores del Estado son aquellos que prestan sus servicios en virtud de un nombramiento expedido a su favor o bien por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales, en consecuencia podríamos decir que el nombramiento es el acuerdo de voluntades en virtud del cual nace la relación de trabajo entre el Estado y sus trabajadores y una vez aceptado obliga a cumplir los derechos y obligaciones inherentes al mismo.

Desde un punto de vista administrativo podría decirse que el servidor público presta sus servicios en virtud de un nombramiento o por figurar en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo; y este nombramiento aunque tiene el carácter de convencional, simplemente condiciona la aplicación de un régimen legal a un caso individual, lo cual significa que, según la teoría administrativa, la relación jurídica entre el Estado y sus servidores se debe considerar como un acto condición.

Por otra parte, aunque un nombramiento es un acto condición en donde existen condiciones jurídicas preexistentes al acto jurídico que se formaliza con el acuerdo de voluntades, este deberá contener un mínimo indispensable de requisitos, los cuales se encuentran previstos en el artículo 15 Ley Federal Burocrática, a saber: nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio, los servicios que deben prestarse y lugar, el carácter del nombramiento ya sea definitivo, interino,

provisional, por tiempo fijo o por obra determinada, la duración de la jornada de trabajo, sueldo y demás prestaciones.

Derivado de lo anterior, entendemos que la relación jurídica entre el Estado y sus trabajadores no se puede presumir a diferencia de lo previsto en la Ley Federal del Trabajo (art. 21), es decir, únicamente es acreditable mediante la exhibición en juicio del nombramiento expedido a su favor por persona facultada para ello; sostiene lo anterior la siguiente jurisprudencia:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, NOMBRAMIENTO Y RELACION DE TRABAJO DE LOS. CARGA DE LA PRUEBA DE SU EXISTENCIA. A quien se ostenta como trabajador al servicio del Estado, además de comprobar que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, corresponde también acreditar, como condición específica, que tal situación se generó en virtud del nombramiento que al efecto se le haya expedido por persona facultada para ello, o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 3o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; ya que no se puede presumir la existencia de la relación jurídica de trabajo entre el titular de una dependencia y un particular por el simple hecho de la prestación de un servicio, por no ser aplicable en forma supletoria el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo. Novena Época, SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: IV, Octubre de 1996, Tesis: 1.6o.T J/16, Página: 479

Como tipos de nombramiento tenemos que, el ya mencionado, artículo 15, en su fracción III, establece el carácter del nombramiento del trabajador al servicio del Estado, a saber: a) definitivo, es aquel nombramiento que se le otorga a un trabajador por considerar que su plaza o puesto es de base, esto es, que ha adquirido la estabilidad en el empleo y que, por tanto, únicamente podrá ser separado de su empleo, previa resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, por alguna de las causales rescisorias que marca la fracción V, del

artículo 46 de la Ley de la Materia; b) *interino*, es aquel nombramiento que se otorga cuando la vacante temporal no excede de seis meses, el trabajador así contratado no adquiere derechos de estabilidad e inamovilidad en el empleo; c) *provisional*, es aquel nombramiento que se otorga cuando se trata de vacantes temporales mayores de seis meses, igualmente los trabajadores así aceptados no adquieren estabilidad en el empleo, y; d) *por tiempo fijo o por obra determinada*, son aquellos nombramientos que únicamente son expedidos por un periodo de tiempo fijo, esto es, se establece el lapso durante el cual el trabajador se desempeñara y al finalizar se da él termino del nombramiento y por obra determinada como su nombra lo indica se contrata al trabajador para la realización de una obra determinada y al terminarla es separado del puesto.

RELACIÓN JURÍDICA LABORAL

Como consecuencia del avance industrial se concluyo que era necesario establecer un concepto de relación jurídica laboral y en un principio se le caracterizo bajo las formas clásicas nominadas de los contratos civiles; y así surgió la teoría del arrendamiento, basada en el "arrendamiento de trabajo" como un contrato por virtud del cual una persona se compromete a trabajar durante un tiempo para otra mediando un precio proporcional al tiempo, denominado salario; teoría de la compra-venta, se debe a Camelutti quien comparo el contrato de trabajo con el de ministración de energía eléctrica; teoría del contrato de sociedad, parte de la tesis de que el contrato de trabajo, existe, fundamentalmente en la gran industria y se refiere, por lo tanto, al trabajo en la empresa; y finalmente, la teoría del mandato basada en la ejecución de actos.

En la actualidad podemos decir que es suficiente que se dé la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo, así lo previene el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo; sin embargo en Derecho Burocrático únicamente nace la relación de trabajo en el momento de que se otorga nombramiento a un trabajador

Elementos de la relación de trabajo Apartado en "A": subjetivos; trabajador y patrón, y; objetivos; prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario.

Elementos de la relación de trabajo en Apartado "B": subjetivos; trabajador y titular; objetivos, prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario, y, formal: Nombramiento expedido a favor del trabajador por funcionario facultado para ello.

En ese sentido el maestro Davalos señala "el derecho del trabajo no protege los acuerdos de voluntades, sino al trabajo mismo; no trata de regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa. En la realidad casi siempre se da la relación como consecuencia de un contrato previamente establecido o por lo menos de modo simultáneo."³⁷

³⁷ DAVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, 7 ed, México, Ed. Porrúa, S.A. de C.V., 1997, p 105.

Por su parte el maestro Mario de la Cueva define extraordinariamente la relación de trabajo de la siguiente manera "la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de su normas supletorias."³⁸

Por nuestra parte estimamos que en derecho laboral burocrático la relación jurídica es la unión entre el Estado y los trabajadores de base a su servicio, en virtud de la prestación de un servicio personal subordinado a cambio de un salario, y en donde el acto que le dio origen sea un nombramiento expedido a su favor.

PROCEDIMIENTO

Como se advierte del Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española por procedimiento se entiende la manera de hacer o método práctico para hacer algo; conducta, modo de obrar o de actuar; y, manera de seguir una instancia en justicia.

A este respecto, el procesalista español Jaime Guasp afirma "el procedimiento está constituido por las normas que señalan los requisitos necesarios para la

³⁸ Op. cit. p.187.

creación y realización de las disposiciones instrumentales que sirven de medio a la realización del Derecho.”³⁹

El tratadista español Niceto Alcalá-Zamora y Castillo ha precisado aun más este concepto en cuanto sostiene que “la idea del proceso responde a una contemplación teleológica, en tanto que la del procedimiento obedece a un enfoque formalista, de manera que es posible sostener que todo proceso requiere de uno o varios procedimientos, pero que no todo procedimiento tiene carácter estrictamente procesal ya que pueden contraponerse los tipos de proceso y las formas de procedimiento, según que puede mediar unidad procesal o diversidad procedimental o a la inversa.”⁴⁰

De lo anterior, podemos decir desde un punto de vista práctico, que por procedimiento se deberá entender la serie de etapas procesales que son necesarias para dirimir las controversias que se susciten con motivo de los conflictos que surjan entre el Estado y sus trabajadores, y que en el caso de la vía de acción del Estado-patrón, esto es, la acción de solicitud de cese, se encuentra en el artículo 127-bis de la Ley federal Burocrática que establece:

Artículo 127-Bis. El procedimiento para resolver las controversias relativas a la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se desarrollara en la siguiente forma:

I. La dependencia presentará por escrito su demanda, acompañada del acta administrativa y de los documentos a que se alude en el artículo 46-Bis, solicitando en el mismo acto el desahogo de las demás pruebas que

³⁹ GUASP, Jaime, *Comentarios a la Ley de Enjuiciamiento Civil*, Tomo I, Madrid, p. 42.

⁴⁰ Fix Zamudio, Hector, *Introducción a la Justicia Administrativa en el Ordenamiento Mexicano*, México, 1983, Colegio de Nacusetel, p. 40

sea posible rendir durante la audiencia a que se refiere la siguiente fracción:

II. Dentro de los tres días siguientes a la presentación de la demanda se correrá traslado de la misma al demandado, quien dispondrá de nueve días hábiles para contestar por escrito, acompañando las pruebas que obren en su poder, señalando el lugar o lugares en donde se encuentren los documentos que no posea, para el efecto de que el Tribunal los solicite, y poniendo la práctica de pruebas durante la audiencia a que se refiere la fracción siguiente; y

III. Fijados los términos de la controversia y reunidas las pruebas que se hubiesen presentado con la demanda y la contestación, el Tribunal citará a una audiencia que se celebrara dentro de los quince días siguientes de recibida la contestación, en la que se desahogarán pruebas, se escucharán los alegatos de las partes y se dictarán los puntos resolutivos del laudo, que se engrosará dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la celebración de la audiencia, salvo cuando a juicio del Tribunal se requiera la práctica de otras diligencias para mejor proveer, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo y una vez desahogadas se dictará el laudo dentro de los quince días.”

ACCIÓN

La palabra acción tiene su origen en la expresión latina *actio*, la que era un sinónimo de *actus* y aludía, en general, a los actos jurídicos; este significado original era muy amplio, pues podía aplicarse a cualquier acto jurídico. Sin embargo, en el primer periodo del proceso civil romano se denominaron *legis actiones* (actos o acciones de la ley) a determinados actos solemnes establecidos en la ley que debían cumplir para obtener la realización de un juicio y la decisión sobre un punto controvertido.

El vocablo acción, desde el punto de vista procesal, podría verse desde tres puntos de vista:

a) Como un sinónimo de derecho; esto es, cuando se dice “el actor carece de acción y derecho”, es decir, cuando se le hace del conocimiento al órgano

jurisdiccional que la parte demandante carece de la acción para reclamar la prestación que ejercita, entendida así la acción se identifica con el derecho de fondo o sustantivo que constituye la litis, en consecuencia por ello es común que el juzgador en sus resolutivos determine “el actor acredito la procedencia de su acción” o bien “el actor no acredito la procedencia de su acción”.

b) Como sinónimo de pretensión y de demanda, esto es, al promoverse la demanda se dice que se tiene un derecho válido para reclamar una prestación de otra persona física o jurídica verbigracia: acción de reinstalación, acción de pago, etc.

c) Como sinónimo de facultad de provocar la actividad jurisdiccional; lo anterior se traduce en el poder jurídico que tiene un individuo como tal, y en cuyo nombre o a su nombre, es posible acudir a los tribunales en demanda de una pretensión independientemente de que esta demanda sea fundada o infundada; puede el individuo excitar al órgano jurisdiccional en ejercicio de su acción aun aquellos que erróneamente se consideran asistidos de razón. Sobre este punto el maestro Ovalle Favela opina que es “la facultad (o el derecho público subjetivo) que las personas tienen para promover la actividad el órgano jurisdiccional, con el fin de que, una vez realizados los actos procesales correspondientes, emita una sentencia sobre la pretensión litigiosa.”⁴¹

⁴¹ OVALLE FAVELA, José, Teoría General del Proceso, 3 ed., México, Ed. Haria, 1991, p. 146

Para el maestro Cipriano Gómez Lara, la acción "es el derecho, la potestad, la facultad o actividad, mediante la cual un sujeto de derecho provoca la función jurisdiccional."⁴²

En ese sentido el maestro Ovalle Favela define a la acción de la siguiente forma: "Es el derecho subjetivo procesal que se confiere a las personas para promover un juicio ante el órgano jurisdiccional, obtener una sentencia de este sobre una pretensión litigiosa y, lograr en su caso, la ejecución forzada de dicha resolución."⁴³

Por nuestra parte consideramos a la acción como un derecho público subjetivo público que goza todo gobernado y que tiene por objeto reclamar la prestación del servicio público jurisdiccional y que, por tanto, se deducen como elementos de la acción, a saber: sujeto activo (quién pide); sujeto pasivo (de quién se pide); causas (con qué derecho se pide); objeto (que se pide); y autoridad que conoce del juicio (ante quién se pide).

EXCEPCIÓN Y DEFENSA

La palabra excepción tuvo, en el Derecho Romano la *exceptio*, que surgió en el periodo del proceso *per formulas* o formulario, como un medio de defensa del demandado; consistía en una cláusula que el magistrado, a petición del demandado, insertaba en la formula para que el juez, si resultaban probadas las

⁴² GÓMEZ LARA, Cipriano, Teoría General del Proceso, 3 ed., México, Ed. Harta, 1996, p. 85

⁴³ Op. cit. p. 145.

circunstancias de hechos alegadas por el demandado, absolviera a éste, aun cuando considerara fundada la *intentatio* del actor. La posición de la *exceptio* en la formula se ubicaba entre la *intentatio* y la *condemnatio*.

A decir de la doctrina la excepción puede considerarse principalmente desde dos puntos de vista:

a) En un sentido amplio, la excepción es como el derecho subjetivo que tiene el demandado para contradecir u oponerse a la acción o a las pretensiones hechas valer por la parte actora. Esto es, la posibilidad que la Constitución y la ley le otorga a la parte demandada de ser oído y vencido en juicio oponiendo las excepciones y defensas que esta le otorga a fin de justificar él por que el actor carece de acción y derecho para reclamar las prestaciones que refiere.

En este sentido el maestro Ovalle Favela, en su libro Teoría General del Proceso (p. 164), citando a Couture y Clariá Olmedo refiere lo siguiente: “para Couture la excepción es “el derecho procesal de defenderse”; a su vez Clariá Olmedo establece “es un poder amplio cuyo ejercicio corresponde a quien es demandado o imputado en un proceso judicial, y que se satisface mediante la presentación de cuestiones jurídicas (simples negativas o afirmaciones) opuestas a las postuladas por el actor o acusador mediante el ejercicio de la acción.”⁴⁴

⁴⁴ *Ibidem*. p 164.

b) En un sentido estricto, frente a las acciones hechas valer por la parte actora se pueden oponer excepciones concretas ya sea tendientes a impugnar la regularidad del proceso mismo (excepciones procesales), o bien, a contradecir el fundamento de la pretensión (excepciones sustanciales). Como ejemplos de excepciones procesales tenemos, la que alega el demandado cuando el juzgador no es competente para conocer del asunto (excepción de incompetencia); que el apoderado no acredita su personalidad, es decir, el carácter con que se ostenta (excepción de falta de legitimación activa o ad procesum); que las prestaciones reclamadas ya forman parte de un juicio pendiente (excepción de litispendencia); etc.; de excepciones sustanciales podemos mencionar que el demandado ya pago el adeudo (excepción de pago); que ya prescribió la acción del actor (excepción de prescripción); que la pretensión materia del juicio ya fue resuelta (excepción de cosa juzgada); que el trabajador incumplió sus obligaciones (excepción de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón), que el actor no es el titular del derecho que reclama (excepción de falta de legitimación activa o ad causam); etc.

Finalmente conviene destacar la sutil diferencia entre excepción y defensa, y al respecto podemos decir que la excepción se dirige a poner un obstáculo temporal o perpetuo a la actividad del órgano jurisdiccional, se refiere concretamente a destruir la acción por la falta de los presupuestos o requisitos necesarios para que pueda entablarse una relación procesal o en cuanto a la procedencia de la acción. Por su parte la defensa es una oposición no a la actividad del órgano jurisdiccional, sino al reconocimiento del derecho material pretendido en la

demanda, como serían los hechos y argumentos que hace valer el demandado en juicio para impedir el ejercicio de la acción, esto es, la defensa no va dirigida contra la acción, sino en contra de aspectos que no son la esencia de ésta. La excepción desplaza la defensa no, ya que ésta atiende a las normas y los hechos en que se funda la pretensión.

JURISDICCIÓN

En la época del proceso romano "formulario" había una separación del proceso en dos instancias; la primera se desarrollaba ante un magistrado, y se llamaba *in iure*, se hacía una exposición del caso planteado, reservándose el pretor el aceptar o denegar la acción; y una vez aceptada ésta, se pasaba a la segunda fase, mediante la comparecencia ante un tribunal o ante un "juez privado", y se llamaba *in iudicio* o *apud iudicem* (delante del juez), y en la cual se ofrecían, admitían y desahogaban pruebas, se presentaban alegatos y se dictaba sentencia. A decir del maestro Climent Beltran "En esta bipartición del proceso se distinguían dos conceptos: la *iurisdictio*, esto es, la facultad del magistrado de conceder o denegar la *actio*, y por tanto, de permitir el acceso al arbitraje del juez privado; y la *iudicatio*, la facultad del juez de dictar sentencia. Había pues, dos fases; la *iurisdictio*, fase preparatoria, donde se planteaba la litis con la formula del pretor, y la *iudicatio* que era la decisión o juzgamiento por parte del juez."⁴⁵

Por tanto, la jurisdicción es la sustitución de la venganza privada, que es la autodefensa, por la intervención de un tercero imparcial que es el Estado, y en ese

sentido *ius dicere*, decir o más bien dictar el derecho, consiste en que el derecho establecido en forma genérica mediante la función legislativa, se declara en el caso concreto planteado, actualizando la voluntad de la ley.

Ahora bien, la función jurisdiccional, como función de Estado, puede verse desde dos puntos de vista, formal y material. "Desde el punto de vista formal, la función judicial está constituida por la actividad desarrollada por el poder que normalmente, dentro del régimen constitucional, está encargado de los actos judiciales, es decir, por el Poder Judicial y; como función considerada materialmente, algunos autores la denominan función jurisdiccional, por creer que la expresión "judicial" sólo evoca al órgano que la realiza, debiendo, por lo tanto, reservarla para cuando se haga alusión a su aspecto formal."⁴⁶

La función jurisdiccional se diferencia, principalmente, de la función administrativa en que en la primera hay un litigio y controversia entre las partes; y en la segunda no se da ese litigio entre las partes; asimismo en la función jurisdiccional el órgano del Estado tiende a satisfacer intereses ajenos, y en la función administrativa son los propios fines del Estado los que satisfacen; la ley está actuando por medio de los actos del Poder Ejecutivo, por lo que la característica esencial de esta función es el servicio público, a que se refiere fundamentalmente la actividad administrativa.

⁴⁵ CLIMENT BELTRAN, Juan B, Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, 1° ed., México, Ed. Esfinge, 1989, p. 16-17.

⁴⁶ *Op. cit.* p. 46-47.

Para el maestro Cipriano Gómez Lara jurisdicción “es una función soberana del Estado, realizada a través de una serie de actos que están proyectados o encaminados a la solución de un litigio o controversia, mediante la aplicación de una ley general a ese caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo.”⁴⁷

Asimismo para el maestro Ovalle Favela “es la función pública que ejercen los órganos del Estado independientes o autónomos, a través del proceso, para conocer de los litigios o controversias que les planteen las partes y emitir su decisión sobre ellos; así para, en su caso, ordenar la ejecución de dicha decisión o sentencia.”⁴⁸

COMPETENCIA

Entendemos a la competencia como el ámbito, la esfera o el campo dentro del cual un órgano de autoridad puede desempeñar válidamente sus atribuciones y funciones.

Para el maestro Cipriano Gómez Lara competencia, en sentido estricto, “Es la medida del poder o facultad otorgada a un órgano jurisdiccional para atender de un determinado asunto, es decir, es el ámbito, esfera o campo dentro de los cuales un determinado órgano jurisdiccional puede ejercer sus funciones.”⁴⁹

⁴⁷ Op. cit. p. 174.

⁴⁸ Op. cit. p. 112.

⁴⁹ Op. cit. p. 174.

Asimismo para el maestro Flores García “es la idoneidad atribuida a un órgano de autoridad para conocer o llevar a cabo determinadas funciones o actos jurídicos.”⁵⁰

Por su parte como criterios para determinar la competencia tenemos:

a) La materia. Este criterio surge como consecuencia de la complejidad y especialización de la vida social moderna, que entraña, a su vez, la necesidad de una división del trabajo jurisdiccional.

b) El grado. Este criterio presupone los diversos escalones o instancias del proceso y trae aparejada la cuestión relativa a la división jerárquica de los órganos que desempeñan la función jurisdiccional.

c) El territorio. Este criterio implica una división geográfica del trabajo determinada por circunstancias y factores de tipo geográfico, demográfico, económico y social.

d) La cuantía o importancia del asunto. Se trata de establecer una diferenciación entre los asuntos de poca y mayor monta y dentro de los cuales si se trata de cuestiones menores se procura un procedimiento rápido, barato y que en muchas ocasiones el juez actúe como amigable componedor.

⁵⁰ Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, 11ª ed., México, Ed. Porrúa, S.A. de C.V., 1998, p. 542.

e) El turno. Es un sistema de distribución de los asuntos nuevos entre diversos órganos jurisdiccionales, ya sea en razón del orden de presentación de dichos asuntos o en razón de la fecha de inicio

f) La prevención. Este criterio implica que el juez primero en conocer del asunto es el que determina a su favor la competencia, excluyendo a los demás.

Es conveniente destacar que la competencia, desde el punto de vista material de la norma que rige el acto, se puede dividir en competencia administrativa y competencia jurisdiccional. Esto es, un órgano que aplica una norma jurídica que depende administrativamente del Poder Ejecutivo Federal encontrara su competencia en forma administrativa, y; un órgano que depende del poder Judicial encontrara su competencia en forma jurisdiccional.

A su vez, en materia laboral burocrática la competencia se divide en tres ordenes Federal, Estatal y Municipal; para los trabajadores al servicio del Estado de carácter Federal es competente el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y es aplicable la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; para los trabajadores al servicio de las Entidades Federativas y Municipios es competente el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje u Órgano Jurisdiccional análogo, y es aplicable la ley burocrática que dicten los Congresos estatales y así los artículos 115 último párrafo y 116, fracción V establecen que las relaciones de trabajo entre los Estados o Municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto por el Artículo 123 de la

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias. En este sentido cada una de las Entidades Federativas que integran la República Mexicana tienen su propia legislación que rige sus relaciones con sus trabajadores y, en algunos casos, existe dentro de la misma Entidad otra ley que rige sus relaciones con los trabajadores de los Municipios y organismos descentralizados.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES

PREVIOS A LA CONSTITUCIÓN DE 1917.

El derecho del trabajo no aparece espontáneamente, sino que viene formándose con el transcurso del tiempo, en ese sentido en las sociedades de la antigüedad no existió derecho del trabajo, no obstante que sí existía el trabajo humano, y no podía existir por que el trabajo era desempeñado por los esclavos; no es hasta la Edad Media con la aparición de los gremios, cofradías y "villanías" que se dan los primeros brotes de lucha entre los villanos que trataban de obtener la fuerza para gobernar que hasta entonces detentaban los "señores" y los oficiales y compañeros en los gremios trataban de desplazar a los "maestros", era una lucha por el poder, sin embargo, repercutía en las condiciones de trabajo de unos y otros. Con la Revolución Industrial nace la creación de fábricas y como consecuencia que los campesinos se transformen en proletarios que son explotados con agobiantes jornadas y salarios bajos.

En 1847 en Inglaterra se logra reducir la jornada de trabajo a diez horas para los varones y a poco menos para las mujeres, asimismo en el año de 1848 aparece el "Manifiesto Comunista" de Marx-Engels que señala entre sus postulados: a) la existencia de la lucha de clases; b) la teoría de la oposición de clases determinada por el sistema de la propiedad privada; c) la teoría de la revolución; d) la sociedad socialista del futuro, y; e) la muerte del Estado.

Con la conquista de la Nueva España se trasladan no solamente las leyes, sino también las costumbres, el lenguaje y la religión, pero la Metrópoli no deseaba la competencia de las colonias en su producción y por esa razón impide el desarrollo de algunas industrias y cultivos, impone como relación de trabajo el establecimiento de Gremios, que estaban formados por Maestros, Oficiales y Compañeros, así como aprendices; ya que con la llegada de la Independencia el país se encuentra prácticamente libre de Gremios.

Durante la Guerra de Independencia se expidió el Decreto Constitucional para la libertad de la América Mexicana, sancionado en Apatzingan el 22 de octubre de 1814; expedido por el Congreso de Anahuac a sugerencia del jefe de las tropas libertadoras, generalísimo don José María Morelos y Pavón, este documento tuvo el mérito de ser la primera aproximación legal que esbozó el modelo Constitucional de la ya muy cercana nación independiente, y así en sus artículos 25 y 26 establecía que:

Artículo 25.- "Ningún ciudadano podrá obtener más ventajas que las que haya merecido por servicios hechos al Estado, estos no son títulos comunicables ni hereditarios, y así es contrario a la razón la idea de un hombre nacido legislador o magistrado."

Artículo 26.- "Los empleados públicos deben funcionar temporalmente y el pueblo tiene derecho para hacer que vuelvan a la vida privada, proveyendo las vacantes por lecciones y nombramientos, conforme a la Constitución."

Aunado a lo anterior el artículo 167 señalaba que era facultad del Supremo Gobierno el "deponer a los empleados", mientras que el artículo 173 establecía la atribución de enviar mensualmente al Congreso una nota de los empleados que estuvieran suspensos, y cada cuatro meses un estado de los ejércitos. Asimismo

este Decreto establecía la posibilidad de crear un Tribunal de Residencia con la finalidad de que conociera y resolviera sobre las faltas cometidas por servidores públicos.

Sobre el particular el maestro Mario de la Cueva apunta "Pero a pesar de la hondura del pensamiento social de Morelos, el siglo XIX mexicano no conoció el derecho del trabajo: en su primera mitad continuó aplicándose el viejo derecho español, las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias. La condición de los trabajadores no sólo no mejoró sino que más bien sufrió las consecuencias de la crisis política, social y económica en que se debatió la sociedad fluctuante. Cuando los soldados de Juan Álvarez y Comonfort arrojaron del poder al dictador, convocaron al pueblo para que eligiera representantes a un Congreso Constituyente, que se reunió en la Ciudad de México durante los años de mil ochocientos cincuenta y seis y cincuenta y siete. La Declaración de Derechos de aquella asamblea son particularmente importantes los artículos cuarto, quinto y noveno, relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo, al principio de que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento", y la libertad de asociación."⁵¹

Ya desde 1818 se reglamentaron el abono de sueldos de los empleados que gozaban de licencias temporales para restablecer su salud. Asimismo, en el mismo año se prohíbe a los que manejan caudales de la nación, disponer de ellos,

así como una pena a los funcionarios públicos que no cumplieran con algún decreto u orden.

Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos de 1824; por su parte esta Constitución en su artículo 50, fracción XXIII, previno la facultad del Congreso General para crear o suprimir empleos públicos de la Federación, señalar, documentar o disminuir sus dotaciones, retiros o pensiones. Lo anterior constituye una facultad de control del Congreso sobre los dos poderes que se traduce en una inestabilidad laboral a decisión del Congreso. El artículo 110 consignaba las atribuciones del Presidente que en términos generales eran las siguientes: nombrar a los jefes de las oficinas generales de hacienda, a los de las comisarías generales, a los enviados diplomáticos y cónsules, los coroneles y demás oficiales superiores del ejército permanente; nombrar una propuesta en terna de la Suprema Corte.

De igual forma en su fracción XX este artículo le concede al Poder Ejecutivo la facultad sancionadora, toda vez que esta fracción la facultaba para sancionar a los servidores públicos hasta por tres meses y privar hasta la mitad de su sueldo por infracciones a sus órdenes y decretos y en su caso formar causa disciplinaria a tales empleados cuyos antecedentes serán materia ante el tribunal respectivo.

En 1828, se dio una circular con reglas para cubrir las vacantes; en el mismo año se otorgó pensión a los trabajadores de la Casa de Moneda. En 1829, se expidió

⁵¹ Op. cit. p. 40.

una ley para que “se trabaje en las oficinas todos los días, menos los de fiesta nacional”. En 1831, fueron dictadas dos leyes; la primera sobre descuentos de sueldos y, la segunda, sobre viáticos a familias de diputados.

Las bases constitucionales de 1836 en su artículo 15 establecía: “Son prerrogativas del Presidente de la República... IV. Nombrar libremente a los secretarios del despacho y poderlos remover siempre que lo crea conveniente.” En 1852, se declararon amovibles los empleados nombrados en lo sucesivo. Una circular del Ministerio de Hacienda determinó las cualidades que deberían tener los meritorios para ser admitidos en las oficinas del Supremo Gobierno. Por decreto de 1854 cesa el fuero que habían venido disfrutando los funcionarios de los Estados.

De la Constitución Política de la República Mexicana del 5 de febrero de 1857 trascienden los artículos: 72, que facultó al congreso para crear y suprimir empleos públicos, así como ratificar los nombramientos que haga el Ejecutivo; 85, que facultó al Presidente de la República a nombrar y remover libremente a los secretarios del despacho, agentes diplomáticos y demás empleados de la Unión, con aprobación del congreso nombrar coroneles y demás oficiales superiores del ejercito y armada. Especial atención adquiere el hecho de que el título IV – artículos 103 a 108- son dedicados a la responsabilidad de los funcionarios públicos, así el artículo 103 establecía que ningún empleado del Estado por elevado que fuera su investidura podía quedar ajeno a la responsabilidad penal que surgiera por la comisión de un delito, sin embargo tal responsabilidad sólo

podía iniciarse una vez desaforado el funcionario que gozará de tal derecho constitucional.

En 1870, se expide una ley del Congreso General sobre delitos oficiales de los altos funcionarios de la Federación. Mediante decreto en 1855, se reglamenta minuciosamente la expedición de despachos y nombramientos de empleados públicos; en el mismo año, se expiden diversas circulares sobre descuentos de sueldos, licencias, impuestos sobre sueldos y registro de nombramientos. En 1890, por circular de la Tesorería se determina que por fallecimiento de algún empleado puede firmar su viuda la nómina para percepción del sueldo. En 1896, fue expedida la ley reglamentaria de los artículos 104 y 105 de la Constitución de 1857, en donde se establecían algunas penas como la destitución del cargo y la inhabilitación y recompensas como la inamovilidad y el otorgamiento de ascensos haciendo especial hincapié en la responsabilidad de los altos funcionarios. Especial mención lo tiene el “Proyecto de Ley del Servicio Civil de los Empleados Federales”, de 1911, que intentaba asegurar derechos y dar estabilidad a los burócratas, más no llega a ser aprobado.

El primero de julio de 1906 el Partido Liberal, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa en el que están delineados algunos de los principios e instituciones de la Declaración de Derechos sociales plasmados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

Otros acontecimientos dignos de mención son:

El 23 de agosto de 1914, en el estado de Aguascalientes, Alberto Fuentes D., estableció el descanso semanal, la jornada máxima de ocho horas y prohibía las deducciones al salario.

En San Luis Potosí, el 15 de septiembre de 1914, el Gral. Eulalio Gutiérrez estableció el salario mínimo especial, el pago del salario en efectivo, la inembargabilidad del salario, la prohibición de las tiendas de raya, la creación del Departamento del Trabajo y la irrenunciabilidad de los derechos legalmente incorporados.

En Tabasco, por decreto del 19 de septiembre de 1914, Luis F. Domínguez determinó la abolición de las deudas de los campesinos, la jornada máxima de ocho horas y el salario mínimo.

En Jalisco, el 2 de septiembre de 1914, Manuel M. Diéguez, estableció que se consignaba el descanso dominical, los días de descanso obligatorio y las vacaciones, también se establecieron las sanciones por la violación de los derechos mencionados; en este mismo estado, por decretos del 7 de octubre y 28 de diciembre de 1914, Manuel Aguirre Berlanga, reglamento la jornada de trabajo de nueve horas, el establecimiento de salarios mínimos para el campo y la ciudad, la protección del salario, el trabajo de destajo, el riesgo profesional y estableció las Juntas de Conciliación y Arbitraje, también llamadas Juntas Municipales.

En Veracruz el Gobernador Manuel Pérez Romero, impuso el descanso semanal; el 19 de octubre de 1914 Cándido Aguilar promulgo la Ley del Trabajo del Estado, que reglamentaba la jornada máxima de nueve horas con descanso para tomar alimentos, los descansos semanal y obligatorio, el salario mínimo, la responsabilidad paternal por riesgo de trabajo en servicio médico adecuado, la obligación de los empresarios a construir escuelas primarias, el establecimiento de la Inspección del Trabajo y la organización de la justicia laboral, a través del establecimiento de los Tribunales del Trabajo denominados Juntas de administración Civil.

En Yucatán, el 14 de mayo de 1915, el Gral. Salvador Alvarado expidió dos leyes en materia de trabajo; la del 14 de mayo de 1915 que creo el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje y la Ley del 11 de diciembre de 1915, que junto con las leyes Agraria, de Hacienda del Catastro y del Municipio Libre, fueron conocidas como las cinco hermanas. El segundo ordenamiento laboral reglamento aspectos como la jornada máxima, el descanso, el salario mínimo y la defensa de las retribuciones y, en materia colectiva, el reconocimiento de las asociaciones, los contratos colectivos y las huelgas, estableció las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje y el Departamento del Trabajo y regulo el trabajo de las mujeres y menores, la higiene y seguridad en las fábricas y los riesgos de trabajo.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917

Como antecedente del artículo 123 Constitucional se encuentra el artículo 5o. del Mensaje y Proyecto de Constitución de Venustiano Carranza, fechado en la Ciudad de Querétaro el 1º de diciembre de 1916, mismo que señalaba:

"Artículo 5.- Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial

En cuanto a los servidores públicos, sólo podran ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, los de jurado y los cargos de elección popular, y obligatorias y gratuitas las funciones electorales.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La Ley, en consecuencia, no reconoce órdenes monásticas, ni puede permitir su establecimiento, cualquiera que sea o denominación u objeto con que pretendan erigirse

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

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles "

El Congreso Constituyente, congregado en la Ciudad de Querétaro, sesiono el proyecto enviado por el Ejecutivo que no difería mucho de la Constitución anterior; el 26 de diciembre de 1916, la Comisión dictaminadora del artículo Quinto Constitucional presentó por tercera ocasión el que había elaborado y en el que se incluyeron aspectos como el de la libertad de trabajo y de las obligaciones de desempeñar cargos públicos sin remuneración. En contra del Dictamen de la Comisión se inscribieron catorce diputados, las razones fueron muchas y muy variadas y entre las que destacan:

En su intervención el General Heriberto Jara dice:

"Pues bien, los jurisconsultos, los tratadistas, las eminencias en general en materia de legislación, probablemente encuentren hasta ridícula esta proposición. ¿Cómo va a consignarse en una Constitución la jornada máxima de trabajo? ¿Cómo se va a señalar allí que el individuo no debe trabajar más de ocho horas al día? Eso según ellos es imposible, eso según ellos pertenece a la reglamentación de las Leyes, pero, precisamente, señores, esa tendencia, esa teoría ¿Qué es lo que ha hecho? Que nuestra Constitución tan libérrima, tan amplia, tan buena, haya resultado como la llaman los señores científicos, "un traje de luces para el pueblo mexicano", porque faltó esa reglamentación, porque jamás se hizo. Se dejaron consignados los principios generales, y allí concluyo todo. Después ¿quien se encarga de reglamentar? Todos los gobiernos tienden a consolidarse y a mantener un estado de cosas y dejan a los innovadores que vengan a hacer tal o cual reforma. De allí ha venido que, no obstante la libertad que aparentemente se garantiza en la Carta Magna, haya sido tan restringida; de allí ha venido que los hermosos capítulos que contiene la referida Carta Magna, queden nada más como reliquias históricas, allí en ese libro. La jornada máxima de ocho horas no es sencillamente un aditamento para significar que es bueno que sólo se trabaje ese número de horas, es para garantizar su vida, es para garantizar sus energías, porque hasta ahora los obreros mexicanos no han sido más que carne de explotación " Y más adelante refiere "De allí que resulta que día a día nuestra raza, en lugar de mejorarse, en lugar de vigorizarse, tiende a la decadencia Señores si ustedes han presenciado alguna vez la salida de los hombres que trabajan en las fábricas, si ustedes han contemplado alguna vez como sale aquella gleva, macilenta, triste, pálida, débil, agotada por el trabajo, entonces yo estoy seguro de que no habría ni un sólo voto en contra de la jornada máxima que proponemos."⁵²

Por su parte el Diputado Héctor Victoria señaló:

"Ahora bien, es verdaderamente sensible que al traerse a la discusión un proyecto de reformas que se dice revolucionario, deje pasar por alto las libertades públicas, como han pasado hasta ahora las estreñías sobre las cabezas de los proletarios: ¡Allá a lo lejos!

Vengo a manifestar mi incomformidad con el artículo 5o. en la forma como lo presenta la Comisión, así como con el proyecto del Ciudadano Primer Jefe porque en ninguno de los dos dictámenes se trata el problema obrero con el respeto y atención que merece"; más adelante señalaría "Por consiguiente, el artículo 5o. a discusión, en mi concepto debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia del trabajo, entre otras, las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación, de arbitraje, prohibición de trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros, e indemnizaciones..."⁵³

El Diputado Froylán C. Manjarrez intervino señalando:

"...Pues bien, yo estoy de acuerdo, por lo tanto, con la iniciativa que ha presentado mi apreciable y distinguido colega, el señor Victoria, yo estoy de acuerdo con todas esas adiciones que se proponen, más todavía yo no estaría conforme con que el problema de los trabajadores, tan hondo y tan intenso y que debe ser la parte en que más fijemos nuestra atención, pasara así solamente pidiendo las ocho horas de trabajo no, creo que debe ser más explícita nuestra Carta Magna sobre este punto y precisamente porque debe serlo, debemos dedicarle toda atención y si se quiere, no un artículo, no una adición sino todo un capítulo, todo un título de la Carta Magna. Yo no opino como el señor Lizardi, que esto será cuando se fijen las leyes reglamentarias, cuando se establezca tal o cual cosa en beneficio de los obreros; no señores. ¿Quién nos garantiza que el Nuevo Congreso habrá de estar integrado por revolucionarios? ¿Quién nos garantiza que el Nuevo Congreso por la evolución natural, por la marcha natural, el Gobierno, como dijo el señor Jara, tienda al conservadurismo? ¿Quién nos garantiza que ese Congreso General ha de expedir y ha de obrar de acuerdo con nuestras ideas? No señores, a mí no me importa que esta Constitución este o no dentro de los moldes que previenen los juristas, a mí no me importa nada de eso, a mí lo que me importa es que se den las garantías suficientes a los trabajadores, a mí lo que me importa es que atendamos debidamente el clamor de estos hombres que se levantaron en la lucha armada y que son los que más merecen que nosotros busquemos su bienestar y no nos espantemos a que debido a errores de forma aparezca la Constitución un poco mala en la forma, no nos asustemos de esas trivialidades, vamos al fondo de la cuestión, introduzcamos todas las reformas que sean necesarias al trabajo; démosles los salarios que necesiten, atendamos en todas y cada una de sus partes lo que merecen los trabajadores y lo demás no lo tengamos en cuenta, pero repito, señores diputados, precisamente porque son muchos los puntos que tienen que tratarse en la cuestión obrera, no queremos que todo está en el artículo 5o., es imposible, esto lo tenemos que hacer más explícito en el texto de la Constitución y ya les digo a ustedes, si es preciso pedirle a la Comisión que nos presente un proyecto en que se comprenda todo un título, toda una parte de la Constitución, yo estaré con ustedes, porque con ello habremos cumplido nuestra misión de revolucionarios"⁵⁴

Apuntadas las principales cuestiones laborales que interesaban a los Diputados, con fecha 23 de enero de 1917 fue presentado ante la Sesión Plenaria el proyecto del Título Sexto de la Constitución denominado "Del Trabajo y de la Previsión Social", integrado por el artículo 123 que contiene los principios básicos que rigen sobre todo contrato de trabajo y los derechos fundamentales de los trabajadores en general.

⁵² CANTON MOLLER, Miguel, Derecho del Trabajo Burocrático, 2ª ed., México, Ed. Pac, 1991, p. 31.

⁵³ *Ibidem*, p. 33-34

A decir del maestro Mario de la Cueva, “la declaración de derechos sociales de 1917 nació como grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fabricas y en el taller. Nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores; fue la expresión de una nueva idea de la justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del derecho civil. Por su parte el Proyecto de Constitución produjo una profunda decepción en la Asamblea, pues ninguna de las grandes reformas sociales quedó debidamente asegurada: el artículo 27 remitía la reforma agraria a la legislación ordinaria y la fracción X del artículo 73 se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular la materia del trabajo. En el artículo quinto, los redactores del Proyecto agregaron un párrafo al precepto correlativo de la vieja constitución, limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo.”⁵⁵

El artículo 123 tiene íntima conexión con el 4º, que establece la libertad de trabajo; el 5º, conforme al cual nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, con el 3º, que en su fracción II fija normas protectoras de la educación de los obreros; con el 27, referente al derecho de propiedad y a la cuestión agraria; con el 28, relativo a la intervención del Estado en la producción y circulación de los bienes; con el 73, fracción X, que faculta al Congreso de la Unión para expedir leyes del trabajo reglamentarias del 123; con el 107, fracción II, que señala que, en materia de amparo, podrá suplirse la deficiencia de la queja de la parte obrera en asuntos laborales; con el 11

⁵⁴ *Idem*, p. 36.

⁵⁵ *Op. cit.* p. 44-45.

transitorio que dispuso que, en tanto el Congreso de la Unión y de los Estados legislaran sobre los problemas agrario y obrero, las bases establecidas por la Ley Fundamental en esas materias se pondrían en vigor en toda la República; y por último, con el 13 transitorio, que extinguió las deudas que hubieran contraído los trabajadores con los patrones, sus familiares o intermediarios, hasta la fecha de la Constitución.

Las bases que este precepto Constitucional establece son de naturaleza tutelar, imperativa e irrenunciable. Son tutelares, porque tienen por objeto defender a una clase social determinada; son imperativas, porque se imponen a la voluntad de las partes en la relación laboral, la que pierde así su naturaleza estrictamente contractual; y son irrenunciables, porque ni siquiera los propios beneficiarios de los derechos que dichas normas consagran, pueden declinarlos o renunciar a su aplicación.

Por su parte, la fracción X del artículo 73 del Proyecto de constitución autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia del trabajo. Dos consideraciones determinaron a los constituyentes a cambiar de opinión: la convicción de que contrariaba el sistema federal y el convencimiento de que las necesidades de las entidades federativas eran diversas y requerían una reglamentación diferente. Por esas razones, el párrafo introductorio del Artículo 123 quedó como sigue:

“El Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir las bases siguientes ”

En ese sentido el maestro Acosta Romero afirma "...de esa forma de 1917 a 1929, se promulgaron diversas leyes laborales en las entidades federativas entre las que resaltan las de los Estados de Aguascalientes, Chiapas, Chihuahua, Hidalgo y Puebla, que incluía en su reglamentación a los trabajadores de dichas entidades federativas y municipios. Algunas otras leyes excluyeron expresamente a los servidores públicos, como fueron la de los Estados de Tabasco, Veracruz y Yucatán."⁵⁶

Debido a las dificultades de aplicación y a que se sostenía que los tribunales del orden común todavía no eran competentes para conocer de esta materia, se promovió en 1929 la reforma constitucional a los artículos 73, fracción X y 123 en su preámbulo y fracción XXIX, para quedar como sigue:

"Art. 73.- El Congreso tiene facultad...

X. Para legislar en toda la República sobre minería, comercio e instituciones de crédito; para establecer el Banco de Emisión Única, en los términos del artículo 28 de esta Constitución y para expedir las leyes del trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución.

La aplicación de las leyes del trabajo comprende a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transporte, amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos, y por último, los trabajadores ejecutados en el mar y en las zonas marítimas en las forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias.

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

XXIX. *Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria, de enfermedades y accidentes entre otros de fines análogos."*

⁵⁶ Op cit. P. 55.

Fue así como se privó a los Estados de la facultad legislativa en materia del trabajo y se le concedió a la Federación; sin embargo se siguieron aplicando las legislaciones laborales estatales por no existir la Ley Reglamentaria, hasta el año de 1931 que apareció la Ley Federal del Trabajo

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

La primer legislación laboral reglamentaria del artículo 123 fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de agosto de 1931. En este punto el maestro Mario de la Cueva nos da una síntesis histórica que conviene referir.

“Siendo Presidente interino el Lic. Emilio Portes Gil se tenía planeada la reforma de los artículos 73, fracción X y 123 de la Constitución, indispensable para federalizar la expedición de la ley del trabajo. Dentro de ese propósito, y aun antes de enviar la iniciativa de reforma constitucional, la Secretaría de Gobernación convocó una asamblea obrero-patronal, que se reunió en la ciudad de México, el 15 de noviembre de 1928 y le presentó para su estudio un Proyecto de código federal del trabajo.

El 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional e inmediatamente después el Presidente Portes Gil envió al Poder Legislativo un Proyecto de código federal del trabajo, pero encontró una fuerte oposición en las cámaras y en el movimiento obrero, porque establecía el principio de la sindicalización única, ya en el municipio si se trataba de sindicatos gremiales ya en la empresa para los de este segundo tipo, y porque consignó la tesis del arbitraje obligatorio de las

huelgas, al que disfrazó con el título de arbitraje semi-obligatorio, llamado así porque, si bien la Junta debía arbitrar el conflicto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo, de conformidad con la frac. XXI de la Declaración de derechos sociales.

Dos años después, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto, al que no se le dio el nombre de código sino de ley. Fue discutido en Consejo de ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde fue ampliamente debatido; y previó un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.⁵⁷

Por su parte el maestro Cantón Moller afirma: "Durante la vigencia de la Ley sufrió algunas reformas para adecuarla a las circunstancias del momento; podríamos citar por ejemplo la que dio competencia a la Secretaría de Educación en relación con el funcionamiento de las Escuelas para los hijos de los trabajadores; la forma de integración de las comisiones de Salario Mínimo, el pago del séptimo día de descanso y también la creación de la Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades de las Empresas a los Trabajadores."; y más adelante continúa "Señalaremos para concluir, que el sistema y orientación de la Ley de 1931 era fundamentalmente proteccionista para el trabajador, según se desprende de la exposición de motivos, donde se señala; "El Gobierno actual, por su origen y

⁵⁷ Op cit. p. 44-54.

convicción no puede formular la Ley que norme la actividad del capital y del trabajo, sino en un sentido plenamente protector para los trabajadores.⁵⁸

En resumen podemos afirmar que la Ley Federal del Trabajo de 1931 fue la consecuencia y continuación de la Declaración de Derechos Sociales del Constituyente de 1916-1917, toda vez que fue un medio para asegurar la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores; la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios, la fijación de las normas para el trabajo de las mujeres y de los menores, la consideración de trabajos especiales como el de la actividad ferrocarrilera o de los marinos, la ordenación de los principios sobre riesgos de trabajo, el reconocimiento y la afirmación de las libertades de coalición, sindical y de huelga, la declaración de la obligatoriedad de la negociación y contratación colectivas, la organización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la creación de un derecho procesal del trabajo autónomo; y con ello cumplió su objetivo de mantener la paz laboral, entre patrones y trabajadores, hasta su derogación por la Ley Federal del Trabajo de 1970, actualmente en vigor.

EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNIÓN DE 1938.

Estatuto "es el conjunto de preceptos jurídicos que rigen las relaciones entre el Estado y sus servidores y determinan los derechos y obligaciones de los mismos.

⁵⁸ Op cit. p. 54-55.

La expresión estatuto jurídico es errónea, en cuanto que, por definición, estatuto es un conjunto de normas jurídicas.⁵⁹

La Ley Federal del Trabajo de 1931, excluyó expresamente, en su artículo segundo, a los empleados y funcionarios públicos al prevenir “las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan”; *añado a lo anterior nuestro máximo Tribunal sostuvo diversas tesis en el sentido de que los empleados públicos no estaban ligados con el Estado por un contrato de trabajo y que en consecuencia no gozaban de las prerrogativas consignadas en el artículo 123 Constitucional, poniéndolos, por tanto, en un estado de inestabilidad en el empleo y de inseguridad jurídica laboral; verbigracia:*

EMPLEADOS PUBLICOS. No quedaron en la prerrogativa que consagra la fracción XXII del artículo 123 constitucional, para los trabajadores que empleen los particulares, pues la Constitución tendió a buscar el equilibrio ente el capital y el trabajo, como factores de la producción, circunstancias que no concurren en el caso de las relaciones que median entre el poder público y los empleados que de él dependen. Quinta Época, Instancia Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: XXV, Página: 918. Quiroz J. M.- 23 de febrero de 1929.

EMPLEADOS PUBLICOS. El artículo 123 constitucional establece las bases que deben regir el trabajo de los obreros, jornaleros, domésticos y artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo, disponiendo que el congreso de la unión y las legislaturas de los estados, deben expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a esas bases. El propósito del legislador fue fijar los derechos que corresponden a las clases laborantes, en sus relaciones contractuales con el capital, y el precepto aludido, al hablar de empleados, no quiso referirse a los empleados públicos, en sus relaciones con las autoridades de quienes dependen, pues aparte de que el trabajo de los servidores de la administración pública se rige por las leyes y reglamentos respectivos, son nombrados o removidos libremente por la autoridad o funcionario autorizado para ello. El citado artículo 123 constitucional se refiere a los empleados o dependientes de los diversos ramos de la industria, comercio, minería, agricultura, etc., como lo corrobora el dictamen sobre el capítulo del trabajo que presentó la comisión respectiva, ante el congreso constituyente y que en un párrafo dice: la legislación no debe limitarse al trabajo de carácter económico,

⁵⁹ Op. cit. p. 403.

sino al trabajo en general, comprendiendo el de los empleados comerciales, artesanos y domésticos. Es pues indudable, que el constituyente no incluyó en las disposiciones del artículo 123 a los empleados públicos, o municipios de los estados, cuando estos obran en su carácter de autoridad en el ejercicio de sus funciones; por consiguiente, no pueden ser considerados como conflictos entre el capital y el trabajo, a que se contrae la fracción XX del mismo precepto, las dificultades que surjan entre dichos empleados y los poderes o autoridades de quienes dependan. En tal virtud, las juntas de conciliación y arbitraje, no tienen competencia para conocer y dirimir las dificultades mencionadas, y al hacerlo, es inconcuso que violan las garantías individuales que otorgan los artículos 14 y 16 de la constitución, sin que valga decir que las leyes de los estados, en materia de trabajo, consideren como patronos a los poderes públicos, y como obreros a los empleados de los diversos ramos de la administración, ya que las citadas leyes son reglamentarias del artículo 123 constitucional, que, en manera alguna, pueden modificar las disposiciones de la ley suprema.

Quinta Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Ayuntamiento De Saltillo Pág 2200 Tomo XXXVII

En ese sentido la discusión giró en torno de si la reglamentación jurídica de trabajo de los servidores públicos había de ser la misma que para los trabajadores y patronos particulares o bien una legislación especial para la relación entre el Estado y sus empleados; surgiendo como pauta de comparación "La Función Pública", como aspecto de servicio social a la comunidad, que debía cumplir el burócrata a través de su trabajo. Es decir, que mientras que el patrón particular persigue un lucro en la activación económica que realiza, el gobierno va a realizar una gestión de los asuntos de interés público, como lo son los servicios públicos, la seguridad pública y la creación de una infraestructura adecuada para el desarrollo social, político y económico del país.

El paso de los acontecimientos políticos, sociales y económicos se presentaron principalmente en el trabajo entre particulares, prometiendo que el trabajo del burócrata sería objeto de una ley aparte, que comprendiera y se adaptara a los casos concretos de la entonces nueva administración pública, por lo que

recomendó el Presidente Emilio Portes Gil en el año de 1929 (Discurso con motivo de los trabajos de la ley del trabajo):

“El Ejecutivo a mi cargo considera que es de urgente necesidad y tan urgente como la expedición de este Código de Trabajo, la de una Ley del Servicio Civil, en la que se establezcan claramente los derechos del trabajador al servicio del Estado y que deberán comprender el derecho del trabajo, la calificación de su eficiencia, los ascensos por ésta y por servicios prestados, enfermedades, jubilaciones, etc.; aunque para expedirla sea necesario reformar la Constitución”⁶⁰

Se advierte del proyecto de Portes Gil que trataba de instrumentar una reglamentación en los tres ordenes de gobierno –Federal, estatal y municipal-; sin embargo al no encontrarse claramente definida la posición jurídica del empleado público, y es precisamente que siendo Presidente interino el general Abelardo L. Rodríguez, se dan las primeras disposiciones que iban a regular las relaciones de trabajo, primero en septiembre de 1932, con un acuerdo en el sentido de que los empleados del Poder Ejecutivo no fueran removidos de su cargo sino por justa causa, lo que se puede considerar uno de los primeros antecedentes de la inamovilidad de los trabajadores al servicio del Estado; asimismo, el 9 de abril de 1934, se publica “El Acuerdo Sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil”, el cual estableció el servicio civil por un tiempo determinado y únicamente tuvo vigencia durante el mandato del citado general.

Al respecto el maestro Gabino Fraga señala, “sintiéndose la necesidad de limitar la facultad discrecional del Presidente de la República para nombrar y remover a sus empleados y ante la falta de datos experimentales que permitieran dar cima a la

⁶⁰ MORA ROCHA, Manuel J., Elementos Prácticos de Derechos del Trabajo Burocrático, 2ª ed., México, Ed. Pac, p. 13.

expedición de la Ley del Servicio Civil, se expidió el 9 de abril de 1934 un acuerdo presidencial estableciendo el servicio civil por un tiempo determinado.

En dicho acuerdo el Ejecutivo abdicaba de su facultad discrecional de remover a los empleados del Poder Ejecutivo y estatúa 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.”⁶¹

Ya en estas fechas se advertía la necesidad de medidas más eficaces que garantizaran la estabilidad de la situación del servidor público y que impidieran que esa situación estuviera sujeta al capricho y arbitrariedad de las autoridades jerárquicamente superiores. No obstante lo anterior se pensaba que dentro de la facultad del Ejecutivo para nombrar libremente a todos los empleados y funcionarios públicos no cabría la posibilidad de del establecimiento de una legislación que claramente los derechos y obligaciones recíprocos entre el Estado y sus empleados, pues se pensaba que ninguna garantía tiene efectos serios si el Ejecutivo discrecionalmente puede remover al empleado sin derecho a la estabilidad en el empleo.

Posteriormente se consideró que el precepto constitucional que autorizaba al Ejecutivo Federal de nombrar y remover libremente a sus empleados tenía la limitación de que era una facultad aplicable en altos funcionarios (Secretarios del Despacho, Procurador General de la República, y en ese entonces del Distrito Federal y Gobernador del Distrito Federal); pero no así en funcionarios de menor jerarquía; de tal suerte que se llegó a la conclusión de que una legislación que viniera a restringir la libertad del Ejecutivo sería admisible.

La lucha política continúa logra que se presente ante el Congreso de la Unión una iniciativa de Estatuto para los trabajadores que prestan sus servicios al poder público. La Cámara de origen fue la de Senadores que recibió la iniciativa enviada y se turno a las Comisiones unidas 1a. y 2a. de Trabajo y 2a de Gobernación; al proyecto presentado se hizo una adición a propuesta del Senador Mora y Tovar en el sentido de dar oportunidad de regresar al empleo en las mismas condiciones a las que hubiera gozado de una licencia para el desempeño de otro cargo, de elección o de confianza.

El proyecto en la Cámara de Diputados fue turnado a las Comisiones unidas de Trabajo, Gobernación y Puntos Constitucionales; el Dictamen de las Comisiones fue votado en contra, por las numerosas modificaciones que contenía. Un grupo de Diputados presentó otro proyecto de Estatuto, que fue aprobado en la sesión del 28 de junio de 1938 y remitido a la Cámara de origen para su discusión nuevamente.

⁶¹ Op. cit. p. 135.

En la sesión del senado de fecha 23 de agosto de 1938 se dio cuenta con el envío de los Diputados, el Senador Gilberto Flores Muñoz solicita que se dispense de trámite y se declare el Senado en sesión permanente hasta que la Comisión presente su dictamen, fue turnado a las Comisiones unidas 2a. y 3a. de Trabajo y 2a de Gobernación, el dictamen de estas Comisiones fue en el sentido de desechar las reformas formuladas por los Diputados ratificar la aprobación de fecha 21 de diciembre de 1937 y dar una protección a los que hubieran sido cesados a partir del 1o. de enero de 1938, para ocurrir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en demanda, si lo consideraban injusto. Se turnó de inmediato con una comisión que hizo entrega personal en la Cámara de Diputados, con la suplica que fuera tratado a la altura necesaria. El 6 de septiembre de 1938 fue dada cuenta con el proyecto y fue aprobado por 158 votos a favor y 6 en contra, pasándose al Ejecutivo para los efectos de la publicación.

Finalmente, siendo presidente el General Lázaro Cárdenas, el 5 de diciembre de 1938 fue expedido el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión que definió en forma más detallada los derechos y prerrogativas de la relación entre el Estado como patrón y sus trabajadores. Este estatuto trata de expresar la "función pública" como relación de trabajo; asimismo desde su inicio establecía la titularidad del Estado-patrón en la relación de trabajo (autoridades y funcionarios del Distrito Federal y territorios); además no incluía a los trabajadores de los organismos descentralizados, lo anterior según se advierte del artículo primero de este estatuto que a continuación se transcribe:

“La presente Ley es de observancia general para todas las autoridades y funcionarios del Distrito Federal y territorios y para todos los trabajadores al servicio de unos y de otros.”

Finalmente el mencionado Estatuto, queda integrado de 115 artículos y 12 transitorios de la siguiente manera: Título Primero, Disposiciones Generales, en las que se define la relación jurídica de trabajo y se clasifica a los trabajadores federales en trabajadores 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 estuvo en vigor hasta el año de 1941 año en que se promulgó un nuevo Estatuto, sin embargo éste era enteramente igual al de 1938 con la salvedad de que agregaron nuevos cargos o empleos a los llamados “de confianza”, es decir, para aquellos servidores públicos a los que en realidad no les es aplicable la protección del Estatuto y que en consecuencia pueden ser removidos libremente por los titulares.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

A decir del Maestro Trueba Urbina, “la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 supera a la Ley de 1931, pues establece prestaciones superiores a ésta,

perfeccionando la técnica legislativa de la misma, pero sin apartarse del ideario de la ley anterior en cuanto a que los derechos sociales que reglamenta son exclusivamente aquellos que tienen por objeto proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores.”⁶²

Por su parte, el Maestro Mario de la Cueva señala: “La elaboración de la nueva Ley federal del trabajo configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social, un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa.”⁶³

Esta Ley es publicada en el Diario Oficial el 1º de abril de 1970 y entró en vigor el 1º de mayo del mismo año, y como antecedentes tiene dos anteproyectos, a saber:

En el año de 1960. el presidente López Mateos designó una comisión integrada por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federal y Local de distrito Federal y el maestro Mario de la Cueva para que iniciara una investigación y elaborara las reformas que deberían hacerse a la legislación laboral; sin embargo este proyecto exigía la previa reforma de las fracciones II, III, VI, IX, XXII y XXXI del apartado “A” del artículo 123 Constitucional, pues ello era necesario a fin de estar acorde con aumentar a catorce años la edad mínima para ingresar a trabajar; una más justa y eficaz

⁶² Op. cit. p 191.

⁶³ Op. cit. p 44-56.

reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos; un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las empresas; la corrección de la interpretación jurisprudencial equivocada de las fracciones XXI y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo; y la definición de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo. En el año de 1962 fueron aprobadas las reformas constitucionales que se proponían, no así el proyecto de Ley.

En el año de 1967, el presidente Díaz Ordaz, designó una segunda comisión integrada por las mismas personas e integrándose el licenciado Alfonso López Aparicio con la consigna de procurar la elaboración del proyecto de la nueva legislación laboral, este proyecto quedó terminado en los primeros días de 1968; y a partir del primero de mayo del mismo año se invitó a la clase obrera y patronal a fin de que designaran personas para un cambio de impresiones antes de que se presentara ante el Poder Legislativo el proyecto de Ley. Y así después de un intercambio de ideas con los trabajadores y empresarios la comisión redactó el proyecto final; y fue así como en el mes de diciembre de 1968, el Presidente de la República envió a la Cámara de Diputados la Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo.

Es precisamente ante las comisiones unidas de diputados y senadores cuando se realiza un segundo intercambio de ideas; y nuevamente ante estas comisiones los representantes de los trabajadores y de los empresarios expresaron sus observaciones y sugerencias, así también se tomó en cuenta el punto de vista de

la comisión redactora del proyecto; al respecto el maestro Mario de la Cueva refiere "...la iniciativa no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales..."⁶⁴

Entre los temas que destacan en esta Ley son la fijación del campo de aplicación de la Ley Federal del Trabajo, lo referente a la finalidad suprema de todo ordenamiento jurídico que es la realización de la justicia en las relaciones entre los hombres, y por tratarse del derecho de trabajo, se habla de justicia social, y en tal sentido se establece que el trabajo es un derecho y un deber sociales, que no es un artículo de comercio, porque se trata de la energía humana de trabajo, que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y que debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia; la exclusión de la renuncia por parte de los trabajadores a sus derechos como un mínimo indispensable; los conceptos de trabajador en general y de trabajador de confianza, entendiéndose por el primero como la persona física que presta a otra, física o jurídica, un trabajo personal subordinado y por el segundo aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia, esto arroja dos características: que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones y que las funciones de confianza son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan el carácter general; se analiza el concepto de patrón, que es la persona física o jurídica que utiliza los servicios

⁶⁴ *Ibidem.* p. 60.

de uno o varios trabajadores; se señalan las personas que pueden ser consideradas representantes del patrón; se da el concepto de intermediario entendiéndose que serán intermediarios las empresas que contraten obras o servicios en beneficio de una persona y la responsabilidad solidaria de las empresas, así como la disposición de que las condiciones de los trabajadores que prestan sus servicios en la filial deben ser iguales a las de los de la empresa que aprovecha la actividad filial; los conceptos de empresa y establecimiento, entendiéndose por empresa como la unidad económica de producción de bienes o servicios, la organización total del trabajo y del capital bajo una sola dirección y para la realización de un fin y por establecimiento como la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra semejante, disfruta de autonomía técnica, no obstante lo cual forma parte y contribuye a la realización de los fines de la empresa, considerada como la unidad superior; el señalamiento de cuales son las fuentes formales del derecho del trabajo.

Respecto de la relación de trabajo, prevista en su artículo 20, esta Ley consideró conveniente tomar como base la idea que la define como la prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le dé origen, pero se adoptó también la idea de contrato, como uno de los actos, en ocasiones indispensables, que pueden dar nacimiento a la relación de trabajo; en ese sentido por subordinación se entiende la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de

las actividades de la empresa; por otra parte ni la doctrina ni la jurisprudencia reconocían uniformemente que en los contratos de trabajo no puede incluirse ninguna cláusula que implique una renuncia de las normas que favorecen a los trabajadores, pero en cambio, no existía criterio firme respecto de la renuncia que puedan hacer los trabajadores de las prestaciones devengadas, tales como trabajos prestados o indemnizaciones por riesgos realizados, por tanto, se decretó la nulidad de estas renunciaciones, cualquiera que sea la forma o denominación que se les dé, pues las mismas han sido uno de los procedimientos que permiten burlar los fines de la legislación del trabajo, por su parte el segundo párrafo, admite la validez de los convenios y liquidaciones, pero sujetos a dos requisitos: deberán hacerse por escrito contener una relación circunstanciada de los hechos que motivaron el convenio o liquidación y de los derechos que queden comprendidos en él, y en segundo lugar, deberán ratificarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a la que corresponderá cuidar que el acto no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores; por otra parte esta Ley se propuso evitar la posibilidad de que los convenios que se celebren entre los sindicatos y los patronos durante la vigencia de los contratos colectivos se afecten los derechos individuales de cada una de los trabajadores; para evitarlo, en primer lugar, con base en el principio de la irretroactividad de las normas que rigen las relaciones jurídicas, se determinó que los convenios que se celebren se registrarán únicamente para el futuro, por lo que en ningún caso podrán afectarse las prestaciones ya devengadas por los trabajadores; en segundo lugar, puesto que el contrato colectivo de trabajo es fuente de derecho para la empresa, los convenios no podrán referirse a trabajadores individualmente determinados, sino que habrán de

tener carácter general; y en tercer lugar, cuando los convenios impliquen una reducción de los trabajos de la empresa, el reajuste deberá efectuarse de conformidad con las normas que rigen los derechos de antigüedad de los trabajadores.

Igualmente es importante destacar la regulación de contratos especiales. Especial, bien por la condición del trabajador, bien por la naturaleza del trabajo. y entre los que destacan:

Trabajadores de confianza; establece la situación jurídica de los trabajadores de confianza, siendo estos los que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento.

Trabajadores de buques; si bien, están regulados en el artículo 187 refiriendo que se aplica a los trabajadores de los buques, en una referencia de dudosa validez, lo cierto es que sólo atiende a cierto tipo de trabajos a bordo, particularmente en transporte de pasajeros o mercancías.

Trabajo de las tripulaciones aeronáuticas; se refiere a las aeronaves civiles que ostenten matrícula mexicana y considera como tripulantes a los pilotos, oficiales, navegantes y sobrecargos.

Trabajo ferrocarrilero; regula escuetamente la relación laboral de los trabajadores de este género dejando su regulación a su Contrato Colectivo de Trabajo.

Trabajo de autotransportes; su regulación es enfocada a los choferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que prestan sus servicios a bordo de autotransportes de servicio público, de pasajeros, de carga o mixtos foráneos y urbanos.

Trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal; se refiere al trabajo de maniobras de servicio público de carga, descarga, estiba, desestiba, alijo, chequeo, atraque, amarre, acarreo, almacenaje y transbordo de carga y equipaje que se efectúe a bordo de buques en tierra, en los puertos, vías navegables, estaciones de ferrocarril y demás zonas bajo jurisdicción federal.

Trabajadores del campo; considera trabajadores del campo a los que ejecutan trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y forestales pero a los trabajadores de explotaciones industriales

Agentes de comercio y otros semejantes; regula la prestación de servicios de los agentes de comercio, de seguros, vendedores, viajantes propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes.

Deportistas profesionales; aunque la Ley no los define si da una lista de ellos: jugadores de fútbol, béisbol, frontón, box, luchadores y otros semejantes.

Trabajadores actores y músicos; se refiere a los actores y a los músicos que actúen en teatros, cines, centros nocturnos o de variedades, circos, radio y

televisión, salas de doblaje y grabación o en locales donde se transmita o fotografíe la imagen del actor o del músico.

Trabajo a domicilio; atiende al que se ejercita habitualmente para un patrón en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporcione el trabajo.

Trabajadores domésticos; son definidos como los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios e inherentes al hogar de una persona o familia.

Trabajos en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos; de trata de la regulación jurídico laboral de aquellas personas que prestan sus servicios denominados "trabajadores de la propina".

Industria familiar; son los trabajadores que prestan sus servicios a miembros de la familia, cónyuges, ascendientes, descendientes y pupilos.

Trabajos de médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad; se considera como el trabajo-aprendizaje de los médicos internos.

Trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley; es aplicable a los trabajadores administrativos y académicos de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley. La

autonomía puede significar que se trata de entidades paraestatales dependientes del gobierno en el orden económico pero independientes en su administración.

LA CREACIÓN DEL APARTADO “B”, EN 1960, DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

El 7 de diciembre de 1959 el Senado de la República recibió una iniciativa del Poder Ejecutivo en la que se pretenden consolidar los ideales revolucionarios en lo referido a la justicia social, se pretendían incorporar a la Constitución las instituciones y los principios de protección para el trabajo de los trabajadores al servicio del Estado. En las consideraciones de la iniciativa se insiste en que los trabajadores al servicio del Estado no se encuentran en las mismas condiciones de los que prestan servicios a la iniciativa privada, ya que estos sirven para producir lucro, mientras que aquellos trabajan para Instituciones de interés general y son colaboradores de la función pública, no obstante esa diferencia su trabajo también puede ser tutelada, por lo que se estimaba necesario incluir esos derechos dentro del artículo 123 Constitucional, con las diferencias que se derivan de ambas situaciones jurídicas

En la sesión intervinieron los CC. Senadores Abelardo de la Torre Grajales, Juan Manuel Terán Mata y Rodolfo Brena Torres. El primero en su intervención hizo un análisis de la situación histórica de los servidores públicos hasta 1938 y se señaló que no obstante los ataques y críticas adversas que recibió la promulgación del Estatuto en el sentido de era un ordenamiento absurdo, desquiciante, peligroso y anárquico, a los veintiún años de vigencia había bases para decir que únicamente

sirvió para demostrar que sus impugnadores estaban equivocados, que nunca se alteró la paz en el ejercicio de las instituciones republicanas, que no se estorbó al funcionamiento del Estado por otro poder que se le opusiera, y que el reconocimiento de los derechos y deberes de los servidores públicos sirvió para el progreso y que en la medida en que las prestaciones y beneficios a los burócratas se robustecían, el rendimiento de estos era más y mejor logrado y terminó pidiendo la aprobación de sus compañeros para la iniciativa. El segundo de los Senadores dijo que Estatuto es una institución superior a la de “código” o “ley”, debido a que la figura o configuración Estatuto marca que cuando el Ejecutivo designa a un servidor público lo está incorporando a la situación legal y jurídica con todas sus obligaciones, pero también con todos sus derechos, sin que medie una situación contractual, es decir, que al colocarse dentro de la ley en la figura del Estatuto operan por sí las obligaciones y los derechos, en consecuencia sin bien la figura del Estatuto protege a los Trabajadores del Estado, solamente les daba eso, protección legal pero que mejor que lograr para ellos una protección de mayor nivel, la constitucional, que los pondría al nivel de los demás trabajadores mexicanos; asimismo hizo hincapié en que mientras un trabajador de empresa o de campo puede enfrentarse con el patrón, la situación del servidor público no tiene más patrimonio y no tiene más a que enfrentarse que a la fuerza y el poder del Estado. Finalmente el tercer Senador señaló la importancia de la iniciativa, equiparable según él a la inclusión del artículo 123 en la Constitución, pues así se evitaría que algún funcionario con distinto sentido pudiera simplemente derogar el Estatuto; hizo señalamiento de notorias diferencias entre los obreros y los servidores públicos, de donde se derivan diferentes condiciones de trabajo y

derechos también diferentes, aunque no menores, sostuvo que se les negara el derecho a huelga a los empleados públicos y resalto que la iniciativa establecía derechos especiales en favor de los familiares de los trabajadores al servicio del Estado.

Al terminar las intervenciones se turnó la iniciativa a las comisiones unidas primera de Puntos Constitucionales y Primera de Trabajo, fue aprobado el dictamen por unanimidad de votos y pasó a la Cámara de Diputados, en la cual conocieron de la iniciativa las comisiones segunda de Puntos Constitucionales y tercera de Trabajo; rindieron su dictamen modificando la Fracción IX del apartado "B" que se discutía, en el sentido de que el trabajador cesado tenía la posibilidad de optar entre la reinstalación o el pago de la indemnización y en la parte inicial se suprimió la palabra "empleados", por considerarse que bastaba decir "trabajadores", este dictamen fue aprobado y devuelto a la Cámara de Senadores; a su vez en esta última se aprobó el dictamen y pasó a las Legislaturas de los Estados para actuar como Constituyente Permanente.

El 8 de septiembre de 1960 la Cámara de Senadores, como Cámara de origen hizo el cómputo de los resultados de las Legislaturas locales y declaró que la reforma Constitucional estaba aprobada, turnando el caso a la de Diputados, que como cámara revisora, en su sesión del 27 de septiembre del mismo año declaró reformado el artículo 123 Constitucional, con la adición del apartado "B" y se pasó al Ejecutivo para la promulgación. Habiéndose hecho la promulgación su

publicación fue en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960, cuyo texto fue el siguiente:

Artículo 123.- El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo.

B.- Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus Trabajadores

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

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 disminuida durante la vigencia de éstos; En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal;

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

VI.- Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos de salarios, en los casos previstos por 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;

IX.- Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causas justificadas, en los términos que fije la Ley. En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización e ley;

X.- Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses. Podrán asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determinen la ley respecto de una o

varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que éste artículo les concede;

XI.- La seguridad social se organizará sobre las siguientes bases mínimas:

- a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales, las enfermedades no 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 disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y otros dos después del mismo. Durante el periodo de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. Además disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas 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 proporcionará a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobado;

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 del servicio exterior, se regirán por sus propias leyes;

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

Transitorios:

Artículo Primero.- Esta reforma entrará en vigor al día siguiente de la publicación de esta ley en el "Diario Oficial" de la Federación

Artículo Segundo.- Entretanto se expide la respectiva ley reglamentaria, continuará en vigor el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, en cuanto no se oponga a la presente.

Con fecha 16 de diciembre de 1960 se presentó una iniciativa para adicionar la fracción IV del apartado "B"; la reforma consistía en adicionar con las palabras "y en las entidades de la República", pues de otra manera los trabajadores del Estado, cuando laboraran en alguna de las entidades tendrían percepciones obligadamente mayores que el salario de ese lugar, porque en su mayoría en los Estados los salarios mínimos generales eran inferiores al Distrito Federal. La reforma apareció publicada en el Diario Oficial de la Federación el 27 de noviembre de 1961.

**LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO,
REGLAMENTARIA DEL APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123
CONSTITUCIONAL.**

Tal como lo prevenía el artículo segundo transitorio de la adición del artículo 123 constitucional, con fecha 28 de diciembre de 1963 se publicó, en el Diario Oficial de la Federación, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; misma que consta de diez títulos divididos de la siguiente manera: primero, disposiciones generales; segundo, derechos y obligaciones de los trabajadores y de los titulares; tercero, del escalafón; cuarto, de la organización colectiva de los trabajadores y de las condiciones generales de trabajo; quinto, de los riesgos de profesionales y de las enfermedades no profesionales; sexto, de las prescripciones; séptimo, del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; octavo,

de los medios de apremio y de la ejecución de los laudos; noveno, de los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, y; décimo, de las correcciones disciplinarias y de las sanciones.

Esta ley en su inicio, en el artículo primero, dio competencia al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para conocer de los conflictos individuales, colectivos e intersindicales que surgieran entre las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal y de las instituciones que a continuación se enumeran; Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno-Infantil Maximino Avila Camacho y Hospital Infantil, así como otros organismos descentralizados similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos.

No obstante lo anterior, reciente jurisprudencia del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha declarado inconstitucional el segundo párrafo del mencionado artículo referente a los organismos descentralizados, por considerar que estos organismos no forman parte del Poder Ejecutivo Federal, cuyo ejercicio corresponde al presidente de la República, según atribuciones que desempeña directamente o por conducto de las dependencias de la administración pública centralizada, como son las Secretarías de Estado y los Departamentos Administrativos; la jurisprudencia en comento a continuación se cita:

ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DE CARACTER FEDERAL. SU INCLUSION EN EL ARTICULO 1o. DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ES INCONSTITUCIONAL. El apartado B del artículo 123 constitucional establece las bases jurídicas que deben regir las relaciones de trabajo de las personas al servicio de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, otorgando facultades al Congreso de la Unión para expedir la legislación respectiva que, como es lógico, no debe contradecir aquellos fundamentos porque incurriría en inconstitucionalidad, como sucede con el artículo 1o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que sujeta al régimen laboral burocrático no sólo a los servidores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, sino también a los trabajadores de organismos descentralizados que aunque integran la administración pública federal descentralizada, no forman parte del Poder Ejecutivo Federal, cuyo ejercicio corresponde, conforme a lo establecido en los artículos 80, 89 y 90 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al presidente de la República, según atribuciones que desempeña directamente o por conducto de las dependencias de la administración pública centralizada, como son las Secretarías de Estado y los Departamentos Administrativos. Por tanto, las relaciones de los organismos públicos descentralizados de carácter federal con sus servidores, no se rigen por las normas del apartado B del artículo 123 constitucional.

Novena Época, Pleno, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: III, Febrero de 1996, Tesis: P./J. 1/96, Página: 52

Para la Ley en comento trabajador es "toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales."⁶⁵ De lo anterior se desprende que para la ley burocrática federal trabajador es una persona y, aunque no lo indica textualmente, se entiende que se trata de persona física; que proporcione un servicio físico, intelectual o de ambos géneros y, a la cual, se le haya extendido nombramiento o figure en las listas de raya de los trabajadores temporales. Aún cuando expresamente no se incluye en la definición se desprende el elemento subordinación en la prestación del servicio, ya que precisamente este elemento constituye lo característico de toda relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido.

⁶⁵ Artículo 3° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Especial atención merece lo relativo al nombramiento, toda vez que sin el nombramiento expedido por funcionario con facultades bastantes, no se considerara al empleado como un trabajador al servicio del Estado; lo anterior a diferencia del derecho laboral ordinario, en donde en términos del artículo 20 la relación de trabajo se entiende mediante la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario, cualquiera que sea el acto que le dio origen, no obstante ello, si un trabajador al servicio del Estado viene desempeñándose sin un nombramiento expedido a su favor tiene acción para demandar del titular dicha expedición. Asimismo, es conveniente mencionar que una vez en juicio, en donde se pide la reinstalación y el demandado niega la relación laboral, la carga de la prueba para demostrar la existencia del nombramiento corresponde al trabajador, lo anterior lo confirman las jurisprudencias que a continuación se citan:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, NO ES PRESUMIBLE LA RELACIÓN LABORAL DE. En el trabajo burocrático la calidad de trabajador se adquiere por la expedición de un nombramiento o bien por inclusión en las listas de raya de trabajadores temporales, según texto del artículo tercero de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por lo que no puede ser presumible la relación laboral en los términos de los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo que, además, no pueden tener aplicación supletoria al caso por no estar contemplada en la ley burocrática la figura jurídica de la presunción de la relación laboral.

Novena Época, SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: VIII, Agosto de 1998, Tesis. I.7o.T. J/18, Página: 807.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. SI DEMUESTRAN QUE HAN VENIDO PRESTANDO SERVICIOS A LA DEPENDENCIA ESTATAL POR DESIGNACIÓN VERBAL DEL TITULAR, TIENEN ACCIÓN PARA DEMANDAR LA EXPEDICIÓN DEL NOMBRAMIENTO O SU INCLUSIÓN EN LAS LISTAS DE RAYA Y, EN SU CASO, TODAS LAS DEMÁS ACCIONES CONSECUENTES. Esta Suprema Corte ha establecido que la relación jurídica entre el Estado y sus servidores es sui generis, pues aunque se equipara a la laboral, no puede, válidamente, confundirse totalmente con ella por varias razones, entre las que sobresalen la naturaleza imperativa del Estado y la clase del acto jurídico que genera la relación, pues tanto el nombramiento como la inclusión en listas de raya, según establece el artículo 3o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, constituyen la condición que permite,

que al individuo designado se le apliquen automáticamente una serie de disposiciones generales que le atribuyen una determinada situación jurídica fijada de antemano en cuanto al tipo de su puesto o cargo, sus obligaciones y derechos, la forma de su desempeño, la temporalidad de sus funciones, las protecciones de seguridad social y otros conceptos más, puesto que su entrada como servidor del Estado está regulada en el presupuesto de egresos, de lo anterior se infiere la importancia que tiene el nombramiento (o la inclusión en las listas de raya) a que se refiere el citado artículo 3o., así como el artículo 15 del mismo ordenamiento, que establece los requisitos que debe contener el nombramiento. No obstante lo anterior, cuando el titular de la dependencia o el autorizado legalmente para ello, designa a una persona para desempeñar un puesto de manera verbal o sin llenar las formalidades necesarias, tal situación irregular no debe perjudicar al servidor ni conducir al desconocimiento de la existencia de esa relación de trabajo con el Estado, por lo cual, conforme a los principios deducidos del artículo 123, apartado B, constitucional y a los artículos 43, 118, 124 y demás relativos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el servidor tiene acción para demandar la expedición del nombramiento o la inclusión formal en las listas de raya, pudiendo demostrar los extremos de su acción con cualquier medio de prueba; sólo entonces, demostrado el nombramiento, procederán, en su caso, las demás acciones que el servidor pueda tener. Novena Época, Segunda Sala, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: VIII, Octubre de 1998, Tesis: 2a /J. 76/98, Página 568

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, NOMBRAMIENTO Y RELACION DE TRABAJO DE LOS. CARGA DE LA PRUEBA DE SU EXISTENCIA. A quien se ostenta como trabajador al servicio del Estado, además de comprobar que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, corresponde también acreditar, como condición específica, que tal situación se generó en virtud del nombramiento que al efecto se le haya expedido por persona facultada para ello, o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 3o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; ya que no se puede presumir la existencia de la relación jurídica de trabajo entre el titular de una dependencia y un particular por el simple hecho de la prestación de un servicio, por no ser aplicable en forma supletoria el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo. Novena Época, Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: IV, Octubre de 1996, Tesis: 1.6o.T. J/16, Página: 479.

Por su parte, el artículo 17 de la ley en comento previene que “el nombramiento una vez aceptado obliga cumplir los deberes inherentes al mismo y a las consecuencias que sean conforme a la Ley, al uso y la buena fe.” Lo que se traduce en la obligación del Estado y de sus trabajadores a cumplir con las obligaciones y derechos a la firma de este.

Ahora bien, según la ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, "la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal y los trabajadores de base a su servicio."⁶⁶ Esto es, únicamente es aplicable esta ley en trabajadores de base excluyendo al personal de confianza y que para tal efecto el numeral quinto hace una enunciación de los trabajadores que a su consideración son considerados como de confianza, y que en términos generales en el Poder Ejecutivo son aquellos empleados que tengan entre otras las siguientes facultades: dirección, inspección, manejo de fondos y valores, auditoría, los Agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal, etc.

Son aplicables supletoriamente a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su orden "la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las Leyes del Orden Común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad."⁶⁷

En términos generales, a favor de los trabajadores, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece los siguientes derechos; la inamovilidad en el empleo, y únicamente se podrá cambiar de adscripción al trabajador por reorganización o necesidades del servicio debidamente justificadas; por desaparición del centro de trabajo, por permuta y por fallo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Una duración máxima de jornada diurna de trabajo de

⁶⁶ Artículo 2° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

⁶⁷ Artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

ocho horas, nocturna de siete horas y mixta la que comprenda periodos de ambas siempre que el período nocturno abarque menos de tres horas y media y caso contrario se considerara como nocturna, previniendo que el trabajo diurno es el comprendido entre las seis y las veinte horas y nocturno el comprendido entre las veinte y las seis horas, cuando se aumente la jornada de trabajo éste será considerado como extraordinario el cual no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Dos períodos de vacaciones de diez días laborales cada uno a los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicios. Un sueldo o salario que se asigna según los tabuladores regionales para cada puesto. Al pago de una prima como complemento del sueldo por cada cinco años de servicios hasta llegar a veinticinco. Al pago de una prima adicional, del treinta por ciento sobre el sueldo o salario que corresponda al momento en que el trabajador goce de su periodo vacacional. Al pago del aguinaldo anual que equivale a cuarenta días de salario, cuando menos sin deducción alguna, que deberán pagarse cincuenta por ciento antes del quince de diciembre y cincuenta antes del quince de enero.

Por su parte como obligaciones del trabajador se establecen: 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.

Como obligaciones de las titulares se establecen las siguientes, preferir en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes y de antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren; a quienes representen la única fuente de ingreso familiar; a los veteranos de la revolución; a los supervivientes de la invasión norteamericana de 1914; a los que con anterioridad les hubieren prestado servicios y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón. Cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes a que están obligados los patrones en general. Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubieren separado y ordenar el pago de los salarios caídos, a que fueren condenados por laudo ejecutoriado. De acuerdo con la partida que en el presupuesto de egresos se haya fijado para tal efecto, cubrir la indemnización por separación injustificada cuando los trabajadores hayan optado por ella y pagar en una sola exhibición los sueldos o salarios caídos, prima vacacional, prima dominical, aguinaldo y quinquenios en los términos del laudo definitivo. Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido. Cubrir las aportaciones que fijen las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales comprendidos en los conceptos siguientes: a) atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, y en su caso, indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; b)

atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria en los casos de enfermedades no profesionales y maternidad; c) jubilación y pensión por invalidez, vejez o muerte; d) asistencia médica y medicinas para los familiares del trabajador, en los términos de la ley del instituto de seguridad y servicios sociales de los trabajadores del estado; e) establecimiento de centros para vacaciones y para recuperación, de guarderías infantiles y de tiendas económicas; f) establecimiento de escuelas de administración pública en las que se impartan los cursos necesarios para que los trabajadores puedan adquirir los conocimientos para obtener ascensos conforme al escalafón y procurar el mantenimiento de su aptitud profesional; g) propiciar cualquier medida que permita a los trabajadores de su dependencia, el arrendamiento o la compra de habitaciones baratas, y; h) constitución de depósitos en favor de los trabajadores con aportaciones sobre sus sueldos básicos o salarios, para integrar un fondo de la vivienda a fin de establecer sistemas de financiamiento que permitan otorgar a estos, crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad o condominio, habitaciones cómodas e higiénicas; para construir las, reparar las o mejorar las o para el pago de pasivos adquiridos por dichos conceptos. Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al instituto de seguridad y servicios sociales de los trabajadores del estado, cuya ley regulará los procedimientos y formas conforme a los cuales se otorgaran y adjudicaran los créditos correspondientes. Proporcionar a los trabajadores que no estén incorporados al régimen de la ley del instituto de seguridad y servicios sociales de los trabajadores del estado, las prestaciones sociales a que tengan derecho de acuerdo con la ley y los reglamentos en vigor. 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, y; e) por razones de carácter personal del trabajador. Hacer las deducciones en los salarios que soliciten los sindicatos. Integrar los expedientes de los trabajadores.

La Ley de la Materia igualmente establece que El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será colegiado, funcionara en pleno y en salas, se integrara cuando menos con tres salas, las que podrán aumentarse cuando así se requiera. cada sala estará integrada por un magistrado designado por el gobierno federal, un magistrado representante de los trabajadores, designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y un Magistrado tercer arbitro, que nombraran los dos primeros y que fungirá como presidente de sala Este Tribunal será competente para: a) conocer de los conflictos individuales que se susciten entre titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores; b) conocer de los conflictos colectivos que surjan entre el estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio; c) conceder el registro de los sindicatos o, en su caso, dictar la cancelación del mismo; d) conocer de los conflictos sindicales e intersindicales, y; e) efectuar el registro de las condiciones generales de trabajo, reglamentos de escalafón, reglamentos de las comisiones mixtas de seguridad e higiene y de los estatutos de los sindicatos.

Como causas de suspensión temporal de la relación de trabajo se establecen: que el trabajador contraiga alguna enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajan con él; la prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria o el arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa, a menos que, tratándose de arresto el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, resuelva que debe tener lugar el cese del trabajador, y; los trabajadores que tengan encomendado manejo de fondos, valores o bienes, podrán ser suspendidos hasta por sesenta días por el titular de la dependencia respectiva, cuando apareciere alguna irregularidad en su gestión mientras se practica la investigación y se resuelve sobre su cese.

Como causas de terminación de la relación de trabajo se establecen las siguientes: renuncia; por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a 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; por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación; por muerte del trabajador, y; por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores.

Como causas de rescisión de la relación de trabajo, por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se establecen los casos siguientes: 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, cuando el trabajador faltare por mas de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada; por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo; por cometer actos inmorales durante el trabajo; por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo; por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren; por desobedecer reiteradamente y sin justificación las ordenes que reciba de sus superiores; por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante; por falta comprobada de cumplimiento a las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva, y; por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que en el procedimiento no se requiere forma o solemnidad especial en la promoción o intervención de las partes; y asimismo regula dos tipos de procedimiento, a saber:

a) cuando el titular de la dependencia, generalmente por medio de su apoderado legal, decide pedir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje el cese en los efectos del nombramiento del trabajador porque éste último haya incurrido en alguna de las causales de rescisión que, menciona la fracción V del artículo 46

(procedimiento del cual ahondaremos en el capítulo IV del presente trabajo), y; b) cuando el trabajador siente que han sido afectados sus derechos laborales y demanda, ante el citado órgano jurisdiccional al titular de la dependencia o entidad.

En ambos casos el procedimiento se inicia a instancia de parte, por escrito mediante la presentación de la demanda, la cual deberá contener: el nombre y domicilio del reclamante; el nombre y domicilio del demandado; el objeto de la demanda; una relación de los hechos, y; la indicación del lugar en que puedan obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiere aportar directamente y que tengan por objeto la verificación de los hechos en que funde su demanda, y las diligencias cuya practica solicite con el mismo fin. A la demanda acompañara las pruebas de que disponga y los documentos que acrediten la personalidad de su representante, si no concurre personalmente.

Cuando el trabajador estima que fueron violados sus derechos laborales el procedimiento para resolver las controversias se reducirá: a la presentación de la demanda respectiva; a la contestación dentro un termino que no exceda de cinco días, contados a partir del siguiente a la fecha de su notificación; y a una sola audiencia en la que se recibirán las pruebas y alegatos de las partes, y se pronunciara resolución, salvo cuando a juicio del propio tribunal se requiera la practica de otras diligencias, en cuyo caso se ordenara que se lleven a cabo, y, una vez desahogadas, se dictara laudo; aunque pareciera un procedimiento expedito y sencillo es el caso que en la práctica los trabajadores tienen que

esperar, en promedio, año y medio para apenas poder estar en aptitud de ejecutar el laudo, sin tomar en cuenta que debido a que el artículo 148 únicamente establece como sanción para los titulares, al negarse a ejecutar el laudo, la ridícula sanción de un peso ello dificulta que los trabajadores puedan ver resarcidos sus derechos laborales en corto plazo

Por su parte, el procedimiento para resolver las controversias relativas a la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores, se desarrollara en la siguiente forma: la dependencia presentara por escrito su demanda, acompañada del acta administrativa y de los documentos a que se alude el artículo 46 bis, solicitando en el mismo acto el desahogo de las demás pruebas que sea posible rendir durante la audiencia a que se refiere la siguiente fracción; se correrá traslado de la misma al demandado, quien dispondrá de nueve días hábiles para contestar por escrito, acompañando las pruebas que obren en su poder, señalando el lugar o lugares en donde se encuentren los documentos que no posea, para el efecto de que el Tribunal los solicite, y proponiendo la practica de pruebas durante la audiencia a la que se refiere la fracción siguiente, y; fijados los términos de la controversia y reunidas las pruebas que se hubiesen presentado con la demanda y la contestación, el tribunal citara a una audiencia que se celebrara dentro de los quince días siguientes de recibida la contestación, en la que se desahogaran pruebas, se escucharan los alegatos de las partes y se dictaran los puntos resolutivos del laudo, que se engrosara dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la celebración de la audiencia, salvo cuando a juicio del tribunal se requiera la practica de otras diligencias para mejor proveer, en cuyo

caso se ordenara que se lleven a cabo y una vez desahogadas se dictara el laudo dentro de quince días, igualmente cabe el comentario de que aunque parece un procedimiento expedito y sencillo en la práctica el titular esta en aptitud de cesar a un trabajador en un por medio de año y medio cuando el laudo ha sido firme.

El acta administrativa, que se instrumente en contra del trabajador, necesariamente debe cubrir los requisitos de procedibilidad que marca el artículo 46 bis, es decir, 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 asentaran los hechos, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmara 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.

Referente a la prescripción la ley señala como términos prescriptorios; de un año para las acciones que nazcan de la ley, del nombramiento otorgado en favor de los trabajadores y de los acuerdos que fijen las condiciones generales de trabajo. En un mes: a) las acciones para pedirla nulidad de un nombramiento, y; b) las acciones de los trabajadores para ejercitar el derecho a ocupar la plaza que hayan dejado por accidente o por enfermedad, contado el plazo a partir de la fecha en que estén en aptitud de volver al trabajo. En cuatro meses: a) en caso de despido o suspensión injustificados, las acciones para exigir la reinstalación en su trabajo o la indemnización que la ley concede, contados a partir del momento en que sea

notificado el trabajador, del despido o suspensión; b) en supresión de plazas, las acciones para que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o la indemnización de ley, y; c) la facultad de los funcionarios para suspender, cesar o disciplinar a sus trabajadores, contado el termino desde que sean conocidas las causas. En dos años: a) las acciones de los trabajadores para reclamar indemnizaciones por incapacidad provenientes de riesgos profesionales realizados; b) las acciones de las personas que dependieron económicamente de los trabajadores muertos con motivo de un riesgo profesional realizado, para reclamar la indemnización correspondiente, y, c) las acciones para ejecutar las resoluciones del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

La prescripción no puede comenzar ni correr: a) contra los incapacitados mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley; b) contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra y que por alguno de los conceptos contenidos en esta ley se hayan hecho acreedores a indemnización, y; durante el tiempo que el trabajador se encuentre privado de su libertad, siempre que haya sido absuelto por sentencia ejecutoriada. Y la prescripción se interrumpe: a) por la sola presentación de la demanda respectiva ante el tribunal federal de conciliación y arbitraje, y; b) si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, por escrito o por hechos indudables.

Finalmente el Tribunal para hacer cumplir sus determinaciones, podrá imponer multas hasta de mil pesos (art. 148), es decir, mil pesos al momento en que fue

expedida la ley, 1963, pero que en la actualidad y debido a que se le quitaron tres ceros a nuestra moneda corresponde a un peso de multa, lo cual es una medida de apremio ridícula y que prácticamente deja al Tribunal sin facultades de coercibilidad y, por el contrario, estimula la inejecución de los laudos por parte de los titulares.

REFORMAS PROCESALES DE 1980

Aunque pareciera que en materia procesal la Ley Federal del Trabajo de 1970 sólo tuvo una duración de diez años, esto no es así toda vez que como afirma el maestro Néstor de Buen "En realidad los cambios fundamentales que se introdujeron en 1970 atendieron, sobre todo, a la mejoría relativa de las condiciones de trabajo y a la incorporación del derecho de los trabajadores a tener casa habitación."⁶⁸ En este sentido, las Leyes del Trabajo de 1931 y 1970, en lo referente al procedimiento laboral, no reflejaron la protección a la clase trabajadora que protege el artículo 123 constitucional. Estas leyes mantuvieron el principio de igualdad formal de las partes; principio de equidad entre iguales, pero entre dispares como patrón y trabajador es sinónimo de desequilibrio. Al respecto el maestro Davalos comenta "las normas civilistas hicieron del proceso laboral un torneo de astucia y de prestidigitación, en el cual, uno de los contendientes disponía de la fuerza económica, en tanto que el otro se presentaba con sólo la creencia de que algún día habría justicia sobre la tierra." y más adelante continúa "Por esto, en la reforma de 1980 se plasmó, como premisa fundamental, la igualación del poder económico del empresario con la fuerza jurídica de un

derecho de clase. A partir de 1980 la LFT adquirió coherencia y unidad; desde entonces las disposiciones de derecho individual, colectivo y procesal, se asientan como unidad indisoluble arraigada en los recios cimientos de la justicia social⁶⁹

Entre las reformas importantes encontramos la de concentrar en una sola audiencia las tres etapas fundamentales del proceso laboral, a saber: la conciliación, a la que se le da un énfasis especial; la etapa de demanda y excepciones y, por último, la de ofrecimiento y recepción de pruebas. En otro orden de cosas se incorpora a la ley un procedimiento denominado "para- procesal o voluntario", que permite tramitar aquellos asuntos que sin mediar conflicto entre partes, exijan de todas maneras la intervención de la junta (arts 982 al 991, inclusive). El resto de las modificaciones sirven para formular declaraciones genéricas, a propósito de los principios generales del derecho procesal; para perfeccionar las reglas sobre capacidad, personalidad, competencias, impedimentos y excusas, actuación de las juntas, notificaciones, exhortos y despachos, incidentes, acumulación de procesos y caducidad por inactividad. Es importante, el Capítulo XII del Título Catorce relativo a las pruebas, particularmente porque incluyó a la de inspección no regulada ni en la ley vigente ni en la anterior. En materia de laudos no tuvo cambios significativos y se mantuvieron sustancialmente las mismas reglas de los procedimientos especiales, que sirven para la tramitación de juicios que exigen celeridad o son de poca cuantía y las de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

⁶⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor La reforma del Proceso Laboral, 2da ed., México, Ed Porrúa SA de C.V, 1983, p. 19

⁶⁹ Varios autores, Relaciones Laborales en el Siglo XXI, México, Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2000, p. 340.

En materia de huelgas sólo reflejan el intento de desvirtuar el ejercicio ficticio del derecho de huelga, aún cuando con ello se vulneren ciertos principios fundamentales del derecho colectivo. La prohibición de diferir más de una vez el estallido de la huelga (art. 926) podría considerarse que constituye una intromisión intolerable de la autoridad en la etapa conciliatoria en la que carece de jurisdicción, esto es, del derecho de decidir sobre el destino del movimiento. Los Títulos Quince ("Procedimientos de Ejecución") y Dieciséis ("Responsabilidades y Sanciones") no presentaron reformas significativas.

La adición al art. 47, que precisa la obligación patronal de dar aviso escrito al trabajador de la fecha y causa o causas del despido, con la alternativa de hacerlo por conducto de la junta respectiva, si el trabajador se niega a recibirlo y con la advertencia de que, de no hacerlo así, se entenderá injustificado el despido, vino a modificar radicalmente un criterio de la Suprema Corte de justicia que había hecho nula esa obligación.

Contrario al criterio de dividir la Ley Federal del Trabajo y crear un Código de Procedimientos Laborales las nuevas disposiciones se inician con una declaración de principios que de acuerdo al artículo 685 deben de considerarse los siguientes:

- a) Publicidad; significa que los procesos deben ventilarse públicamente, por excepción podrá ordenarse que sean a puerta cerrada "cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres" (art. 720);
- b) gratuidad; refleja el principio previsto en el artículo 17 constitucional que prohíbe las costas judiciales;
- c) inmediatez; por virtud de este principio se pretende que

quienes deben juzgar de los conflictos laborales estén, durante el proceso, en constante contacto con sus actuaciones para que puedan resolver con pleno conocimiento y "en conciencia", como lo manda la ley, es decir, las juntas deben tener aproximación con las partes y con las actuaciones procesales, a fin de dictar resoluciones con pleno conocimiento de los hechos controvertidos, lo anterior lamentablemente en la practica no es así; d) predominantemente oral, ello deviene en un juicio sin demasiada formalidad; e) debe iniciarse a instancia de parte; esto significa que el proceso laboral no puede establecerse sino por quien tenga interés y nunca "de oficio"; no obstante, se agrego la suplencia de la queja, que permitirá a la autoridad mejorar la demanda del trabajador y superar sus deficiencias.

Referente a la suplencia de la queja quedo prevista en el segundo párrafo del artículo 685 que dice: "Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el art. 873 de esta Ley." Esta curiosa disposición impone a las juntas de Conciliación y Arbitraje la obligación de mejorar las demandas de los trabajadores, ampliando las acciones intentadas por éstos, esto es, los encargados de resolver las controversias tendrían la facultad de sustituirse en la parte trabajadora.

Igualmente se establecieron nuevas reglas en lo que se refiere a la capacidad de las partes en el proceso; en ese sentido el artículo 691 de la ley es imitación de los preceptos del Código Civil, refiriendo que un trabajador de dieciséis años es un menor de edad pero lo faculta para acudir, por sí mismo, a juicio "sin necesidad de autorización alguna". En cambio para los menores de dieciséis años ordena que su representación quede a cargo de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo. Debe señalarse el derecho del trabajo tiene sus propias reglas sobre la capacidad. Así, en el artículo 23 se indica que los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas que solo se refieren al trabajo nocturno industrial, que les está prohibido en tanto no cumplan dieciocho años. Solo los que sean menores de dieciséis necesitarán, para contratarse, 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 de Trabajo o de la Autoridad Política (art. 23). En el mismo precepto se aclara que los menores pueden percibir salarios y ejercitar las acciones que les corresponda. Igualmente el artículo 691 otorga en forma exclusiva a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo la designación de representante de los menores de dieciséis años, lo anterior, sin embargo, no debe entenderse textualmente pues en la práctica esto acontece únicamente para el caso de que el mayor de catorce y menor de dieciséis no cuente con representante legal.

Si bien es cierto que la palabra "personalidad" es plurivalente, toda vez que por una parte denota la condición de ser un sujeto actuante en el mundo de las relaciones jurídicas, en otro sentido expresa el atributo de quien puede actuar a

nombre de otro en la realización de actos jurídicos o de actos procesales. En el derecho laboral la representación puede acreditarse por cualquiera de las partes sin necesidad de sujetarse estrictamente a las normas legales, concediendo a las juntas de Conciliación y Arbitraje una facultad discrecional, solo condicionada por la exigencia de que de los documentos presentados se pueda llegar al convencimiento de que efectivamente se representa a la persona interesada.

En la Exposición de Motivos se dice que los nuevos preceptos involucran, entre otros, dos importantes principios procesales "la libre apreciación de las pruebas y la igualdad de las partes en el juicio" Más adelante, insistiendo en la misma idea, se señala que "La igualdad de las partes en el proceso es un importante principio jurídico que se conserva a través del articulado propuesto". No parece que este principio de igualdad se haya reflejado en su texto. Por el contrario podría decirse que no es así; muestra de ello es este diferente tratamiento a propósito a la facultad que se otorga a las juntas para suplir las deficiencias de la demanda. Es obvio que la ley ejerce una función social al romper con el principio procesal de la igualdad.

En materia competencial dos son las modificaciones predominantes; el artículo 701 de la ley faculta a las juntas de Conciliación y Arbitraje a seguir conociendo de un conflicto no obstante tener conciencia de su incompetencia, ya que solo podrán excusarse hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas. De esa manera, si en el periodo de desahogo de pruebas descubre que el conflicto corresponde a otra junta y no podrán dejar de intervenir es absurdo. Por su parte la fracción V del

artículo 700 (antes 731) que determina la competencia de la Junta del domicilio del demandado, cuando un patrón demande a otro. Es evidente que si el derecho laboral sustantivo no establece ningún derecho de los patronos entre sí, esa acción resultará en la practica imposible, máxime que los conflictos entre patronos tienen vías civiles y mercantiles.

Íntimamente ligado al principio de celeridad el derecho a la recusación del funcionario parcial conforme a los artículos. 707 y 711 las partes no tienen la facultad de recusar, de manera que todo gira alrededor de la posibilidad, normalmente remota, de que sean los propios representantes los que decidan excusarse, en ese sentido bastará que una de las partes conozca que un representante debe de excusarse y no lo hace, y que con ese motivo ocurra ante la autoridad competente haciendo por escrito la denuncia y acompañando las pruebas respectivas. De inmediato se tramitará el incidente. De declararse procedente, el funcionario será sancionado con suspensión del cargo hasta por ocho días y, en caso de reincidencia en el mismo asunto, será, destituido

En materia de emplazamiento la ley del setenta estableció respecto del nombre del patrón o de la denominación o razón social de la empresa en la que un trabajador hubiere prestado sus servicios que si los trabajadores no saben con exactitud con quien trabajaban bastará que precisen en su demanda la ubicación de la empresa o establecimiento, oficina o, lugar en donde se cumplieron los deberes laborales y la actividad a que se dedica el patrón, para que en ese lugar se entienda la notificación. Con la misma idea, la fracción V del art. 689 permitía

que al hacer ese tipo de diligencias el actuario se cerciore de que el local designado fue el de la prestación de los servicios, debiendo entregar allí mismo sin precisar a quién la copia de la resolución que deba comunicar. Entre las reformas procesales el artículo 712 indica más o menos lo mismo, aunque agrega que bastará la sola presentación de la demanda hecha de la manera señalada para que se interrumpa de inmediato la prescripción de las acciones del trabajador, por su parte el artículo 740 reitera igualmente que el funcionario notificador cumplirá cerciorándose simplemente de que el lugar al que concurre fue el centro de trabajo del promovente de la demanda.

En este sentido, el maestro De Buen apunta "La razón de estas disposiciones es evidente: no se puede exigir a un obrero que sepa con exactitud el nombre de su patrón, y mucho menos en los casos en que se trata de sociedades. Es más que frecuente, inclusive, que sus nombres sean extranjeros o demasiado simples, respecto de los cuales la memoria falla con facilidad. Inclusive, antes de entrar en vigor la ley de 1970, la Suprema Corte de justicia, con toda razón, había relevado al trabajador de la obligación de precisar el nombre exacto de su patrón."⁷⁰

En las reformas en comento la caducidad quedó integrada en el Capítulo XI, cuya denominación es "De la continuación del proceso y de la caducidad". En primer término, en el artículo. 771 se impone a los Presidentes de las Juntas y a los Auxiliares el cuidado, "bajo su más estricta responsabilidad", de que los juicios no queden inactivos. Pero como la promoción puede exigir la petición del trabajador,

si éste no la efectúa en el término de tres meses: exactamente la mitad del plazo para la caducidad, el Presidente deberá ordenar se le requiera para que se presente, advertido de las graves consecuencias que puede producirle su indiferencia.

Respecto de la caducidad en maestro De Buen indica "la institución podría decirse que en la ley de 1931 constituía la sanción en contra del actor que dejaba de promover en el juicio laboral por más de tres meses, siempre y cuando no se hubiese concluido la instrucción. A virtud de ello el trabajador omiso se le tenía por desistido de las acciones intentadas."⁷¹

Por lo que a las reglas generales sobre las pruebas se refiere las reformas reglamentan de manera adecuada la prueba de inspección. El maestro De Buen apunta "Antes la Ley laboral la ignoraba, tanto la de 1931 como la de 1970 y a su alrededor se tejían serios conflictos de interpretación acerca de la posible aplicación supletoria del Código Federal de Procedimientos Civiles, lo que era claro en 1931 pero dejó de serlo a partir de 1970 con la supresión por cierto errónea, de las normas del derecho común para suplir las lagunas de la ley laboral."⁷²

Asimismo, se aceptan como medios probatorios las "fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia" fórmula que

⁷⁰ Op. cit p. 48.

⁷¹ Ibidem, 53.

⁷² Idem, p.57.

parece referirse a toda reproducción que pueda acreditar un hecho: grabación de sonidos o palabras; película cinematográfica; grabación de imagen originalmente captada por televisión, etc... Ahora bien, de acuerdo al artículo 784 "la junta podrá eximir de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos y para tal efecto podrá requerir al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador". Esta disposición señala una facultad de la autoridad para que, relevando al trabajador de la carga de la prueba, ésta se desplace, sin promoción del interesado, hacia su contrario; es obvio deducir que responde al mismo espíritu de la llamada suplencia de la queja prevista en el artículo 685, porque intenta subsanar los errores de planteamiento en el ofrecimiento de pruebas, por parte del trabajador, lo anterior, en primera instancia, parecería peligroso por que dada la amplitud de la autorización pudiera ocurrir que ya al final del proceso, solamente antes de que se dicte el laudo, al patrón y a sus apoderados la junta les requiera de nuevos medios probatorios y lo que podría entenderse como un juicio con perspectivas favorables, convertirse en algo por lo menos, dudoso, sin embargo, ya en la practica, es el caso de que los encargados de impartir la justicia laboral no se hacen llegar de otros medios probatorios de los que no estén en constancias de autos, dictando laudo únicamente con el material probatorio ofrecido, aceptado y desahogado conforme a derecho que las partes hicieron llegar al expediente.

Pero siguiendo con el artículo 784 en comento en el primer párrafo se indica que “en todo caso corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación trabajo;
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta Ley;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;
- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;
- X. Disfrute y pago de las vacaciones;
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de su antigüedad;
- XII. Monto y pago del salario;
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa; y
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda”.

Otro importante tema lo es el de la prueba confesional, en el derecho del trabajo la confesional se desahoga en forma personal, lo que significa que no pueden hacerse cargo de ello ni el apoderado del patrón, si éste es persona física, ni el del trabajador, a base de posiciones que es una pregunta que debe ser contestada de manera categórica con un “sí o un no”, independientemente de cualquier aclaración que quiera hacer posteriormente el absolvente.

El problema se presenta cuando el demandado es una persona moral o jurídica, y para tal efecto el artículo 786 señala que tratándose de personas morales la confesional se desahogará por conducto de su representante legal, sin perjuicio de que subsista el derecho de llamar a los funcionarios de la empresa o sindicales

para hechos propios. En términos generales la representación legal de las personas morales la ejerce el organismo que la administra, éste suele tener carácter colegiado como ocurre en los consejos de administración de las sociedades anónimas o unitario: así los administradores únicos y si se trata de organismos descentralizados, por ejemplo en el Instituto Mexicano del Seguro Social son sus representantes legales el Consejo Técnico y el Director General.

En el tratamiento de la prueba documental el maestro De Buen afirma: "En orden a señalar las deficiencias técnicas de la Sección dedicada a las documentales, puede mencionarse que se duplican algunas disposiciones, se incluyen otras que evidentemente son materia de una prueba diferente, se establecen reglas sobre valoración de ciertas pruebas que contradicen el principio general de la resolución "en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas..." previsto en el art 841 y, finalmente, en contra de una de las cualidades fundamentales de la reforma, el contenido de la Sección resulta poco sistemático, lo que quiere decir que está bastante desordenado. Además, algunas de las normas son sustancialmente oscuras. Vale la pena mencionar por separado cada una de estas afirmaciones.

La repetición normativa que se acusa con mucha e inexplicable mayor intensidad en otros capítulos (los artículos 448 y 902 son prácticamente iguales) se produce en los artículos 797 y 801. El primero señala, en su primera parte, que "Los originales de los documentos privados se presentarán por la parte oferente que los

tenga en su poder;...", en tanto que en el segundo se dice que "Los interesados presentarán los originales de los documentos privados..."⁷³

En el último párrafo del artículo 804, se prevé el alcance temporal de la obligación patronal de conservar ciertos documentos, con plazos reducidos obviamente discrepantes de los que exigen disposiciones mercantiles y fiscales, sin que se hagan las aclaraciones pertinentes respecto al alcance específicamente laboral y probatorio de esos plazos, se introducen graves motivos de confusión. No será el menor el que derive del argumento que podrán invocar los patrones ante los requerimientos de los inspectores de Hacienda, en el sentido de que este artículo 804 ha venido a derogar los preceptos que se le oponen. Discutible el razonamiento, pero suficiente para generar dolores de cabeza en juicio.

La valoración se hace en el artículo 812, respecto de los documentos públicos que contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, al mencionar que "sólo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento", en todo caso, limita la libertad de apreciación por parte de las juntas de Conciliación y Arbitraje.

En el artículo 801 se indica que "cuando (los documentos privados) formen parte de un libro, expediente o legajo, exhibirá copia para que se compruebe la parte que señalen, indicando el lugar en dónde éstos se encuentren". El problema es ~~determinar los conceptos de "libro, expediente o legajo" ya que parece que se~~

⁷³ Idem, p. 75.78.

intenta presumir una integración permanente de documento que hace, sino imposible, al menos inconveniente la separación. Esto tiene mucho que ver con la prueba de inspección que normalmente se ofrece respecto de nóminas, recibos, listas de raya, etc... y que suele desahogarse en el domicilio del patrón. Ahora, al menos, puede dudarse de esa posibilidad. En el artículo 802, a su vez, se señala que cuando el contenido de un documento no se repute proveniente del autor, esta circunstancia "deberá justificarse con prueba idónea" No se dice quien deberá rendir esa prueba."

Por su parte, en la prueba testimonial. en primer lugar con las reformas en comento se reduce a tres el número de testigos por cada hecho controvertido. a diferencia de cinco permitidos en la Ley de 1931 lo que hacia más dilatado el procedimiento; en segundo lugar, cuando la prueba debe desahogarse fuera de la jurisdicción de la Junta, las partes deberán presentar por escrito los interrogatorios. A diferencia del procedimiento anterior no se podrá formular preguntas y repreguntas directas, lo que era en perjuicio de la parte contraria a quien ofreció la testimonial. Se incluye el requisito de que testigos deberán identificarse si así lo pide la parte contraria.

Cuando se trata del testimonio de un alto funcionario público, si a juicio de la Junta no debe comparecer ante ella, se le enviara el interrogatorio para que lo conteste por escrito, lo cual en la practica trae como resultado que las respuestas al interrogatorio es hecho por los asesores jurídicos de los funcionarios lo que implica no siempre el esclarecimiento de la verdad.

En el artículo 815 fracción V se establecen las reglas en el interrogatorio del desahogo de la prueba de manera que la junta no deberá admitir las preguntas que no tengan relación con la litis y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, ni las que llevan implícita la respuesta, así también el artículo 820 establece las reglas del testigo singular.

En materia de laudos de acuerdo con las reformas “se dictaran a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen”. La expresión “a verdad sabida y buena fe guardada” corresponde a un tipo de juzgamiento en el que quienes deben resolver deben estar más a su propia impresión de los hechos que a una valoración de cada uno de los medios de prueba presentados por las partes. Por su parte la expresión “y buena fe guardada” es una exigencia en contra de la arbitrariedad, de manera que no pueda abusarse de ese juzgamiento. La frase “en conciencia”, toma significancia en el hecho de no hay otro límite al momento de juzgar que su sentido de culpa. La referencia “las reglas o formulismos” sobre la estimación de las pruebas”, tiene la intención de que los representantes tengan libertad para apreciar las pruebas, sin la necesaria sujeción legal de darles un valor determinado. Finalmente la obligación de expresar los motivos y fundamentos legales en que se apoyen no es sino la confirmación de la obligación constitucional de que todo acto de autoridad deberá estar debidamente fundado y motivado.

En concordancia con los principios dispositivo y de concentración contenidos en el artículo 685 el procedimiento ordinario se reduce a una sola audiencia dividida en tres etapas; conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas. Transcurrida la etapa conciliatoria, o realizada su resultado no fue positivo, se concederá el uso de la palabra a la parte actora, lo cual puede consistir en la ratificación de su escrito o en la modificación o ampliación del mismo, al concedérsele el uso de la palabra al demandado deberá referirse a todos los puntos de la demanda de la que tenía conocimiento y en su caso si la modificación es de fondo solicitar el aplazamiento para contestar la que ahí se le formula. Con respecto a las pruebas la Junta admitirá cualquier medio probatorio siempre y cuando no valla en contra de la moral ni de las buenas costumbres, quedando facultada para eximir al trabajador de la carga si por otros medios esta en posibilidad de llegar al conocimiento de ellos; sin embargo, en la practica es precisamente en el desahogo de las pruebas donde se presentan los mayores problemas de dilación procesal debido a la carga de trabajo de las Juntas que señalan fechas de audiencia en el desahogo demasiado espaciadas.

El derecho de huelga es consagrado en la fracción XVII del apartado "A" del artículo 123 constitucional, y así en la etapa de la prehuelga, que es el emplazamiento al patrón, la Junta cita a las partes y trata de avenirlas, sin poder calificar ni la procedencia formal del emplazamiento, ni su justificación o injustificación; en la segunda etapa, una vez estallado el movimiento y sólo a petición de parte interesada la Junta calificara si el emplazamiento reúne los requisitos de forma y de fondo y si el patrón lo pide llamará a un recuento de los

trabajadores, el resultado de esta etapa procesal de la huelga tiene la consecuencia de declarar la existencia o inexistencia. Declarada la existencia de la huelga, o no habiendo sido impugnada por parte interesada, en el término de setenta y dos horas la Junta sólo podrá estudiar la justificación del nacimiento y determinar si es o no imputable al patrón si el sindicato o coalición promoventes así lo requieren.

A partir de las reformas en comento el artículo 923 atribuye al Presidente de la Junta la facultad de no dar "trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente."

Por su parte, los procedimientos paraprocesales sirven para tramitar todos los asuntos que por mandato de ley, por su naturaleza, requieran de la intervención de la Junta, sin que se este promoviendo jurisdiccionalmente conflicto alguno entre personas determinadas, pero además la propia ley dispone su utilización para la preparación de los juicios, por ejemplo para otorgar depósitos o fianzas que deban ser comunicadas a alguien, también deberán tramitarse los convenios entre trabajadores, sindicatos y patronos cuya aprobación a través de la Junta sea precisa, así como el importante aviso de rescisión por medio de la Junta al trabajador en caso de se niegue a recibirlo.

La ley del setenta intento obligar al patrón a dar aviso por escrito de la causa o causas del despido, pero no se especifico castigo o consecuencia alguna que pudiesen derivar de esa carga; sin embargo, con las reformas se incluye en el último párrafo del artículo 47 la obligación patronal de dar aviso rescisorio al trabajador con la consecuencia que la falta de éste al trabajador o a la Junta bastara para considerar que el despido fue injustificado y en tal virtud procederá su reinstalación y pago de salarios caídos y demás prestaciones.

CAPÍTULO III

EL DERECHO LABORAL BUROCRÁTICO

NATURALEZA JURÍDICA DE LAS RELACIONES LABORALES ENTRE EL ESTADO Y SUS TRABAJADORES.

Conviene primeramente, aun de manera somera, desentrañar a que nos referimos cuando decimos “naturaleza jurídica” de una institución; por tanto, cabe mencionar que es hasta antes del surgimiento de la filosofía que habían sido las distintas religiones las que habían dado a la gente las respuestas a todas las preguntas que se hacían; estas explicaciones se transmitieron de generación en generación a través de los mitos. En contraposición los primeros filósofos griegos, aproximadamente en el año 600 antes de Cristo, tenían en común la creencia de que existía una materia primaria que era el origen de todos los cambios sucedidos en la naturaleza, esto es, tenía que haber “algo” de donde todo procedía y a lo que todo volvía y, precisamente por esta creencia se les suele llamar “filósofos de la naturaleza” porque, ante todo, se interesaban por la naturaleza y por sus procesos, estudiando a la misma naturaleza y mediante leyes naturales constantes trataron de entender los sucesos de la naturaleza sin tener que recurrir a los mitos tradicionales.

En este orden de ideas, la palabra “naturaleza” deriva del término latino “*natura*”, que tiene su equivalente griego “*physis*”, entendida como la explicación científica de las cosas; no obstante, actualmente a la extensión semántica se agrega la

profundidad significativa, siendo entre las que destacan los siguientes significaciones: a) el principio del movimiento o la sustancia; b) el orden necesario o la relación causal; c) la exterioridad, en cuanto se opone a la interioridad de la conciencia; d) el campo de encuentro o de unificación de determinadas técnicas de investigación.

La naturaleza como el principio del movimiento o la sustancia; la interpretación de la naturaleza como principio de vida y de movimiento de todas las cosas existentes es la más antigua y venerable. En este sentido, naturaleza fue definida explícitamente por Aristóteles "La naturaleza es el principio y causa del movimiento y la calma de la cosa a la cual es inherente al principio y por sí, no accidentalmente"⁷⁴; La exclusión de la accidentalidad sirve, como lo explica el propio Aristóteles, para distinguir la obra de la naturaleza de la obra del hombre. La naturaleza puede ser también la materia, si se admite, como lo hacían los presocráticos, que la materia tiene en sí misma un principio de movimiento y de cambio, pero en verdad es este principio, por lo tanto, la forma o la sustancia de la cosa, en virtud de la cual la sustancia misma se desarrolla y resulta lo que es. Este es el motivo por el cual la naturaleza adquiere el significado de forma o sustancia o esencia necesaria: una cosa posee su naturaleza al lograr su forma, cuando es perfecta en su sustancia.

⁷⁴ ABBAGNANO, Nicola, Diccionario de Filosofía, México, traducción de Alfredo N. Galleti, octava reimpresión, Fondo de Cultura Económica, 1991, p. 837.

La naturaleza como el orden necesario o la relación causal; para los estoicos la naturaleza “es la disposición para moverse por sí según las razones seminales, disposición que lleva a cumplimiento y mantiene unidas a todas las que de ella nacen en tiempos determinados y coincide con las cosas mismas de las cuales se distingue”⁷⁵ En efecto, la ley de la naturaleza es la regla de comportamiento que todo el mundo exige sea respetada por los seres vivientes, regla cuya realización estaba confiada, según los estoicos ya sea al instinto (en los animales) o a la razón (en los hombres).

La naturaleza como exterioridad, en cuanto se opone a la interioridad de la conciencia; esta concepción de la naturaleza la entiende como la manifestación del espíritu o como un espíritu disminuido o imperfecto, hecho “externo”, “accidental” o “mecánico”, esto es, que la naturaleza sea la manifestación, en el sentido de “exteriorización”, con lo que de disminuido o degradado tiene la exterioridad frente a la interioridad de la conciencia en sus verdaderos caracteres.

La naturaleza como el campo de encuentro o de unificación de determinadas técnicas de investigación; es la que se puede entrever como presupuesta o implícita en las operaciones efectivas de la investigación científica y en algunos análisis de la investigación metodológica científica contemporánea. Así, la naturaleza es definida en términos de campo y, más precisamente, es el campo al cual se hacen referencia y en el cual se encuentran las técnicas perceptivas y de observación de que dispone el hombre, de las cuales las primeras no son menos

⁷⁵ *Ibidem*, p. 838

complejas que las segundas, no obstante aparecer como “naturales”, o sea, tales que es posible ponerlas en obra sin el concurso de proyectos deliberados.

Si consideramos que la naturaleza de una institución lo es el desentrañar su esencia o sustancia, es decir, el conjunto de propiedades que nos lleva a explicar el género próximo y la diferencia específica; concluimos que por “naturaleza jurídica” debemos entender el conjunto de propiedades que definen a una institución desde un punto vista jurídico, esto es, explicar su esencia bajo criterios jurídicos que lo hacen ser eso y no otra cosa.

Ahora bien, precisado que fue lo anterior, por naturaleza jurídica de las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores trataremos de explicar, desde un punto de vista jurídico, la esencia o sustancia de las relaciones ente el Estado y sus trabajadores, esto es, la ubicación jurídica del derecho burocrático.

Debido al hecho de que en la Ley Federal del Trabajo de 1931, expresamente en su artículo segundo, excluye a los empleados y funcionarios públicos al prevenir “las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan”, se deja a las relaciones del Estado con sus servidores sin un ordenamiento legal que las regulara y es hasta el estatuto jurídico de 1938 que se protegió los derechos de los trabajadores al servicio del Estado.

Este primer intento de reglamentación fue de carácter administrativo, bajo la teoría de la función pública, y así, en su nacimiento el derecho burocrático fue de naturaleza administrativa y, aun hoy, algunos estudiosos consideran que lo sigue siendo; sin embargo, diversos laboristas sostienen que estamos en presencia de un servicio de naturaleza laboral, salvo la lucha de clases, debido a que formalmente está consignado en el apartado "B" del artículo 123 constitucional y por que en esencia regula la prestación de un servicio personal subordinado mediante el pago de un salario; no es obstáculo mencionar que debido al avance del derecho burocrático diversos doctrinarios se inclinan por la tesis de que éste ha alcanzado tal grado de madurez que puede considerársele con una rama autónoma. En síntesis tres son las principales teorías que tratan de explicar la naturaleza jurídica de la relación Estado-empleado, a saber: la administrativa, la laboral y la autónoma.

Sobre el particular el maestro Acosta Romero apunta "La reciente aparición de las normas que regulan las relaciones entre el Estado y sus servidores, como la falta de un desarrollo unitario internacional de las misma, debida, entre otras razones, a la naturaleza peculiar de la relación y a que una de las partes es el Estado, ha hecho que se aprecie actualmente cierta imprecisión en determinar su naturaleza, su objeto y su sistemática."⁷⁶

Sobre el tema la Suprema Corte de la Nación se ha pronunciado de la siguiente manera "aun cuando es cierto que en términos generales, existe una relación de

trabajo entre el poder público y sus servidores, también lo es que esta relación no tiene las características de un verdadero contrato de trabajo, tal y como está previsto en nuestra ley laborista, supuesto que ésta tiende esencialmente a regular las actividades del capital y del trabajo como factores de la producción, o sea, en funciones económicas; lo que no sucede tratándose del poder público y de sus empleados, atenta nuestra organización político y social, porque las funciones encomendadas al Estado, no persiguen ningún fin económico, sino más bien un objeto de control para la convivencia de los componentes de la sociedad. Por esto no puede afirmarse que exista paridad entre los fenómenos jurídicos derivados del trabajo, cuando interviene por una parte el Estado y sus empleados, y cuando intervienen un patrono y sus trabajadores, y por lo mismo, no puede aceptarse que la jurisprudencia en relación con la suspensión, tratándose de verdaderos contratos de trabajo, haya de regir cuando se trata de trabajadores al servicio del Estado”⁷⁷

TEORÍA DEL DERECHO DEL TRABAJO

Con la Constitución de 1917, y su artículo 123, se elevaron a rango constitucional los derechos de los trabajadores dando nacimiento a un nuevo derecho del trabajo que no es ni público ni privado, sino social.

Al respecto el maestro Mario de la Cueva apunta;

“Nuestro derecho de trabajo nació en la Asamblea constituyente del 17 sin conexión alguna con el viejo derecho civil, sino al contrario, como un derecho cuyas bases se encontraban en una decisión fundamental del

⁷⁶ Op. cit. p. 39.

⁷⁷ Quinta Época, Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, Tomo. LXXX, Página.1175.

pueblo y cuya misión consistía en superar, en beneficio del hombre, una concepción jurídica que hundía sus raíces en la historia hasta llegar a la solución esclavista de la *locatio conductio operarum* de los juristas romanos.⁷⁸

Siguiendo con el maestro Mario de la Cueva, respecto de la relación de trabajo, señala: "la relación de trabajo es una situación objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto que le dio origen, en virtud de la cual se aplica un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de los derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias."⁷⁹

De la definición dada, por el maestro Mario de la Cueva, podemos desprender como elementos a) una situación objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón, es decir, los sujetos de la relación jurídica; b) la prestación de un servicio subordinado; c) el nacimiento de esa relación jurídica independientemente del acto que le dé origen, y; d) la aplicación de un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de los derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias.

Por su parte, el artículo 2°, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, indica que "la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a

⁷⁸ Op. cit. p. 182.

su servicio”, es decir, el anterior numeral, primeramente nos indica textualmente que la relación jurídica es de trabajo y, por otra parte, advierte de los sujetos de la relación jurídica laboral que crean esa situación objetiva, esto es, los titulares y los trabajadores de base.

Como segundo elemento de una relación jurídica laboral encontramos la prestación de un servicio subordinado; y es en el numeral 3°, del ordenamiento legal antes citado, que la subordinación encuentra sustento y, es que, aún cuando, expresamente no se incluye es incuestionable que se deduce, toda vez que es elemento característico de toda relación de trabajo y, al respecto señala “trabajador es toda persona que preste un trabajo físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de lo trabajadores temporales”, aunado a ello la fracción I del artículo 44 a la letra dice que es obligación del trabajador “desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiado, sujetándose a la dirección de sus jefes y las leyes y reglamentos respectivos”, en tal virtud podemos concluir que en la relación jurídica laboral entre el Estado y sus servidores existe verdadera subordinación, sin dejar de mencionar que en el sector público la subordinación ha adquirido un matiz no jurídico sino político, que entraña, entrega y lealtad no al patrón sino a sus representantes.

Como tercer elemento tenemos que la relación jurídica de trabajo surge independientemente del acto que le dé origen; en este sentido el ya citado artículo

⁷⁹ *Ibidem*, p. 185.

3°, en su parte final, señala que la condición de trabajador se acredita “en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales”. Es decir, aun cuando, en principio la ley burocrática limita el surgimiento de la relación de trabajo al hecho de que debe preceder un nombramiento o figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales, en la practica no es poco frecuente encontrar que, aun a falta de nombramiento, a los servidores públicos les es cubierto su salario

En este sentido, el maestro Morales Paulin señala “Todo lo anterior nos revela que el nombramiento como acto jurídico ha sido rebasado por la costumbre; el procedimiento a seguir es básicamente administrativo:

I Entregar la documentación que solicita el área administrativa y;

II. Esperar a que aparezca el pago en la nómina.”⁸⁰

Asimismo, en contradicción de tesis la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado, al respecto “...No obstante lo anterior, cuando el titular de la dependencia o el autorizado legalmente para ello, designa a una persona para desempeñar un puesto de manera verbal o sin llenar las formalidades necesarias, tal situación irregular no debe perjudicar al servidor ni conducir al desconocimiento de la existencia de esa relación de trabajo con el Estado...”⁸¹

⁸⁰ Op cit p. 97.

⁸¹ Novena Época, Segunda Sala, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo VIII, Octubre de 1998, Tesis 2a./J. 76/98, Página: 568

Podemos concluir, señalando que tal como lo consigna el maestro Mario de la Cueva, la relación de trabajo burocrático surge independientemente del acto que le dé origen, sea este por nombramiento, por figurar en las listas de raya o por cualquier otro acto que demuestre la prestación del servicio.

El cuarto elemento de la relación de trabajo “es la aplicación de un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de los derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias”; esto llevado al régimen jurídico burocrático diremos que el estatuto objetivo se integra básicamente por los principios del apartado “B” del artículo 123 constitucional, aún y cuando el Constituyente dio un tratamiento uniforme para toda la actividad laboral, cualquiera que fuese la naturaleza del patrón; igualmente integra ese estatuto objetivo la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; los convenios internacionales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales y Convenio C151, de la Organización Internacional del Trabajo, sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública; las condiciones generales de trabajo; reglamentos, y; de aplicación supletoria, la Ley Federal del Trabajo, la costumbre, el uso, los principios generales de trabajo y la equidad.

De acuerdo con los anteriores criterios, que tratan de explicar que la teoría de la relación jurídica del trabajo, está presente en el trabajo burocrático, este forma parte del derecho laboral.

Sobre el tema, el maestro Alberto Trueba Urbina, en su teoría integral del derecho del trabajo, establece “Las relaciones entre el Estado y sus servidores, en nuestro país, dejaron de ser administrativas a partir del 1o. de mayo de 1917, en que entró en vigor nuestra Constitución, que hizo la primera declaración de derechos sociales de los trabajadores en general y específicamente de los empleados públicos y privados”, y más adelante agrega “Las relaciones entre el Estado Federal, los Estados miembros y los Municipios y sus servidores, son de carácter social y por consiguiente éstos son objeto de protección y reivindicación en el artículo 123 y sus leyes reglamentarias; no debiendo confundirse la naturaleza social de esta relación con la función pública que realiza el Estado y sus servidores frente a los particulares”⁸²

Sobre los principios de derecho que se trastocan cuando la relación jurídica laboral Estado-empleado no es encuadrada en el Derecho del Trabajo el maestro Héctor Hugo Berbagelata, citado por el maestro Néstor de Buen, expone. “a) El trato discriminatorio es contrario al principio de la igualdad ante la ley, toda vez que en la prestación de la actividad laboral no existen diferencias significativas; b) El principio de isonomía, obliga a la legislación a abrazar con las mismas normas, situaciones que son iguales en sí mismas; c) El principio del Estado de Derecho, excluye que en éste cree a su favor situaciones diferentes más ventajosas que las que impone a los particulares, y d) El principio democrático, excluye que en la relación de los trabajadores al servicio del Estado con su empleador, se le atribuyan a éste poderes de tal entidad que lo coloque por sobre su contraparte,

⁸² TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, 4a ed., México, Ed. Porrúa, S.A. de C.V., 1978, p. 596

configurando una especie de derecho de señorío o una relación de tipo feudal quebrantando el principio del pro operario...⁸³

TEORÍA DEL DERECHO ADMINISTRATIVO

La teoría de la relación de trabajo entre el Estado y sus empleados, para el derecho administrativo, esta basada en la "función pública" y, al respecto, el maestro Serra Rojas dice "En cuanto a la función pública alude al régimen jurídico aplicable al personal administrativo. La gestión de esta elevada misión está constituida por la organización, funcionamiento y distribución de competencias entre los órganos del Estado a quienes se encomienda la realización de sus fines con los medios de que dispone. Esta organización administrativa requiere de personas físicas que asuman la calidad de funcionarios o empleados públicos que aportan su actividad intelectual o física para atender los propósitos estatales mediante determinadas prestaciones. La función pública se forma, por consiguiente con el conjunto de deberes, derechos y situaciones que se originan entre el Estado y sus servidores..., y más adelante continua "La estructura administrativa se manifiesta en la acción de sus agentes a elemento personal de la Administración pública, que subordinan su conducta a la ley y a su eficiencia administrativa. Todo ello ha originado un *nuevo Derecho administrativo laboral o burocrático*."⁸⁴

⁸³ AUTORES VARIOS, Instituciones de Derecho Burocrático, México, Ed. Porrúa, S.A. de C.V., 1987, p. 129

⁸⁴ Op. cit. p. 345.

Esto es, para el maestro Serra Rojas la “función pública” forma parte del mundo administrativo, y su régimen normativo está constituido por el conjunto de leyes y reglamentos o disposiciones de carácter general que regulan la condición jurídica del personal administrativo, sus derechos, obligaciones y su situación frente al Estado, lo que ha originado el derecho administrativo laboral.

Entre las teorías que pretenden precisar la naturaleza jurídica de las relaciones entre el Estado y sus servidores, es decir, la naturaleza jurídica de la función pública, destacan las siguientes:

a) Teorías de derecho privado, sostienen que de ambas partes se exige capacidad y consentimiento y que además existen prestaciones recíprocas al proporcionar el empleado sus servicios a cambio de la compensación pecuniaria que recibe del Estado, esto es, pretendiendo encajar las relaciones que surgen de la función pública dentro de los criterios del derecho civil consideran que se trata de un contrato de locación de obras o de un contrato de mandato, según se trate de prestación de servicios materiales o de realizar en nombre y representación del Estado actos jurídicos.

Sobre la teoría en comento el maestro Gabino Fraga apunta: “Sin necesidad de entrar a discutir las diversas formas que adoptan las teorías civilistas sobre la función pública, deben descartarse todas ellas, en primer lugar porque el régimen que en principio de una manera natural conviene a las relaciones en que el Estado interviene es el régimen de derecho público y en segundo lugar porque en la

función pública, los empleados y funcionarios son titulares de las diversas esferas de competencia en las que se dividen las atribuciones del Estado y, por lo mismo, el régimen jurídico de dicha función debe adaptarse a las exigencias para que las referidas atribuciones sean realizadas de una manera eficaz, regular y continua, sin que el interés particular del personal empleado llegué a adquirir importancia jurídica para obstruir la satisfacción del interés general. Ahora bien, como las normas que están inspiradas en tal exigencia son normas de derecho público, según lo hemos demostrado anteriormente, de derecho público tendrán que ser también las relaciones que constituyen la función pública.⁸⁵ y;

b) Teorías de derecho público, que a su vez se subdividen en: las que afirman que es un acto unilateral del Estado, la cual sostiene que la relación del servicio se regula unilateralmente por el Estado y que no se requiere el consentimiento del servidor, por que se trata de una obligación impuesta por el orden público; la que afirma que se trata de un acto contractual, la cual sostiene que se trata de una relación contractual en la que interviene la voluntad del Estado y la del propio trabajador; la que lo considera como un acto condición, el acto condición deriva de la voluntad del Estado y del particular nombrado y del efecto jurídico que origina, o sea condicionar la aplicación a ese caso particular de las disposiciones legales preexistentes, que regulan la situación establecida, y; la teoría del Estatuto legal y reglamentario, establece está teoría que los derechos y obligaciones de los trabajadores se fijan en las leyes y los reglamentos, que previamente el Estado juzga convenientes, sin que intervenga su voluntad.

⁸⁵ Op. cit. p. 131.

Lo anterior, nos hace concluir que la relación jurídica, entre el Estado y sus empleados, es de derecho público en virtud de un acto condición, formado por la concurrencia de las voluntades del Estado que nombra y del particular que acepta el nombramiento, cuyo efecto jurídico no es el de fijar los derechos y obligaciones, entre el Estado y el empleado, sino el de condicionar la aplicación a un caso individual 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.

TEORÍA DEL DERECHO LABORAL BUROCRÁTICO COMO UNA RAMA AUTÓNOMA.

Sobre el tema diversos autores consideran que el derecho laboral burocrático ha alcanzado la madurez necesaria para considerarlo como una disciplina jurídica autónoma, en este sentido el maestro Pérez Botija, citado por Cabanellas, apunta "Es sustantiva una ciencia cuando tiene independencia; esto es, cuando desprendida de un tronco común adquiere autonomía suficiente para ser considerada sin dependencia de otra u otras, por encerrar en sí un sistema de verdades y conocimientos tan diferentes y los estudia bajo un aspecto tan exclusivo y característico que puede y debe formar categoría aparte."⁸⁶

Y es precisamente que para tratar de la autonomía o sustantividad del derecho laboral burocrático nos señiremos a los criterios utilizados por el maestro Cabanellas para demostrar la autonomía del derecho del trabajo, a saber:

autonomía legislativa, autonomía científica, autonomía jurisdiccional y, autonomía didáctica.

Autonomía legislativa; en su origen el artículo 123 no tuvo divisiones y protegía por igual a todos los trabajadores, sin embargo, la ley reglamentaria, Ley Federal del Trabajo de 1931, excluyó textualmente a los trabajadores al servicio del Estado dejando sin protección sus derechos laborales, y es hasta 1938 que se expidió el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, primer intento de reglamentación de la relación jurídico laboral de Estados con sus empleados.

Posteriormente, en el año de 1960 se crea el apartado "B" del artículo 123 ya mencionado, elevando a rango constitucional los derechos laborales de los servidores públicos y para 1963 se publica su ley reglamentaria "Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado", con la cual se cumple con el principio de autonomía legislativa; sin omitir mencionar que igualmente son aplicables la Ley del ISSSTE, Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, etc.

Autonomía científica; la formación científica lograda por la elaboración autónoma de doctrinas propias dan al derecho laboral burocrático una bibliografía propia, así como, por el reciente pero nutrido, número de tesis, revistas y estudios dedicados a temas referentes al orden laboral burocrático.

⁸⁵ Op. cit. p. 435.

Basta citar, a manera de ejemplo, la bibliografía aportada por los maestros Cantón Moller, Acosta Romero, Herrán Salvatti, Morales Paulín, Manuel Mora Rocha, etc

Autonomía jurisdiccional; el hecho de que existan tribunales especializados en materia laboral burocrática, en materia Federal y local, que resuelven las controversias suscitadas entre los tres ordenes de gobierno Federación, Entidades Federativas y Municipios y sus empleados habla de la autonomía jurisdiccional de esta rama del derecho.

En materia Federal el órgano jurisdiccional competente para conocer y resolver de los conflictos laborales suscitados entre la federación y sus trabajadores lo es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y; para materia estatal o municipal, lo es el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje o, en ocasiones, el Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado

Autonomía didáctica; son cada vez más las escuelas y facultades de derecho que imparten la materia de derecho burocrático de manera independiente. La relación laboral entre el Estado y sus empleados tradicionalmente se estudiaba dentro del derecho administrativo; sin embargo, la especialización adquirida ha requerido que en los planes y programas de estudio se integre una materia burocrática como disciplina autónoma.

Verbigracia, dentro de esta Facultad de Derecho, ante la cual presento el presente trabajo, en sus planes y programas de estudio contempla la materia de derecho burocrático independiente de otras disciplinas jurídicas.

Las anteriores consideraciones nos conllevan a concluir que el derecho burocrático en la actualidad cumple con los criterios establecidos, para considerarlo como una rama autónoma al tener leyes propias aplicables, libros especializados en la materia, órganos jurisdiccionales especializados en el tema y en las escuelas y universidades es una asignatura independiente.

Sobre el particular el maestro Acosta Romero dice: "Las relaciones entre el Estado y sus servidores ésta regulada actualmente por una gama muy amplia de cuerpos legales, partiendo de la necesidad que tiene el Estado de servirse de personas físicas para llevar a cabo su función, desde el de mayor rango hasta el de menor, los que están regulados por la Constitución como por las leyes reglamentarias. Es evidente que la relación entre el Estado y sus diferentes partes o entidades, así como entidades de la administración pública federal, tienen relaciones de carácter laboral, que abarcan actualmente una gama muy extensa, basta que señalemos que existen trabajadores al servicio del Estado Federal, los que prestan sus servicios a las entidades federativas y municipios, los trabajadores de las universidades autónomas, los trabajadores bancarios, los de confianza, los miembros de las fuerzas armadas, los servicio exterior, etc., de tal forma que los regímenes cada día se diversifican y especializan. Es por ello que este derecho debe configurar una rama autónoma, porque tiene una finalidad definida y de una

metodología que le es propia, por medio de la cual se estudie, visualice, interprete y analice los cuerpos legales que le son propios ⁸⁷

Una vez expuestas las tres principales teorías que tienden a intentar vislumbrar la naturaleza jurídica de las relaciones laborales que guarda el Estado con sus servidores –de derecho laboral, de derecho administrativo y de la autonomía– conviene mencionar que ya en el terreno de la práctica, cualquiera de las tres teorías en comento, es poco sustentable.

Así tenemos, que por disposición constitucional, artículo 123 apartado “B”, fracción XIII, los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público y los miembros de las instituciones policiales, rigen sus relaciones laborales por sus propias leyes, igual mención merecen los empleados de instituciones independientes como el Instituto Federal Electoral, Tribunal Federal Electoral, Comisión Nacional de Derechos Humanos, etc. Lo anterior nos conlleva a decir que aun y cuando se trata de trabajadores al servicio del Estado, su relación jurídica es eminentemente de derecho administrativo, y en tal virtud a la relación jurídica de este grupo de servidores con el Estado no se le podría ubicar ni dentro del ámbito del derecho laboral ni como disciplina autónoma. Lo anterior es confirmado por las jurisprudencias que a continuación se citan:

COMPETENCIA PARA CONOCER DE LOS ASUNTOS DERIVADOS DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE LOS MIEMBROS DEL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO. CORRESPONDE, POR AFINIDAD, AL TRIBUNAL FISCAL DE LA FEDERACIÓN. En la jurisprudencia 24/95 del Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se estableció que por disposición expresa del artículo 123, apartado B,

⁸⁷ Op cit p. 41 y 42

fracción XIII, de la Constitución, cuatro grupos, a saber, los militares, los marinos, los cuerpos de seguridad pública y el personal del servicio exterior, se encuentran excluidos de la relación Estado-empleado equiparada a la laboral, manteniendo su origen administrativo, encontrándose esta relación regida por sus propias normas legales y reglamentarias. Ahora bien, la Ley del Servicio Exterior Mexicano y su reglamento no establecen cuál es el órgano competente para conocer de los conflictos derivados de la prestación de servicios de los miembros integrantes del Servicio Exterior Mexicano. Por ello, ante la falta de disposición legal que instituya alguna autoridad con facultades expresas para resolver controversias que se susciten con motivo de la prestación de servicios del personal del servicio exterior y tomando en cuenta que conforme al segundo párrafo del artículo 17 de la Constitución General de la República toda persona tiene derecho a que se le administre justicia, debe considerarse que el Tribunal Fiscal de la Federación es el órgano jurisdiccional más afín para conocer y resolver este tipo de controversias, en tanto que la relación entre tal personal y el Estado es una relación jurídica del orden administrativo y a dicho tribunal se le ha dotado, entre otras facultades, la de resolver en materia disciplinaria los conflictos derivados de infracciones por responsabilidad administrativa de servidores públicos, entendiéndose por éstos, de acuerdo con el primer párrafo del artículo 108 constitucional, toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la administración pública federal, por lo que dentro de su esfera competencial realiza funciones contencioso-administrativas al contar con atribuciones para conocer no sólo de asuntos fiscales, sino también de controversias relativas al régimen de responsabilidades de los servidores públicos federales, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 2o., 3o., fracción VII, 53 y 70 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

Novena Época, Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: XI, Marzo de 2000, Tesis: 2a. XVIII/2000, Página: 371.

Competencia 4/2000. Suscitada entre la Junta Especial Número Catorce de la Federal de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal y la Tercera Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal. 18 de febrero del año 2000. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Lourdes Ferrer Mac Gregor Poisot.

POLICÍA JUDICIAL FEDERAL. LOS ARTÍCULOS 65 Y 66 DE LA LEY ORGÁNICA DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, EN LOS QUE SE LES CONSIDERA TRABAJADORES DE CONFIANZA, SON INCONSTITUCIONALES DE ACUERDO CON LA JURISPRUDENCIA TEMÁTICA RELATIVA. Esta Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha pronunciado, reiteradamente, ("POLICÍAS MUNICIPALES Y JUDICIALES AL SERVICIO DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO Y DE SUS MUNICIPIOS. SU RELACIÓN JURÍDICA ES DE NATURALEZA ADMINISTRATIVA.", Novena Época, Pleno, tesis P./J. 24/95; "POLICÍAS, COMPETENCIA PARA CONOCER DE LA BAJA DEL SERVICIO DE LOS. CORRESPONDE AL JUEZ DE DISTRITO EN MATERIA ADMINISTRATIVA.", Octava Época, Pleno, Tomo I, Primera Parte-1, página 43; "TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE ES COMPETENTE PARA CONOCER DE LA CONTROVERSIA QUE SE SUSCITE CON MOTIVO DE SU CESE.",

Octava Época, Pleno, tesis P/J 9/90, "POLICÍAS. EL AMPARO INDIRECTO ES PROCEDENTE CONTRA LA ORDEN QUE DECRETA SU BAJA.", Novena Época, Segunda Sala, 2a./J 7/96; "POLICÍAS TIENEN INTERÉS JURÍDICO PARA RECLAMAR EN AMPARO LA ORDEN DE BAJA.", Novena Época, Segunda Sala, 2a./J 8/96) en el sentido de que los miembros de los cuerpos de seguridad pública no están sujetos al régimen laboral que establece el apartado B del artículo 123 constitucional, ni quedan incluidos en la relación laboral que existe entre los trabajadores de confianza y el Estado, equiparándolo con un patrón, ya que el vínculo existente entre los miembros de seguridad pública y el Estado no es de naturaleza laboral, sino administrativa, en tanto que si en la Constitución se hubiese querido dar un trato igual a los grupos mencionados en la misma, constituidos por los militares, los marinos, los miembros de los cuerpos de seguridad pública y el personal del servicio exterior, no se hubiera establecido, en dicha fracción, que debían regirse por sus propias leyes, ya que hubiera bastado con lo enunciado en el apartado B, al señalar las reglas generales para normar las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores. En estas condiciones, lo establecido en los artículos 65 y 66 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, son contrarios a lo dispuesto en la fracción XIII del apartado B del artículo 123 constitucional, pues la razón de la inclusión en un precepto expreso, de que los cuatro grupos citados deben regirse por sus propias leyes, se ve nulificada al asemejarlos a los trabajadores al servicio del Estado. Es decir, la disposición constitucional, al diferenciar a estos grupos en las reglas que regulan las relaciones del Estado con sus trabajadores, señalando que deberán regirse por sus propias leyes, las excluye de la aplicación de las normas que se establecen en el citado apartado. Por último, la exclusión de los miembros de los cuerpos de seguridad pública de las relaciones que regula el apartado B del artículo 123 constitucional, se hace patente si se considera que en el segundo párrafo de la fracción XIII se establece que el Estado deberá proporcionar a los miembros en activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones establecidas en el inciso f) de la fracción XI, lo que implica un privilegio constitucional en favor de algunos de los sujetos que contempla la fracción XIII, establecido en forma expresa en atención a que se encuentran excluidos de dichas prestaciones. Esto es, si la intención de la Potestad Revisora hubiera sido la de considerar a los grupos señalados en la fracción XIII del apartado B, como trabajadores de confianza, con los derechos de protección al salario y a la seguridad social, no hubiera sido necesario disponer, expresamente, que el Estado se encuentra obligado a otorgar a una parte de ese grupo lo que ya está establecido en la fracción XIV, de lo que se evidencia la exclusión de dichos grupos de ser considerados como trabajadores.

Novena Epoca, Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: VII, Marzo de 1998, Tesis: 2a./J. 14/98, Página: 352.

MILITARES. LA RELACION DEL SERVICIO ES DE NATURALEZA ADMINISTRATIVA. La relación entre un militar y autoridades militares se rige por sus propias leyes especiales y no tiene el carácter laboral, pues para los militares, marinos, miembros de los cuerpos de seguridad pública y el personal del servicio exterior, la relación es de orden administrativo, ya que dichos grupos se encuentran excluidos por la fracción XIII, Apartado B, del artículo 123 de la Constitución Política de

los Estados Unidos Mexicanos, de la determinación jurídica que considera la relación del servicio asimilada a la de trabajo, por lo que la relación que guardan con la administración pública es de naturaleza administrativa y se rige por las normas también administrativas, de ahí que la materia que los rige no es laboral sino administrativa.

Octava Época, TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo XV-II, Febrero de 1995, Tesis: IV.3o.187 L, Página: 407.

Ahora bien, existen trabajadores al servicio de Universidades, que a su vez dependen del Estado, por ejemplo la U.N.A.M., la U.A.M., etc., de organismos públicos descentralizados, como por ejemplo SEPOMEX, ISSSTE, INEA, Colegio de Bachilleres, etc., de paraestatales, que pertenecen a la Administración Pública, como por ejemplo PEMEX, CFE, etc., que se les ubica dentro del campo del derecho laboral y es precisamente la Ley Federal del Trabajo la cual rige tanto de manera sustantiva como adjetiva sus relaciones laborales con el Estado, y a los que no se les podría ubicar ni dentro del derecho administrativo ni considerarlos como una rama autónoma. Lo anterior es confirmado por la jurisprudencia que a continuación se cita:

ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DE CARACTER FEDERAL. SU INCLUSION EN EL ARTICULO 1o. DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ES INCONSTITUCIONAL. El apartado B del artículo 123 constitucional establece las bases jurídicas que deben regir las relaciones de trabajo de las personas al servicio de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, otorgando facultades al Congreso de la Unión para expedir la legislación respectiva que, como es lógico, no debe contradecir aquellos fundamentos porque incurriría en inconstitucionalidad, como sucede con el artículo 1o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que sujeta al régimen laboral burocrático no sólo a los servidores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, sino también a los trabajadores de organismos descentralizados que aunque integran la administración pública federal descentralizada, no forman parte del Poder Ejecutivo Federal, cuyo ejercicio corresponde, conforme a lo establecido en los artículos 80, 89 y 90 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al presidente de la República, según atribuciones que desempeña directamente o por conducto de las dependencias de la administración pública centralizada, como son las Secretarías de Estado y los Departamentos Administrativos. Por tanto, las relaciones de los organismos públicos descentralizados de carácter

federal con sus servidores, no se rigen por las normas del apartado B del artículo 123 constitucional
 Noyena Epoca, Pleno, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo. III, Febrero de 1996, Tesis P./J 1/96, Página 52

Parecería, en principio, que la teoría de la sustantividad o autonomía del derecho laboral burocrático tiene sustento cuando se trata de los trabajadores pertenecientes a la administración pública federal centralizada, esto es, cuando se estudian las relaciones laborales de los trabajadores de base que prestan sus servicios en “la Presidencia de la República, Secretarías de Estado, Departamentos Administrativos y la Procuraduría General de la República...”⁸⁸; sin embargo, a últimas fechas, con la creación de las Unidades de Control Interno, se ha dado un giro en la concepción del derecho burocrático, y más específicamente cuando se refiere a sanciones a los trabajadores.

Esto es, con la creación de reciente jurisprudencia, es más práctico para los titulares de las dependencias sancionar a sus trabajadores mediante la aplicación de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, la cual contempla, en su artículo 53, que las sanciones por falta administrativa consistirán en apercibimiento privado o público; amonestación privada o pública; suspensión; destitución del puesto; sanción económica, e; inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público; esto es, cuando lo que se pretende, no muy inusual, es el que el trabajador sea separado de su puesto se le aplica una sanción administrativa, consistente en destitución o inhabilitación, evitando con ello la tardada solicitud de cese ante el Tribunal

⁸⁸ Artículo 1° de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal

Federal de Conciliación y Arbitraje, y una vez hecha la destitución o inhabilitación es improcedente el reclamo de la reinstalación ante el mencionado Tribunal Federal, lo anterior nos hace señalar que en la práctica el derecho burocrático se torna de derecho administrativo, la jurisprudencia en mención a continuación se cita:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. ES IMPROCEDENTE LA VÍA LABORAL PARA DEMANDAR LA REINSTALACIÓN O LA INDEMNIZACIÓN CUANDO LA DESTITUCIÓN, CESE O SUSPENSIÓN CONSTITUYE UNA SANCIÓN POR FALTAS ADMINISTRATIVAS. Es improcedente la vía laboral para demandar la reinstalación, o bien, la indemnización de ley por despido o suspensión injustificados, cuando este despido o suspensión constituyen una sanción impuesta al servidor público por faltas administrativas, en virtud de que en este supuesto no se está frente a un acto del patrón Estado que suspende o despide a un trabajador en los términos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; estrictamente, no existe un acto de naturaleza laboral que genere un conflicto entre el trabajador y el patrón Estado, sino que se trata de la suspensión o destitución como sanción administrativa impuesta por el Estado por faltas de carácter administrativo conforme a lo previsto en el título cuarto de la Constitución denominado "De las Responsabilidades de los Servidores Públicos" y en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, que reglamenta dicho título. Si bien las acciones de reinstalación y pago de salarios caídos persiguen finalidades esencialmente iguales, tanto en el ámbito asimilado al laboral que es propio de los burócratas, como en el ámbito administrativo que acaba de señalarse, no deben confundirse entre sí, porque reconocen génesis jurídicas diferentes, ya que la primera se halla fincada en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (en competencia federal), o en las leyes locales que rigen las relaciones entre los Estados y Municipios con sus servidores (en la esfera estatal), mientras que la segunda deriva de la aplicación de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos o de las leyes locales respectivas. La distinción es fundamental y de gran trascendencia, porque reconociendo ambos regímenes normativos –el asimilado al laboral y el administrativo–, diferentes causales de suspensión y remoción, distintos procedimientos y diferentes defensas, las acciones a que dan lugar no pueden, válidamente, confundirse, porque no son optativas ni intercambiables, de tal manera que cada una sigue su propio curso. Por tanto, aunque a través de una acción laboral se demande la reinstalación, el pago de salarios caídos o aun la indemnización, alegando despido injustificado, si la suspensión o el cese constituyen una sanción administrativa, la vía laboral es improcedente porque no se trata de un acto laboral sino administrativo; tanto es así, que los tribunales del trabajo no podrían decidir sobre la procedencia de las prestaciones laborales exigidas, sin examinar y decidir sobre la legalidad de la sanción administrativa, lo cual queda fuera de su competencia material.

Novena Epoca, Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: IX, Marzo de 1999, Tesis: 2a./J. 14/99, Página: 257.

Contradicción de tesis 2/98. Entre las sustentadas por el Quinto y el Séptimo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito 4 de diciembre de 1998. Cinco votos. Ponente Mariano Azuela Güitrón. Secretaria María Estela Ferrer Mac Gregor Poisot

Una vez expuestas las principales teorías que tratan de explicar la naturaleza jurídica del derecho laboral burocrático resulta productivo para el presente trabajo estudiar, aun de manera somera, en el contexto internacional el derecho laboral cubano que como es sabido, por razones históricas, excluye la iniciativa privada y, por tanto, la regulación de la relación laboral entre el Estado y sus empleados es la que mayor peso tiene. En este sentido el Estado de Cuba rige sus relaciones laborales por la Ley núm. 49 del 28 de diciembre de 1984, por la que se promulga el Código de Trabajo y publicada en la Gaceta Oficial el 23 de febrero de 1985

Así, tenemos que el “derecho laboral cubano se fundamenta en las relaciones de producción propias de un Estado de obreros y campesinos y demás trabajadores manuales e intelectuales en la fase de construcción del socialismo, que se rige por un sistema de economía basado en la propiedad socialista de todo el pueblo sobre los medios fundamentales de producción y la supresión de la explotación del hombre por el hombre, así como por el principio de distribución socialista: «de cada cual según su capacidad, a cada cual según su trabajo».”⁶⁹

Los principios fundamentales que rigen el derecho laboral cubano son los siguientes: a) el trabajo es un derecho, un deber y un motivo de honor para el ciudadano; b) todo ciudadano en condiciones de trabajar, sin distinción de raza,

⁶⁹ Artículo 1.

color, sexo, religión, opinión política u origen nacional o social, tiene oportunidad de obtener un empleo con el cual pueda contribuir a los fines de la sociedad y a la satisfacción de sus necesidades; c) el trabajo se proporciona atendiendo a las exigencias de la economía y la sociedad, a la elección del trabajador, a su aptitud y a su calificación; d) las personas tienen acceso, según sus méritos y capacidades, a los cargos y empleos y perciben igual salario por igual trabajo; e) el trabajo es remunerado conforme con su calidad y cantidad; f) todo trabajador, acorde con la legislación vigente, tiene derecho a asociarse voluntariamente y constituir sindicatos; g) todo trabajador tiene derecho a participar en la gestión de la producción y los servicios; h) todo trabajador tiene derecho a disfrutar efectivamente del descanso diario y semanal, así como a las vacaciones anuales pagadas; i) se reconoce el trabajo voluntario, no remunerado, realizado en beneficio de toda la sociedad, como formador de la conciencia comunista del pueblo; j) todo trabajador tiene derecho a la protección, seguridad e higiene del trabajo, mediante el mejoramiento sistemático de las condiciones de trabajo y en particular la adopción de medidas adecuadas para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales; k) todo trabajador tiene derecho a la educación con las facilidades específicas que la ley regula, la que puede recibir mediante los planes de educación de adultos, de enseñanza técnica y profesional, de capacitación técnica y laboral en las entidades laborales y los cursos de educación superior para los trabajadores; l) todo trabajador impedido de trabajar por su edad, invalidez, enfermedad o accidente del trabajo recibe adecuada protección mediante las prestaciones en servicio, en especie y monetarias del sistema de seguridad social, y en caso de muerte del trabajador reciben esa protección sus

familiares, de acuerdo con lo que establece la ley; m) se proporcionan a la mujer plazas compatibles con sus condiciones físicas y fisiológicas que le posibiliten su incorporación al trabajo social; se le concede licencia retribuida por maternidad, antes y después del parto, así como los servicios médicos y hospitalarios y las prestaciones farmacéuticas y alimentarias hospitalarias, gratuitas, que la maternidad requiere; n) los adolescentes que excepcionalmente se incorporan al trabajo gozan de especial protección para su normal desarrollo físico y psíquico y su adecuada formación cultural y profesional, y; o) todo trabajador debe cumplir cabalmente las tareas que le correspondan en su empleo, observar la disciplina laboral y cuidar los objetos, medios o instrumentos de trabajo.

El nacimiento de las relaciones laborales en Cuba surgen de la vinculación laboral del trabajador con las entidades laborales mediante el contrato de trabajo o la designación para desempeñar una ocupación o cargo, o como resultado de la elección para ejercer determinadas funciones, recibiendo por ello la remuneración establecida en cada caso; entre las entidades radicadas en el territorio nacional y los ciudadanos cubanos o los extranjeros con residencia permanente en el país.

El jefe de la entidad laboral actúa a nombre y en representación de la misma y puede delegar parte de su autoridad en los dirigentes que le están subordinados, de acuerdo con lo que se dispone en la ley, asimismo en relación con la totalidad de los trabajadores de la misma, y los demás dirigentes y funcionarios respecto a sus subordinados, está facultado para impartir instrucciones de trabajo, dentro del marco de la legalidad socialista.

Se prevé el derecho de asociación de trabajadores, tanto manuales como intelectuales, mediante una sindicación, sin necesidad de autorización previa, los cuales defienden los intereses y derechos de los trabajadores y propenden al mejoramiento de sus condiciones de vida y trabajo.

La relación laboral se formaliza mediante contrato de trabajo concertado por la administración de la entidad laboral y el trabajador, éste contrato de trabajo tiene que ajustarse a lo regulado en el Código en comento, la ley y el convenio colectivo de trabajo de la entidad, y, en consecuencia, es nula toda cláusula contractual violatoria de aquellos. El Estado puede asignar a las entidades laborales, para su contratación, recién graduados de nivel medio y superior sin vínculo laboral, sujetos al servicio social. Asimismo, la relación de trabajo puede ser por un período de prueba cuya duración no excederá de treinta días, el cual puede prorrogarse por treinta días más cuando se trate de ocupaciones para las cuales se requiere tener nivel medio o superior.

Como causas de terminación de la relación de trabajo se establecen las siguientes: a) acuerdo de las partes; b) iniciativa de alguna de las partes; c) llamado del trabajador para el cumplimiento del servicio militar activo; d) vencimiento del término fijado, en el caso de los contratos por tiempo determinado; e) ejecución del trabajo objeto del contrato, cuando se ha concertado a ese fin; f) jubilación del trabajador; g) fallecimiento del trabajador, y; h) extinción de la entidad laboral, cuando no exista la subrogación por cualquier otra.

En términos generales, se establecen como derechos a los trabajadores; una duración normal de la jornada de trabajo es de ocho horas diarias y de un promedio de cuarenta y cuatro horas semanales; el horario de trabajo se establece de manera centralizada por: a) el Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, b) los órganos provinciales del Poder Popular, el trabajo extraordinario no podrá ser por más de cuatro horas cada dos días consecutivos, ni a doblar más de dos turnos en cada semana; dentro de cada jornada de trabajo de ocho horas, se otorgaran treinta minutos para su descanso y necesidades personales; el trabajador tiene derecho a un descanso semanal de veinticuatro horas interrumpidas como mínimo; el disfrute de un mes de vacaciones pagadas por cada once meses de trabajo efectivo; un salario que se determina conforme con el principio de distribución socialista de cada cual según su capacidad, a cada cual según su trabajo, sin distinción de raza, color, sexo, edad u origen nacional, perciben igual salario por igual trabajo.

Como obligaciones contempla la observancia de la disciplina laboral individual y colectiva de todos los trabajadores, sin excepción, por cuanto constituye un elemento esencial para la consecución de los objetivos económicas y sociales en que están empeñados los trabajadores; asistir regular y puntualmente a su trabajo; aprovechar al máximo la jornada laboral; cumplir el contenido de su ocupación o cargo, el convenio colectivo de trabajo y el reglamento disciplinario correspondiente; cumplir las regulaciones de protección e higiene del trabajo reglamentadas para su puesto de labor, utilizando debidamente los medios de protección que les sean entregados y los relativos a la prevención de incendios, y;

cuidar de la propiedad socialista y de los recursos materiales que les confían para el desempeño de sus labores.

Como prohibiciones establece las siguientes: a) la infracción del horario de trabajo; b) la ausencia injustificada; c) la falta de respeto a superiores, compañeros de trabajo o terceras personas en la entidad o en ocasión del desempeño del trabajo; d) la desobediencia; e) el maltrato de obra o de palabra a superiores, compañeros de trabajo o terceras personas en la entidad o en ocasión del desempeño del trabajo; f) la negligencia; g) las violaciones de las disposiciones reglamentarias de las leyes sobre el secreto estatal y la seguridad y protección física; h) el daño a los bienes de la entidad laboral en ocasión del trabajo; i) la pérdida, sustracción o desvío y la apropiación mediante engaño de bienes o valores propiedad del centro de trabajo o de terceros; j) cometer hechos o incurrir en conductas que puedan ser constitutivas de delito en la entidad laboral o en ocasión del desempeño del trabajo; k) la inobservancia de los reglamentos disciplinarios vigentes en las entidades laborales, y; l) el incumplimiento injustificado por parte del trabajador de los deberes que la legislación sobre protección e higiene del trabajo establece. Los superiores de los dirigentes y de los funcionarios están obligados a señalarles los errores que éstos cometan, aunque no constituyan infracciones de la disciplina. Asimismo, los dirigentes, funcionarios y demás trabajadores responden materialmente de los daños que ocasionan a los recursos materiales y financieros asignados a la entidad laboral donde desempeñan sus funciones.

Contiene el Código en cita, la parte sustantiva y adjetiva, en uno mismo, y es precisamente el aspecto procesal que contempla como principios en la solución de los conflictos los siguientes: a) el de celeridad, en virtud del cual las controversias deben ser resueltas con la mayor rapidez posible, sin que ello implique menoscabo de las garantías procesales debidas a las partes; b) el de sencillez, que despoja al procedimiento de formalismos y solemnidades innecesarias; c) el de oralidad, por el predominio en el proceso de la forma oral, tanto en el trámite de alegación como en la práctica de la prueba, sin que las cuestiones incidentales entorpezcan la solución del conflicto, que se resuelve por una sola resolución, y; d) el de impulso de oficio de su substanciación, ya que la conducción del proceso hasta su terminación se lleva a cabo sin necesidad de instancia de las partes.

En este sentido los conflictos laborales se someten a los Consejos de trabajo, o bien; a los tribunales populares del Sistema Judicial. Los consejos de trabajo conocen de los conflictos que se susciten entre los trabajadores y entre éstos y las administraciones estatales y de las dependencias de las organizaciones políticas, sociales y de masas, relativos al reconocimiento, concesión y reclamación de los derechos y de las obligaciones emanados de la legislación laboral y de las reclamaciones sobre seguridad social a corto plazo, incluyendo la maternidad; las resoluciones de los consejos de trabajo son de obligatorio cumplimiento salvo que alguna de las partes manifieste su inconformidad dentro del término de diez días hábiles, lo que se hace constar por escrito. En tales casos dicha resolución no produce efecto alguno y queda expedito a la parte reclamante el derecho a utilizar la vía judicial.

Los tribunales municipales populares conocen de las reclamaciones de los trabajadores sobre los derechos y el cumplimiento de las obligaciones emanadas de la legislación laboral y de seguridad social a corto plazo, incluyendo la maternidad, cuando alguna de las partes muestra su inconformidad con la resolución del consejo de trabajo; de las reclamaciones de los trabajadores por inconformidad con la aplicación de medidas disciplinarias y la consecuente indemnización por daños y perjuicios cuando éstas son modificadas, por haberse dispuesto la exoneración u otra medida de menor severidad, salvo que se trate de conflictos disciplinarios sujetos a procedimientos especiales, y; de las reclamaciones de los trabajadores contratados en los sectores privado y cooperativo sobre sus derechos laborales y las solicitudes de sus administraciones sobre la aplicación de medidas disciplinarias. Las sentencias dictadas por los tribunales municipales populares podrán ser impugnadas y conocerá de ésta la sala de lo laboral de los tribunales provinciales populares y, en primera instancia, las reclamaciones de los trabajadores por inconformidad con las medidas disciplinarias aplicadas al amparo de procedimientos especiales cuando éstos así lo establecen.

Referente a la Seguridad Social éste Código, en su artículo 266 establece, “El Estado garantiza la protección adecuada al trabajador, a sus familiares y a la población en general, mediante el sistema de seguridad social, que comprende un régimen de seguridad social y un régimen de asistencia social. La ley determina en cada caso las personas protegidas y las prestaciones a conceder.”

ANÁLISIS DEL APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

El apartado "B", del artículo 123 Constitucional con sus XIV fracciones, es el que contiene las bases de la relación entre el Estado y sus empleados, tales como jornada de trabajo, descansos, salarios, estabilidad, asociación sindical, huelga, seguridad social, asimismo regula situaciones jurídicas concretas como designación de personal, fijación de los salarios en los presupuestos de egresos, escalafón, autoridades competentes en caso de conflicto, lo relativo al personal militar, del servicio exterior, cuerpos de seguridad, banco central y trabajadores de confianza

La fracción I se delimita la jornada de trabajo previniendo que ésta será diurna y nocturna y de ocho y siete horas como máximo respectivamente. En ese sentido la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado considera trabajo diurno el comprendido entre las seis y las veinte horas, y nocturno el comprendido entre las veinte y las seis horas (artículo 21); y como jornada mixta la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno abarque menos de tres horas y media, pues en caso contrario, se reputara como jornada nocturna. la duración máxima de la jornada mixta será de siete horas y media (artículo 24).

Asimismo, la fracción en comento, prescribe que las horas que excedan de la jornada de trabajo serán consideradas como 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.

La fracción II indica que por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro; sin embargo por decreto Presidencial los trabajadores del Estado gozan de dos días de descanso por cada cinco días de labores.

El derecho a las vacaciones tienen su sustento en la fracción III al indicar que los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año. La fracción IV, previene que los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos, y; que 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;

Importante principio constitucional lo es el contenido en la fracción V que dispone “a trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo”; sin embargo, no es inusual que en las oficinas de la administración pública se desempeñen las mismas funciones por desigual salario, esto es, el salario se designa en atención a la categoría del puesto que se desempeñe y no de las funciones que se realicen.

En el salario de los servidores públicos sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos en los casos previstos en las leyes, en

términos de la fracción VI; entre los descuentos permitidos se encuentran el impuesto sobre la renta, de prestaciones de seguridad social, de préstamo, de pensión alimenticia, etc.

Poca aplicación práctica presenta la fracción VII que establece que la designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes, toda vez que la generalidad de las designaciones, máxime en empleados de confianza, se realiza por "propuesta" del jefe de la oficina respectiva, además de que los sistemas escalafonarios no son siempre respetados. En este sentido, la fracción VIII establece que los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad y que en igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia; no obstante lo anterior, es importante destacar que según la Ley reglamentaria los trabajadores al servicio del Estado se dividen en de base y de confianza (artículo 4) y estos últimos están excluidos de su protección, en tal virtud los únicos puestos que pueden someterse a escalafón son los de los trabajadores de base y tomando en consideración que son precisamente los que están en desventaja salarial respecto de los de confianza, que siempre son por designación, nos da como resultado que por más derechos escalafonarios que tenga un trabajador siempre será insuficiente para obtener un mejor nivel de vida.

Otro importante principio constitucional es el contenido en la fracción IX al indicar que "los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa

justificada, en los términos que fije la ley". Al respecto la ley reglamentaria menciona como causas de suspensión de la relación de trabajo, a saber: que el trabajador contraiga alguna enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajan con él, y; la prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria o el arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa, a menos que, tratándose de arresto el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, resuelva que debe tener lugar el cese del trabajador. De las causas de rescisión que dan lugar al cese en los efectos del nombramiento por causas imputables al trabajador, previa resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la fracción V del artículo 46 de la misma ley reglamentaria, nos da una gama de posibilidades y que en el siguiente capítulo se examinan.

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

Los derechos de asociación encuentran su fundamento en la fracción X que indica que los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. No obstante que la ley reglamentaria restringe este derecho al prevenir que en cada Dependencia solo habrá un sindicato (artículo 68) reciente jurisprudencia ha dicho que este numeral es inconstitucional, y en tal virtud se

permite la existencia de uno o más sindicatos dentro de las Dependencias, se transcribe la jurisprudencia en comentario:

SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVÉN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL. El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias. Dicha libertad debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno, y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato de burócratas por dependencia gubernativa que establezcan las leyes o estatutos laborales, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.
Novena Época, Pleno, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo IX, Mayo de 1999, Tesis P/J 43/99, Página 5

Tema discutido, igualmente contemplado en la fracción en cita, lo es el relativo a la huelga en las Dependencias del Estado, toda vez que, aunque esta previsto constitucionalmente el derecho de huelga, previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley reglamentaria, en una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra; en la práctica este derecho se ve frustrado derivado de que nunca se podrá llegar al extremo de una violación general y sistemática de los derechos de los trabajadores.

La fracción XI establece las bases de la seguridad social, la cual se organizará conforme a las siguientes bases mínimas: a) cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no 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 un 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 periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles; los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley; se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares, y; 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 la 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 construir las, reparar las, mejorar las o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

El Órgano Jurisdiccional competente para resolver los conflictos individuales, colectivos o intersindicales lo es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, situación contenida en la fracción XII, el cual está integrado por diez Magistrados un Presidente que no forma sala y por tres salas, que a su vez, están integradas por un representante del gobierno designado por el Gobierno Federal, uno de los trabajadores designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y un tercer arbitro que nombrarán los dos primeros y que fungirá como presidente de sala. Por su parte los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última;

No obstante, que el apartado "B", del artículo 123, establece las bases mínimas de derechos a favor de los trabajadores al servicio del Estado, la fracción XIII excluye a los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público y los miembros de las instituciones policiales, quienes se regirán por sus propias leyes.

Instituciones como el banco central y las entidades de la administración pública federal que formen parte del sistema bancario mexicano, regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el apartado "B", según se advierte de la fracción XIII bis.

Finalmente la fracción XIV considera que la ley reglamentaria determinará los cargos que serán considerados como de confianza, y los empleados que se ubiquen en tal situación jurídica únicamente tendrán derecho de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social, lo cual resulta una verdadera inseguridad jurídica, que se traduce en inestabilidad en el empleo de todos aquellos servidores que por ser de confianza pueden ser removidos libremente a capricho del titular, sin derecho a la reinstalación o indemnización.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

De conformidad con el artículo 10 de Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado "son irrenunciables los derechos que la presente ley otorga"; en tal virtud, dicha ley contempla el derecho a la estabilidad laboral, el derecho de ascenso, el derecho de respeto a la jornada de trabajo, el derecho al salario, el derecho de descanso, vacaciones y licencias, el derecho de pago por gastos de menaje, el derecho a permuta el derecho a la seguridad e higiene y a la seguridad social.

Por estabilidad en el empleo entendemos el principio que otorga a la relación de trabajo un carácter permanente y su terminación únicamente depende del incumplimiento de las obligaciones del trabajador. En este sentido, la ley burocrática contempla una serie de situaciones, contenidas en el artículo 46, por las cuales se pueden dar por terminados los efectos del nombramiento del trabajador, por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, sin

responsabilidad para el Estado (que en el capítulo siguiente se estudiarán con más detenimiento).

En lo que a derechos escalafonarios se refiere, en el artículo 47 de la Ley de Materia, establece que por escalafón “se entiende por escalafón el sistema organizado en cada dependencia conforme a las bases establecidas para efectuar las promociones de ascensos de los trabajadores y autorizar las permutas.” Además, son factores escalafonarios los conocimientos, esto es, la posesión de los principios teóricos y prácticos que se requieren para el desempeño de una plaza; la aptitud, es decir, la suma de facultades físicas y mentales, la iniciativa, laboriosidad y la eficiencia para llevar a cabo una actividad determinada; la antigüedad, como el tiempo de servicios prestados a la dependencia correspondiente, o a otra distinta cuyas relaciones laborales se rijan por la presente Ley, siempre que el trabajador haya sido sujeto de un proceso de reasignación con motivo de la reorganización de servicios, o de los efectos de la desconcentración administrativa aun cuando la reasignación tuviere lugar por voluntad del trabajador y; la disciplina y puntualidad.

Como derecho de jornada de trabajo se establece que la duración máxima diurna será de ocho horas, la jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas; es jornada mixta la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno abarque menos de tres horas y media, pues en caso contrario, se reputará como jornada nocturna; la duración máxima de la jornada mixta será de siete horas y media. Se protege el trabajo

extraordinario, por circunstancias especiales, y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas, las horas extraordinarias de trabajo se pagaran con un ciento por ciento mas del salario asignado a las horas de jornada ordinaria. Se procura que por cada seis días de trabajo disfrutara el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario integro y serán días de descanso obligatorio los que señale el calendario oficial y el que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Asimismo, las mujeres embarazadas tienen como derecho a disfrutar de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. durante la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos. Igualmente se prevé el derecho de a la seguridad social para los trabajadores al servicio del Estado.

El derecho a vacaciones es aplicable a los trabajadores que tengan mas de seis meses consecutivos de servicios, los cuales disfrutaran de dos periodos anuales de vacaciones, de diez días laborables cada uno y quien goce de uno o de los dos periodos de diez días hábiles de vacaciones, percibirá una prima adicional de un treinta por ciento, sobre el sueldo presupuestal que les corresponda durante dichos periodos, lo que se le llama prima vacacional.

A los servidores públicos el sueldo o salario que se asigna deberá estar contemplado en el catálogo general de puestos del gobierno federal y constituye la retribución básica presupuestal que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados

Como equivalente a la prima de antigüedad los burócratas por cada cinco años de servicios efectivos prestados hasta llegar a veinticinco tendrán derecho al pago de una prima como complemento del salario, a lo que se le llama quinquenios.

Tendrán derecho a un aguinaldo anual 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 del salario, cuando menos, sin deducción alguna

Cabe señalar que los trabajadores al servicio del Estado como colectivamente tienen derecho a asociarse en defensa de sus derechos, esto es, formar sindicato, y aun cuando, el artículo 68 de la Ley Federal Burocrática previene que sólo se formará un sindicato por cada dependencia esté numeral ha sido declarado inconstitucional por reciente jurisprudencia. Y como consecuencia del derecho de asociación se protege el derecho de huelga, el cual, sin embargo, es prácticamente imposible en su realización por no constituir, en la vida común, el requisito de procedibilidad de una violación generalizada y sistemática de los derechos laborales.

Por su parte, son obligaciones de los trabajadores: 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, y; asistir a los institutos de capacitación, para mejorar su preparación y eficiencia.

Es importante mencionar que en el ámbito internacional la Organización Internacional del Trabajo ha dotado a los trabajadores de un convenio denominado "C 151 Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública", del año de 1978, el cual trata los derechos sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, cabe destacar que a la fecha no ha sido ratificado por los Estados Unidos Mexicanos, pero que conviene citar a fin de observar la postura de la citada Organización Internacional.

Nos da una definición de empleado público para los efectos del convenio, "la expresión empleado público designa a toda persona a quien se aplique el presente a todas las personas empleadas por la administración pública, en la medida en que no les sean aplicables disposiciones más favorables de otros convenios internacionales del trabajo."

Por la expresión organización de empleados públicos designa a toda organización, cualquiera que sea su composición, que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los empleados públicos. Asimismo señala, que los empleados públicos gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo. Y dicha protección se ejercerá especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo del empleado público a la condición de que no se afilie a una organización de empleados públicos o a que deje de ser miembro de ella, y; b) despedir a un empleado público, o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de tal organización

Otro derecho a favor de los servidores públicos es el consistente en que se les deberán conceder a los representantes de las organizaciones reconocidas de empleados públicos facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas, sin perjudicar el funcionamiento eficaz de la administración o servicio interesado.

Para la solución de los conflictos con motivo de la determinación de las condiciones de empleo considera que se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados.

Otro derecho es el concerniente a los derechos civiles y políticos y establece que los empleados públicos, al igual que los demás trabajadores, gozarán de los derechos civiles y políticos esenciales para el ejercicio normal de la libertad sindical, a reserva solamente de las obligaciones que se deriven de su condición y de la naturaleza de sus funciones.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TITULARES.

Como es sabido todo derecho tiene una contraprestación y, en este sentido El Estado tiene como derecho a exigir del trabajador todas aquellas obligaciones que contiene la Ley de la Materia como obligaciones del trabajador y que, en términos generales, son las de exigir: 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, y; asistir a los institutos de capacitación, para mejorar su preparación y eficiencia.

Aunque propiamente no puede decirse que es un derecho el titular puede hacer deducciones cuando se trate: a) de deudas contraídas con el estado, por concepto de anticipos de salarios, pagos hechos con exceso, errores o pérdidas debidamente comprobados; b) del cobro de cuotas sindicales o de aportación de

fondos para la constitución de cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que el trabajador hubiese manifestado previamente, de una manera expresa, su conformidad; c) de los descuentos ordenados por el instituto de seguridad y servicios sociales de los trabajadores del estado con motivo de obligaciones contraídas por los trabajadores; d) de los descuentos ordenados por autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fueren exigidos al trabajador; e) de cubrir obligaciones a cargo del trabajador, en las que haya consentido, derivadas de la adquisición o del uso de habitaciones legalmente consideradas como baratas, siempre que la afectación se haga mediante fideicomiso en institución nacional de crédito autorizada al efecto, y, f) del pago de abonos para cubrir prestamos provenientes del fondo de la vivienda destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario.

Como obligaciones esta la de expedir nombramiento a los trabajadores a su servicio; preferir en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes y de antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren; cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes a que están obligados los patrones en general; reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubieren separado y ordenar el pago de los salarios caídos, a que fueren condenados por laudo ejecutoriado; de acuerdo con la partida que en el Presupuesto de Egresos se haya fijado para tal efecto, cubrir la indemnización por separación injustificada cuando los

trabajadores hayan optado por ella y pagar en una sola exhibición los sueldos o salarios caídos, prima vacacional, prima dominical, aguinaldo y quinquenios en los términos del laudo definitivo; proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido: cubrir las aportaciones que fijen las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales; proporcionar a los trabajadores que no estén incorporados al régimen de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, las prestaciones sociales a que tengan derecho de acuerdo con la ley y los reglamentos en vigor; *conceder licencias a sus trabajadores, sin menoscabo de sus derechos y antigüedad y en los términos de las Condiciones Generales de Trabajo.*

Por otra parte, en principio, es obligación del titular el de respetar el lugar de adscripción del trabajador, sin embargo, cuando un trabajador sea trasladado de una población a otra, la Dependencia en que preste sus servicios, dará a conocer previamente al trabajador las causas del traslado, y tendrá la obligación de sufragar los gastos de viaje y menaje de casa, excepto cuando el traslado se hubiere solicitado por el trabajador; en este sentido, si el traslado es por período mayor de seis meses, el trabajador tendrá derecho a que se le cubran previamente los gastos que origine el transporte de menaje de casa indispensable para la instalación de su cónyuge y de sus familiares en línea recta ascendentes o descendentes, o colaterales en segundo grado, siempre que estén bajo su dependencia económica. Asimismo, tendrá derecho a que se le cubran los gastos

de traslado de su cónyuge y parientes mencionados en este párrafo, salvo que el traslado se deba a solicitud del propio trabajador.

Aunado a lo anterior, solamente se podrá ordenar el traslado de un trabajador por las siguientes causas: a) por reorganización o necesidades del servicio debidamente justificadas; b) por desaparición del centro del trabajo; c) por permuta debidamente autorizada, y; d) por fallo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Importante obligación del Estado lo es la de dotar a sus trabajadores de la seguridad social, esta actividad se realiza a través del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, mismo extiende sus servicios para los trabajadores: a) al servicio civil de las dependencias y de las entidades de la Administración Pública Federal que por ley o por acuerdo del Ejecutivo Federal se incorporen a su régimen, así como a los pensionistas y a los familiares derechohabientes de unos y otros; b) de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y de los Poderes de la Unión a que se refiere esta Ley; c) de las dependencias y entidades de la Administración Pública en los estados y municipios y a sus trabajadores en los términos de los convenios; d) Diputados y Senadores que durante su mandato constitucional se incorporen individual y voluntariamente al régimen de esta Ley, y, e) a las agrupaciones o entidades que en virtud de acuerdo de la Junta Directiva se incorporen al régimen de la Ley del ISSSTE.

La seguridad social de los trabajadores al servicio del Estado comprende régimen obligatorio y régimen voluntario. El régimen obligatorio es aplicable a la enunciación de servidores mencionados en el párrafo inmediato anterior y régimen voluntario es aplicable al trabajador que deje de prestar sus servicios en alguna dependencia o entidad y no tenga la calidad de pensionado, habiendo cotizado para el Instituto cuando menos durante cinco años, y que solicite la continuación voluntaria en el régimen obligatorio del seguro de enfermedades y maternidad y medicina preventiva, y al efecto deberá cubrir íntegramente las cuotas y aportaciones que correspondan.

Para ambos regímenes se establecen con carácter obligatorio los siguientes seguros, prestaciones y servicios: a) medicina preventiva; b) seguro de enfermedades y maternidad; c) servicios de rehabilitación física y mental; d) seguro de riesgos del trabajo; e) seguro de jubilación; f) seguro de retiro por edad y tiempo de servicios; g) seguro de invalidez; h) seguro por causa de muerte; i) seguro de cesantía en edad avanzada; j) indemnización global; k) servicios de atención para el bienestar y desarrollo infantil; l) servicios integrales de retiro a jubilados y pensionistas; m) arrendamiento o venta de habitaciones económicas pertenecientes al Instituto; n) préstamos hipotecarios y financiamiento en general para vivienda, en sus modalidades de adquisición en propiedad de terrenos y/o casas habitación, construcción, reparación, ampliación o mejoras de las mismas; así como para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos; o) préstamos a mediano plazo; p) préstamos a corto plazo; q) servicios que contribuyan a mejorar la calidad de vida del servidor público y familiares derechohabientes; r) servicios

turísticos, s) promociones culturales, de preparación técnica, fomento deportivo y recreación; t) servicios funerarios, y u) sistema de ahorro para el retiro.

CAPÍTULO IV

SUBSTANCIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

INTEGRACIÓN DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE (TFCyA).

La Ley Federal del Trabajo de 1931, vigente hasta el 30 de abril de 1970, en su artículo 2° estableció “las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan”; en consecuencia, es hasta el 9 de abril de 1934, siendo Presidente interino el general Abelardo L. Rodríguez, que se expidió un acuerdo presidencial, con el rubro “acuerdo sobre organización y funcionamiento de la Ley del Servicio Civil”, y entre otras cosas establecía la garantía de que ningún funcionario o empleado, durante la vigencia del acuerdo, podía ser removido sin justa causa debidamente comprobada ante las comisiones del servicio civil que funcionarían en cada dependencia, es decir, el primer antecedente del ahora TFCyA, lo son las comisiones del servicio civil establecidas en cada dependencia.

Con la reforma constitucional de 1960, que adiciono el Apartado “B” del artículo 123; y la promulgación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en 1963, se crea la estructura y competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Dicho Tribunal es, desde un punto de vista formal, un Tribunal Administrativo dependiente de la Secretaría de Gobernación; pero materialmente es un órgano jurisdiccional de naturaleza contencioso-laboral.

Es un Tribunal autónomo en cuanto a su función, ejerciéndola de manera colegiada, tanto en pleno como en salas; respecto de éstas deberá contar cuando menos con tres, quedando a criterio del pleno en función de las necesidades del servicio, determinar su ampliación. El Pleno se integrará con la totalidad de los Magistrados de las Salas y un Magistrado adicional, designado por el Presidente de la República, que fungirá como Presidente del propio Tribunal; cada sala estará integrada por un Magistrado designado por el Gobierno Federal, un Magistrado representante de los trabajadores, designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y un Magistrado tercer árbitro, que nombraran los dos anteriores y que fungirá como Presidente de Sala.

Ahora bien conforme al reglamento interior del TFCyA, publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 29 de septiembre del año 2000, éste se integra de la siguiente manera:

- I. El Pleno del Tribunal;
- II. El Presidente del Tribunal;
- III. Las Salas;
- IV. Los Presidentes de las Salas;
- V. Los Magistrados Representantes;
- VI. La Secretaría General de Acuerdos;
- VII. Las Secretarías Generales Auxiliares;
- VIII. Las Unidades Técnicas;
- IX. La Dirección General de Administración;

- X. La Controlaría Interna;
- XI. La Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado;
- XII. La Unidad de Conciliadores;
- XIII. La Coordinación de Actividades Procesales,
- XIV. La Unidad de Actuarios,
- XV. La Unidad de Amparos;
- XVI. La Unidad de Informática Jurídica;
- XVII. La Unidad de Archivo; y
- XVIII. El Boletín Laboral Burocrático

Las funciones más relevantes de las anteriores unidades administrativas son las que a continuación se enuncian:

PLENO.

El Pleno es el órgano supremo del Tribunal y sus disposiciones son obligatorias; el Pleno para funcionar requiere la presencia del Presidente del Tribunal y de la mayoría de los Magistrados. Los acuerdos se tomarán por el voto nominal de todos los presentes, incluyendo al Presidente; en caso de empate, el voto del Presidente será de calidad. Las sesiones del Pleno serán ordinarias y extraordinarias. Las ordinarias se celebrarán semanalmente los martes y el orden del día lo formulará el Presidente del Tribunal, el que se dará a conocer a los Magistrados cuando menos con veinticuatro horas de anticipación y tendrá efectos de citatorio. Las extraordinarias se celebrarán en cualquier tiempo y deberán ser

convocadas por el Presidente del Tribunal y el orden del día se dará a conocer según la urgencia del caso y tendrá los efectos señalados. Al Pleno corresponde:

- I.- Determinar, en función de las necesidades del servicio, la ampliación del número de Salas, Unidades Administrativas y Departamentos que requiera la operación del Tribunal;
- II.- Conocer y aprobar en su caso el Informe Anual de Actividades del Presidente del Tribunal;
- III.- Nombrar, remover y suspender a los trabajadores del Tribunal en los términos de la Ley, de este Reglamento y de las Condiciones Generales de Trabajo;
- IV.- Imponer a los servidores públicos del Tribunal las correcciones disciplinarias por faltas que se cometan en el desempeño de sus funciones, así como las sanciones que procedan en términos de las quejas o denuncias que presenten los particulares por conducto de la Contraloría Interna del Tribunal;
- V.- Fijar el calendario oficial de labores del Tribunal, procurando hacerlo coincidir con el del Poder Judicial de la Federación; y
- VI.- Las demás atribuciones que le confieran las disposiciones legales aplicables.

EL PRESIDENTE DEL TRIBUNAL.

El Presidente del Tribunal será designado por el Presidente de la República y durará seis años en su encargo. Es el representante del Tribunal, dirige su administración, preside las sesiones del Pleno y vigila que se cumplan las resoluciones del mismo. Tendrá las siguientes facultades y atribuciones:

- I.- Ejercer la representación del Tribunal y otorgar en la persona que se considere conveniente poder legal para su representación;
- II.- Dirigir la administración del Tribunal, así como delegar las atribuciones y funciones de carácter administrativo que considere convenientes en el Director General de Administración;
- III.- Presidir las sesiones del Pleno;
- IV.- Cuidar el orden y la disciplina del personal del Tribunal por conducto de los Presidentes de Sala, del Secretario General de Acuerdos, así como del Director General de Administración,
- V.- Conceder licencias al personal del Tribunal por conducto del Director General de Administración, tomando en consideración la opinión de los titulares de las Unidades Administrativas correspondientes;
- VI.- Imponer las medidas disciplinarias conducentes a los servidores públicos del Tribunal, por conducto de los Presidentes de Sala y demás Jefes de Unidades Administrativas, en los términos legales conducentes;
- VII.- Asignar los expedientes en forma equitativa a cada una de las Salas y, en su caso, reasignarlos;
- VIII.- Vigilar que se cumplan los laudos y las resoluciones dictadas por el Pleno y las Salas del Tribunal;
- IX.- Vigilar el correcto funcionamiento de las Salas y demás Unidades Administrativas, dictando en su caso las medidas conducentes para corregir cualquier anomalía;
- X.- Rendir los informes relativos a los amparos que se interpongan en contra de los laudos y de las resoluciones dictadas por el Pleno;

XI.- Nombrar con el acuerdo del Pleno: al Secretario General de Acuerdos; al *Director General de Administración*; a los Conciliadores; al Procurador; a los Procuradores Auxiliares; al Contralor Interno; a los Directores Generales; a los Directores de Área; a los Secretarios Particulares; a los Subdirectores; a los Secretarios Generales Auxiliares; a los Jefes de las Unidades Técnicas; al Coordinador de Actividades Procésales; a los Projectistas; a los Secretarios de Acuerdos; a los Secretarios de Audiencias; a los Jefes de Departamento y demás personal de apoyo jurídico y administrativo;

XII.- Nombrar al personal que deba representar al Tribunal ante las Comisiones Mixtas de Escalafón, de Capacitación y Adiestramiento para la Productividad, de Seguridad e Higiene y de Becas;

XIII.- Aprobar en su caso los proyectos del Programa Operativo Anual y del Presupuesto del Tribunal,

XIV.- Convocar a las sesiones del Pleno y formular el orden del día, en términos del artículo 10 del Reglamento;

XV.- Presentar al Pleno los proyectos de los manuales de organización y de procedimientos del Tribunal, para su análisis y aprobación en su caso;

XVI.- Proponer la creación de nuevas plazas; y

XVII.- Dirigir, coordinar y controlar la realización eficiente y oportuna de los programas de trabajo del Tribunal.

DE LAS SALAS.

Las Salas del Tribunal, en los asuntos de su competencia, funcionarán en forma colegiada y sus resoluciones se tomarán por unanimidad o por mayoría de votos.

En cada Sala habrá un Secretario General Auxiliar, un Jefe de la Unidad Técnica, el número de Secretarios de Acuerdos, de Audiencias y Proyectistas, así como el personal de apoyo administrativo que sea necesario para atender el volumen de asuntos.

DE LOS PRESIDENTES DE LAS SALAS

Los Presidentes de las Salas son los responsables de su funcionamiento, así como del orden y disciplina del personal jurídico y administrativo y les corresponde:

- I.- Conocer, resolver y vigilar los asuntos que se ventilen en la Sala a su cargo, tomando las medidas necesarias para lograr la mayor calidad, concentración y sencillez del proceso;
- II.- Solicitar la intervención de la Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado, cuando comparezcan a juicio trabajadores menores de 16 años sin asesoría legal, para que les designen un Procurador que los represente y en los demás casos en los que así lo establezca la Ley;
- III.- Proveer lo que legalmente proceda para que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos;
- IV.- Vigilar que los Secretarios de Acuerdos formulen oportunamente los proyectos de acuerdos, resoluciones o laudos, de conformidad con lo dispuesto en la Ley;
- V.- Citar oportunamente a los integrantes de la Sala para la discusión y votación de los proyectos de acuerdos, resoluciones o laudos;

- VI.- Dictar las medidas conducentes para el buen funcionamiento de la Sala a su cargo;
- VII.- Informar oportunamente y por escrito al Presidente del Tribunal, de los actos u omisiones en que incurra el personal de la Sala a su cargo, que puedan ser causa de responsabilidad. para los efectos legales procedentes, así como las irregularidades que adviertan en los asuntos de su competencia; y
- VIII.- Las demás que le encomiende el Presidente del Tribunal.

DE LOS MAGISTRADOS REPRESENTANTES DEL GOBIERNO FEDERAL Y DE LOS TRABAJADORES.

Los Magistrados Representantes tendrán las siguientes facultades y atribuciones:

- I.- Proponer al Presidente de la Sala, así como al Presidente del Tribunal, las medidas de carácter técnico o administrativo tendientes a mejorar sus funciones;
- II.- Proponer que los asuntos que estimen pertinentes sean incluidos en el orden del día de las sesiones plenarias de Sala o del Tribunal;
- III.- Opinar y votar libremente respecto de los asuntos que se contengan en el orden del día de las sesiones a que se refiere el punto anterior;
- IV.- Formular voto particular respecto de los asuntos con los que no estuviere conforme con el sentido de la resolución; y
- V.- Las demás que les encomienden el Presidente de la Sala y el Presidente del Tribunal.

DE LA SECRETARIA GENERAL DE ACUERDOS.

Al Secretario General de Acuerdos corresponde:

I.- Cuidar el correcto desarrollo de los procedimientos jurisdiccionales en los asuntos de la competencia del Pleno del Tribunal;

II.- Dar cuenta diariamente al Presidente del Tribunal de los asuntos que se reciban, para su asignación y despacho;

III.- Coadyuvar al desarrollo eficiente de los juicios que se tramitan, cuya competencia corresponda al Pleno del Tribunal;

IV.- Proporcionar apoyo al personal jurídico en los procedimientos jurisdiccionales que se tramiten;

V - Llevar el control y dar trámite a los asuntos de carácter colectivo o sindical;

VI.- Integrar y registrar libro de los apoderados y representantes de los titulares de las dependencias que lo soliciten ante el Tribunal;

VII.- Para efectos de la uniformidad de criterios de carácter jurídico, recopilará en forma permanente las tesis, ejecutorias, precedentes del Tribunal y toda información relativa a la competencia de éste, que estará a disposición tanto del Pleno como de las Salas para su consulta;

VIII.- Dar fe de las actuaciones y diligencias en que intervenga en los términos de la Ley y de este Reglamento;

IX.- Expedir cuando proceda certificaciones sobre constancias que obren en los expedientes de la competencia del Pleno, así como del Presidente del Tribunal;

X.- Presentar al Presidente del Tribunal todas aquellas propuestas que tengan por objeto el mejor desempeño de las labores del área a su cargo;

XI.- Presentar mensualmente al Presidente del Tribunal los informes de los resultados logrados y del funcionamiento de su área;

XII.- Notificar oportunamente por estrados y a través del Boletín los acuerdos, resoluciones, calendarios de labores, así como los días de suspensión y los periodos de vacaciones, que ordene el Pleno y el Presidente del Tribunal

XIII.- Dictar y en su caso autorizar con su firma la correspondencia del Tribunal que no esté reservada al Presidente, a los Presidentes de Salas o a diversas autoridades del Tribunal;

XIV.- Recibir en custodia los documentos que amparen valores relacionados con los juicios seguidos ante este Tribunal, autorizando con su firma los endosos respectivos y haciendo entrega de éstos, en cumplimiento de los acuerdos dictados en los mismos;

XV.- Gestionar la publicación en el Boletín, así como en el Diario Oficial de la Federación de aquellos avisos, acuerdos, resoluciones y documentos que ordenen el Pleno y el Presidente del Tribunal; y

XVI.- Coordinar con la Unidad de Amparos los proyectos, resoluciones, así como los informes previos y justificados respecto de los juicios de amparo interpuestos en contra de las resoluciones del Pleno y del Presidente del Tribunal, cuidando que dichas actividades se realicen en los términos legales conducentes.

XVII.- Las demás que el Pleno o el Presidente del Tribunal le asignen.

DE LAS SECRETARIAS GENERALES AUXILIARES.

A los Secretarios Generales Auxiliares les corresponde:

- I.- Recibir los expedientes asignados a la Sala y las promociones respectivas;
- II.- Dar cuenta diariamente al Presidente de la Sala de los asuntos que se reciban.
En los de término, lo harán de inmediato;
- III.- Cuidar el correcto desarrollo de los asuntos que se tramiten en la Sala, supervisando el trabajo de los Secretarios de Audiencias y de Acuerdos y demás personal de apoyo administrativo adscrito a la misma,
- IV.- Resolver todas las cuestiones que se susciten en las audiencias que se celebren en la Sala;
- V.- Coadyuvar con la Secretaría General de Acuerdos del Tribunal en lo referente a la compilación jurídica, para la unificación de criterios,
- VI - Dar fe de las actuaciones y diligencias en que intervengan y que correspondan a la Sala, en los términos de Ley;
- VII.- Expedir, cuando proceda, certificaciones sobre constancias que obren en los expedientes que correspondan a la Sala;
- VIII.- Presentar al Presidente de la Sala todas aquellas propuestas que tengan por objeto el mejor desempeño de las labores;
- IX.- Presentar mensualmente al Presidente de la Sala los informes de los asuntos que se tramitan en la misma;
- X.- Dictar y en su caso autorizar con su firma la correspondencia oficial de la Sala, que no esté reservada al Presidente de la misma; y
- XI.- El Secretario General Auxiliar, al recibir documentos que amparen valores, asentará la constancia respectiva en el expediente de que se trate y de inmediato turnará el documento a la Secretaría General de Acuerdos para su guarda y custodia.

DE LAS UNIDADES TECNICAS.

Al Jefe de la Unidad Técnica corresponde:

- I.- Coadyuvar con la Presidencia de la Sala, así como con el Secretario General Auxiliar, para que los asuntos que se ventilen en la Sala se resuelvan con la mayor celeridad, concentración y sencillez del proceso;
- II.- Proponer al Presidente de la Sala todas las medidas técnico-jurídicas, tendientes al objetivo anterior, con la mayor eficiencia;
- III.- Coordinar las actividades propias del área de Proyectistas, respecto de los juicios asignados a la Sala, supervisando que los proyectos relativos se elaboren en los términos prescritos en la Ley;
- IV.- Coordinar con la Unidad de Amparos los proyectos, resoluciones, así como los informes previos y justificados respecto de los juicios de amparo interpuestos en contra de las resoluciones de la Sala a que esté asignado, cuidando que dichas actividades se realicen en los términos legales conducentes;
- V.- Seleccionar las ejecutorias y jurisprudencias en materias de amparos que sean de utilidad para el Tribunal;
- VI.- Elaborar el informe mensual de actividades de la Sala; y
- VII.- Las demás atribuciones que le confiera el Presidente de la Sala.

DE LA DIRECCION GENERAL DE ADMINISTRACION.

Al Director General de Administración le corresponde intervenir en la adopción de medidas técnico-administrativas tendientes a optimizar la organización y el funcionamiento del Tribunal, así como en la determinación y aplicación de normas

y procedimientos para la administración de los recursos humanos, materiales y financieros. Tendrá a su cargo la elaboración de los proyectos de Presupuesto, así como del Programa Operativo Anual, el ejercicio y la vigilancia del presupuesto asignado, tendrá además las siguientes facultades y atribuciones:

- I.- Planear, programar, organizar, dirigir, controlar y evaluar el funcionamiento de la Dirección General a su cargo;
- II.- Proponer al Presidente del Tribunal las medidas técnico-administrativas que estime convenientes para la mejor organización y funcionamiento del Tribunal;
- III - Dirigir la elaboración de los Manuales de Organización, Procedimientos y Servicios;
- IV.- Cumplir las instrucciones y comisiones que le encomiende el Pleno o el Presidente del Tribunal;
- V.- Supervisar el cumplimiento de las políticas, normas y procedimientos para la administración de los recursos humanos, materiales, financieros y de servicios generales instrumentados por el Pleno o el Presidente del Tribunal;
- VI.- Mantener actualizado el escalafón de los trabajadores;
- VII.- Tramitar los nombramientos de los servidores públicos, las autorizaciones de los diversos movimientos del personal y las resoluciones sobre los casos de terminación de los efectos del nombramiento, en los términos de Ley;
- VIII.- Llevar a la práctica los sistemas de estímulos y recompensas que determina la Ley y ejecutar las resoluciones relativas a la aplicación de las sanciones a que se haga acreedor el personal del Tribunal en los términos legales conducentes;

IX.- Participar en la elaboración y ejecución de los programas de capacitación y adiestramiento para la productividad del personal del Tribunal;

X.- Participar en la elaboración y ejecución de los programas de seguridad e higiene del personal del Tribunal;

XI.- Someter a la consideración del Presidente del Tribunal los Proyectos del Presupuesto y del Programa Operativo Anual del Tribunal; así como proponer las modificaciones que ameriten de acuerdo con la disponibilidad presupuestal e informarle periódicamente sobre el ejercicio del presupuesto;

XII.- Elaborar y ejecutar el Programa de Adquisición de Bienes y Servicios necesarios para el Tribunal;

XIII.- Cumplir con la normatividad vigente en materia de programación, presupuestación y evaluación; así como con las instrucciones del Presidente del Tribunal en materia de información interna y su periodicidad;

XIV.- Elaborar los estudios técnicos y administrativos que le solicite el Presidente del Tribunal;

XV.- Informar al Presidente del Tribunal mensualmente de las actividades realizadas y de los resultados obtenidos, de acuerdo con los programas previamente establecidos; y

XVI.- Las demás que le señalen otras disposiciones legales o le confiera el Presidente del Tribunal.

DE LA CONTRALORIA INTERNA.

Al Contralor Interno le corresponde recibir las quejas y denuncias administrativas que se presenten contra los servidores públicos del Tribunal identificarlas e

investigarlas, haciendo las indagaciones necesarias y formular opinión ante el Presidente, para que éste la someta a la consideración del Pleno del Tribunal; y Las demás inherentes a su cargo que acuerden el Pleno y el Presidente del Tribunal.

DE LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Al Procurador le corresponde.

- I.- Representar oficialmente a la Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado;
- II.- Designar al Procurador Auxiliar que deba hacerse cargo de la defensa del trabajador;
- III.- Proponer al Presidente del Tribunal las medidas administrativas que sean conducentes para dar congruencia, eficacia y celeridad a la acción encomendada a la Procuraduría;
- IV.- Rendir un informe mensual al Presidente del Tribunal de las labores de la Procuraduría;
- V.- Despachar y firmar la correspondencia de la Procuraduría;
- VI.- Cuidar que los Procuradores Auxiliares y el personal administrativo de apoyo de la Procuraduría, cumplan lo dispuesto por este Reglamento, así como las disposiciones particulares y de observancia general, dictadas por el Pleno y el Presidente del Tribunal;
- VII.- Dictar las medidas pertinentes para el buen funcionamiento de su Unidad;

VIII.- Integrar, custodiar y controlar los libros de registro de los asuntos, índices y demás que sean necesarios para el mejor funcionamiento de la Procuraduría; y

IX.- Las demás que le encomiende el Presidente del Tribunal.

DE LA UNIDAD DE CONCILIADORES

Al Jefe de la Unidad de Conciliadores le corresponde:

I.- Representar oficialmente a la Unidad de Funcionarios Conciliadores ante las autoridades del Tribunal;

II.- Proponer las medidas jurídicas y administrativas necesarias para el mejor funcionamiento de Unidad de Funcionarios Conciliadores;

III.- Rendir un informe mensual al Presidente del Tribunal y a los Presidentes de la Sala, del estado que guardan los asuntos que le fueran encomendados;

IV.- Firmar toda correspondencia inherente a sus funciones;

V.- Distribuir en la forma conveniente y adecuada los asuntos en que deba intervenir cada conciliador;

VI.- Cuidar el buen orden de su área y el cumplimiento de los reglamentos y disposiciones legales;

VII.- Atender en forma eficiente los asuntos que directamente se le encomienden;

y

VIII.- Las demás que le encomiende el Presidente del Tribunal.

DE LA COORDINACION DE ACTIVIDADES PROCESALES.

Al Jefe de la Coordinación de Actividades Procésales le corresponde:

- I.- Coadyuvar con los Presidentes de las Salas y con la Secretaría General de Acuerdos en la diligenciación de los exhortos;
- II.- Contribuir con los Presidentes de las Salas en la designación de peritos que le soliciten, para el desahogo de las pruebas relativas;
- III.- Supervisar las publicaciones del Boletín Laboral,
- IV.- Coordinar con el Jefe de Actuarios las labores de dicha área para su mejor desempeño;
- V.- Rendir un informe mensual al Presidente del Tribunal y a los Presidentes de Sala del estado que guardan los asuntos que le fueren encomendados, y
- VI.- Las demás que le encomiende el Presidente del Tribunal.

DE LA UNIDAD DE ACTUARIOS.

Al Jefe de la Unidad de Actuarios le corresponde:

- I.- Coordinar, dirigir, orientar y controlar el desempeño de las funciones de los Actuarios;
- II.- Informar mensualmente al Presidente del Tribunal, Secretario General de Acuerdos y Presidentes de Sala, del desempeño de las actividades realizadas por su área; y
- III.- Las demás que le encomiende el Presidente del Tribunal.

DE LA UNIDAD DE AMPAROS.

Al Jefe de la Unidad de Amparos le corresponde:

- I.- Coordinar, dirigir, orientar y controlar el desempeño de las funciones de los Secretarios encargados de las mesas de amparos;
- II.- Coordinar con el Secretario General de Acuerdos los proyectos, resoluciones, así como los informes previos y justificados respecto de los juicios de amparo interpuestos en contra de las resoluciones del Pleno y del Presidente del Tribunal, cuidando que dichas actividades se realicen en los términos legales conducentes;
- III.- Hacer de manera inmediata del conocimiento de las autoridades señaladas como responsables las resoluciones que les correspondan, para el efecto de que en forma oportuna, se ejecute lo conducente;
- IV.- Seleccionar las ejecutorias y jurisprudencia en materia de Amparos. para el servicio del Tribunal;
- V.- Llevar un control estadístico de los Amparos interpuestos y del sentido de las resoluciones recaídas informando mensualmente dicha actividad al Presidente del Tribunal, Presidentes de Sala y Secretario General de Acuerdos;
- VI.- Llevar un libro de registro de los juicios de amparos interpuestos en contra de las resoluciones del Tribunal;
- VII.- Rendir mensualmente al Presidente del Tribunal, Presidente de Sala y Secretario General de Acuerdos, un informe de los amparos interpuestos y en general de las actividades desarrolladas en su área; y
- VIII.- Las demás que le encomiende el Presidente del Tribunal.

DE LA UNIDAD DE ARCHIVO.

Al Jefe de la Unidad de Archivo le corresponde:

- I.- Llevar la organización, control y supervisión de su área;
- II - Cuidar los expedientes que se formen;
- III.- Controlar y guardar bajo su responsabilidad los expedientes y demás documentos que conforman el archivo del Tribunal;
- IV.- Organizar, controlar y supervisar la Oficialía de Partes del Tribunal;
- V.- Informar mensualmente al Presidente del Tribunal el resultado de las actividades realizadas en su área; y
- VI.- Las demás que le encomiende el Presidente del Tribunal.

DE LA UNIDAD DE INFORMATICA JURIDICA.

Al Jefe de la Unidad de Informática Jurídica le corresponde:

- I.- Aplicar los programas de la técnica informática en los procedimientos laborales burocráticos;
- II.- Vigilar la adecuada aplicación de métodos y técnicas para el aprovechamiento óptimo y la conservación de los equipos de cómputo y los programas y sistemas que se implanten en el Tribunal;
- III.- Cuidar que se cumplan oportunamente los programas de mantenimiento preventivo y correctivo;
- IV.- Vigilar que exista certeza y confiabilidad en los informes y estadísticas que se generen por el área a su cargo, autorizando la validación correspondiente previa a la entrega de los mismos;

- V.- Proponer los requerimientos de capacitación necesarios para el personal del área a su cargo y asesorar a las diversas áreas del Tribunal en el manejo y utilización de los sistemas y equipos de cómputo;
- VI.- Mantener permanentemente actualizados los sistemas y programas que se implanten en el Tribunal;
- VII.- Rendir un informe mensual al Presidente del Tribunal de las labores de su área;
- VIII.- Resguardar toda la información propia de las actividades que realiza el Tribunal; y
- IX.- Las demás que le confiera el Presidente del Tribunal.

DEL BOLETIN LABORAL BUROCRATICO.

El Tribunal publicará diariamente su Boletín Laboral Burocrático. El Presidente del Tribunal coordinará las actividades del mismo. El Boletín contendrá los acuerdos y las resoluciones de la Presidencia del Tribunal, del Pleno y de las Salas, criterios, disposiciones, avisos, circulares e información que se estime conveniente, a criterio de la Presidencia del Tribunal, del Pleno y de la Presidencia de las Salas, según su competencia, respectivamente.

La publicación en el Boletín de las notificaciones que no tengan el carácter de "personal", se hará sin perjuicio de que las mismas se sigan efectuando por los estrados del Tribunal y surtirán sus efectos a las partes, en términos de los dispositivos legales que regulen el tipo de publicaciones y deberán contener la fecha del acuerdo o resolución, número de expediente, identificación de las partes

respectivas, rúbrica del Secretario General de Acuerdos, o de los Secretarios Generales Auxiliares de Sala en su caso y demás datos relativos.

COMPETENCIA DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

La competencia entendida como la esfera o el campo dentro del cual un órgano de autoridad puede desempeñar válidamente sus atribuciones y funciones; en materia laboral burocrática puede verse desde tres ámbitos. uno Federal, otro local o estatal y uno Municipal.

Es precisamente el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, quien en términos de lo previsto en los artículos 123, Apartado "B", fracción XII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 124, 124-A y 124-B de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como 27, fracción XIV de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y relativos de su Reglamento Interior, es el órgano jurisdiccional competente para conocer y resolver:

- I.- De los conflictos individuales que se susciten entre titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores.
- II.- De los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio;
- III.- Conceder el registro de los sindicatos o, en su caso, dictar la cancelación del mismo;
- IV.- Conocer de los conflictos sindicales e intersindicales, y

V.- Efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo, Reglamentos de Escalafón, Reglamentos de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y de los Estatutos de los Sindicatos.

Cabe señalar que, conforme al artículo 124-B, fracción I, de Ley de la Materia, a cada una de las Salas le corresponde conocer, tramitar y resolver los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de las dependencias o entidades y sus trabajadores. Asimismo, el numeral 124-A, fracción III, previene que corresponde al Pleno del Tribunal, tramitar y resolver los asuntos a que se refieren las fracciones II, III, IV y V del artículo 124, esto es, todo lo referente a conflictos colectivos entre los titulares de las dependencias y sus sindicatos o intersindicales, de su registro y, en su caso de su cancelación, así como efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo, Reglamentos de Escalafón, Reglamentos de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y de los Estatutos de los Sindicatos.

Con fundamento en los artículos 115 último párrafo y 116, fracción V Constitucionales, las relaciones de trabajo entre los estados o municipios y sus trabajadores, se registrarán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto por el Artículo 123 de la Carta Magna y sus disposiciones reglamentarias.

Conviene analizar las leyes estatales que rigen las relaciones laborales entre las Entidades Federativas o sus municipios y los trabajadores a su servicio, con la

finalidad de observar sus instituciones burocráticas y, sobre todo, su procedimiento de cese, y con ello encontrarnos en posibilidad de realizar un ejercicio comparativo. Éste análisis se efectuara en estricto orden alfabético.

AGUASCALIENTES.

Sus relaciones laborales se encuentran reguladas por el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios y Organismos Descentralizados, que fue publicado en el Periódico Oficial el 7 de junio de 1992. Divide a los trabajadores como de confianza, de base, temporales y accidentales.

Para dirimir sus controversias se establece un Tribunal de Arbitraje, integrado por un representante del Poder Ejecutivo, uno de los trabajadores y un tercero, que será nombrado por los representantes citados y que tendrá el carácter de Presidente.

Este Tribunal es competente para conocer de los conflictos individuales que se susciten entre cualquiera de los Poderes del Estado, Municipios u organismos descentralizados y sus trabajadores; conocer de los conflictos colectivos que surjan entre cualquiera de los Poderes del Estado, Municipios u organismos descentralizados, las instituciones públicas y las organizaciones de trabajadores a su servicio; conceder el registro a los sindicatos que se lo soliciten y, en su caso, de la cancelación del mismo; conocer de los conflictos sindicales e intersindicales; efectuar el registro de las Normas Generales de Trabajo, Reglamentos de

Escalafón, de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento y Seguridad e Higiene, de los Estatutos de los Sindicatos; emitir consultas que en materia laboral se pongan a su consideración.

Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales de rescisión el jefe superior de la oficina procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y el representante del Sindicato respectivo, si lo hubiere y quisieren hacerlo, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan, debiéndose entregar en ese momento una copia de la misma al trabajador y otra al representante sindical. De no querer firmar los intervinientes, se hará constar tal circunstancia. Esto dará motivo a que por oficio, se le dé a conocer al trabajador de la rescisión de la relación de trabajo, y si aquel se niega a recibirlo, el Estado dentro de los cinco días siguientes, a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento del Tribunal de Arbitraje, proporcionando el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación del trabajador. La falta del oficio comunicando al trabajador la rescisión de la relación de trabajo por parte del funcionario respectivo o del titular de la Dependencia, hará presumir la injustificación del cese.

De acuerdo a este Estatuto ningún trabajador podrá ser cesado o despedido, sino por causa justificada. Cuando el trabajador incurriere en alguna de las causas de rescisión el jefe superior de la oficina respectiva o el funcionario correspondiente, podrá remover al trabajador que diera motivo para ello, a oficina distinta a la

oficina en que estuviera prestando sus servicios, u optar por la suspensión del trabajador, si con ello está conforme el sindicato correspondiente, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal de Arbitraje, en su defecto, el Estado podrá despedir en forma directa al servidor público. No podrá haber ninguna rescisión que no haya sido precedida por una investigación, y esta no podrá llevarse a cabo cuando el trabajador se encuentre incapacitado, de vacaciones o con licencia y deberá ser dentro del horario en que preste sus servicios el trabajador.

Si el Estado opta por la remoción y no logra acreditar en el juicio correspondiente, la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho a que se le reinstale en el puesto, que venía desempeñando antes de la remoción y al pago de un salario equivalente al cincuenta por ciento del percibido durante el tiempo que duro ésta, por concepto de indemnización.

Si el Estado optara por la suspensión del trabajador y no logra acreditar en juicio la causa de la rescisión invocada, el trabajador tendrá derecho a que se le reinstale en el cargo que venía desempeñando y el pago de los salarios caídos, cuantificados conforme al salario vigente en la fecha de reinstalación y hasta el día en que se cumplimente el laudo correspondiente. El sindicato que autorizó la suspensión del trabajador, será responsable solidariamente de la sanción que se señale.

Si el Estado opta por el despido directo y no comprueba la causa de éste, el trabajador tendrá derecho, a su elección, a que se le reinstale en el servicio que desempeñaba o que se le indemnice por el importe de tres meses de salario; además del pago de salarios caídos, desde la fecha del despido, hasta el día en que se cumplimente el laudo. En el caso de reinstalación, tendrá derecho a recibir además, el equivalente a un mes de salario.

Cuando el Tribunal resuelva que procede la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el Estado, el trabajador no tendrá derecho a ninguna de las mencionadas prestaciones.

Asimismo se prevé la figura jurídica de la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador en los siguientes casos:

- I. Modificar unilateralmente el Estado las condiciones de trabajo excepto en los casos de existencia de una causa justificada y comprobada ante el Tribunal de Arbitraje;
- II. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condición higiénica el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establecen;
- III. Reducir el salario del trabajador; y
- IV. Pagar un salario inferior al mínimo general o profesional.

El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se den cualquiera de las causas mencionadas y tendrá derecho a que el Estado lo indemnice con el importe de tres meses de salario, más los salarios caídos desde la fecha de la separación y hasta que se de cumplimiento al laudo que pronuncie el Tribunal de Arbitraje.

BAJA CALIFORNIA.

Sus relaciones laborales se encuentran reguladas por la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California, que fue publicada en el Periódico Oficial el 20 de octubre de 1989 Divide a los trabajadores como de base y de confianza.

Para dirimir sus controversias se establece un Tribunal de Arbitraje, que se forma por un representante de los Poderes del Estado, uno de los Municipios, uno de las Instituciones Descentralizadas, tres representantes uno del Sindicato de Burócratas, así como un árbitro que será nombrado por la mayoría de los anteriores y, en caso, de desacuerdo lo nombrara el Gobernador.

Este Tribunal es competente para conocer y resolver los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de las autoridades públicas o dependencias y sus trabajadores; conocer y resolver los conflictos colectivos que surjan entre las instituciones públicas y las organizaciones sindicales de trabajadores; conocer y resolver de los conflictos sindicales e intersindicales; conocer del registro de los sindicatos y federaciones estatales y, en su caso, resolver la cancelación de los

mismos previo juicio que se siga para tal efecto a petición de parte; efectuar el registro de la Condiciones Generales de Trabajo.

La Ley faculta a los titulares a la rescisión unilateral de la relación de trabajo, sin embargo, los trabajadores sólo podrán ser separados por causa justificada y para el caso de separación injustificada podrán optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización constitucional, y al pago de las demás prestaciones establecidas, mediante el procedimiento legal para tal efecto establecido, en los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les indemnice constitucionalmente y al pago de veinte días de salario por cada año de servicios prestados a proporción, sí así lo manifiesta expresamente, y en caso de indemnización, al pago de una prima de antigüedad consistente en quince días de salario por cada año de servicios prestados, independientemente de las demás prestaciones a que tuviere derecho el trabajador.

La autoridad pública de la competencia deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, el aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que este se negare a recibirlo la *autoridad*, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento del Tribunal respectivo, proporcionándole el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o al Tribunal de Arbitraje por sí sola bastara para considerar que la causa del despido fue *injustificada*.

Si en el juicio correspondiente no comprueba la autoridad la causa de la rescisión el trabajador tendrá derecho, además cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente la resolución arbitral.

Asimismo se contempla la rescisión de la relación de trabajo imputable a las autoridades públicas por:

- I. Incurrir los funcionarios o titulares de las autoridades públicas en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias, malos tratos u otros análogos en contra del trabajador o de sus familiares;
- II. Reducir las autoridades públicas los salarios de los trabajadores;
- III. No pagar los salarios correspondientes en las fechas y lugares establecidos;
- IV. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por las autoridades públicas, en sus herramientas o útiles de trabajo del trabajador;
- V. La existencia de un peligro grave para la seguridad del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas las dependencias, oficina o taller de las personas que en él laboran;
- VI. Comprometer con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad de la dependencia, oficina o taller o de las personas que en él laboran;
- VII. Las análogas a las establecidas anteriormente y que sean de consecuencias graves y semejantes en perjuicio de los trabajadores.

En los casos anteriores las autoridades públicas están obligadas a pagar a sus trabajadores, la indemnización constitucional, al pago de salarios vencidos en su caso, las demás prestaciones que establece la Ley y además veinte días por cada año de servicios prestados por los mimos o fracción.

BAJA CALIFORNIA SUR.

Sus relaciones laborales se encuentran reguladas por la Ley al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios, vigente desde el 1° de enero de 1977. Divide a los trabajadores como de base, de confianza y supernumerarios.

Para dirimir sus controversias se establece un Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado, integrado por un árbitro representante de Estado y Municipios, un árbitro representante de los trabajadores y un tercer árbitro, que será Licenciado en Derecho que nombraran los Árbitros representantes citados y que tendrá el carácter de Presidente.

Este Tribunal es competente para conocer de los conflictos individuales que se susciten entre una Dependencia Burocrática y sus trabajadores; conocer de los conflictos sindicales e intersindicales; conocer de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio; conceder el registro de los sindicatos o, en su caso, dictar la cancelación de los mismos; así como efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo.

Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales de rescisión el Estado tendrá que acudir ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado a solicitar el cese en los efectos del nombramiento del trabajador, acreditando en juicio la causa de rescisión. Cuando el Tribunal resuelva que procede la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el Estado, el trabajador no tendrá derecho al pago de salarios caídos.

CAMPECHE.

El Estado de Campeche rige sus relaciones laborales en dos ordenes, uno estatal y otro municipal e instituciones descentralizadas, por tanto, las relaciones laborales entre el Estado de Campeche a nivel estatal y sus trabajadores se encuentran reguladas por la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado de Campeche, que entro en vigor el 24 de junio de 1997. Divide a los trabajadores como de base y de confianza.

Para dirimir sus controversias se establece un Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje, integrado por un representante de las Entidades Públicas, un representante del Sindicato de Trabajadores al Servicio de las Entidades Públicas, bajo la Presidencia del Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado o del Profesional o miembro del organismo estatal especializado en materia que los mencionados representantes designen de común acuerdo.

Este Tribunal es competente para conocer y resolver los conflictos individuales que se susciten entre las Entidades Públicas y sus trabajadores; conocer y

resolver los conflictos colectivos que surjan entre las Entidades Públicas y las organizaciones de trabajadores a su servicio; conceder el registro de los sindicatos o, en su caso, dictar la cancelación de los mismos; conocer de los conflictos sindicales e intersindicales.

Cuando algún trabajador incurra en alguna causal de rescisión de la relación de trabajo la Ley obliga a las Entidades Públicas a demandar ante al Tribunal de Conciliación y Arbitraje la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañará, como instrumento base de la acción el acta administrativa y los documentos que al formularse esta, se hayan agregado a la misma.

Para la instrumentación del acta administrativa el jefe superior de la oficina procederá a levantarla, con la intervención del trabajador, en su caso, y un representante del Sindicato respectivo, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmará por los que en la diligencia intervengan y por dos testigos de asistencia, debiéndose entregarse, en ese mismo acto, una copia al trabajador y otra al representante sindical.

Por su parte las relaciones laborales ente los Municipios y sus organismos descentralizados del Estado de Campeche y sus trabajadores, se rigen por la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios e Instituciones Descentralizadas del Estado de Campeche, que entro en vigor el 11 de

septiembre de 1979. Divide a los trabajadores como de base, supernumerarios y de confianza.

Para dirimir sus controversias se establece un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, integrado por un representante de los Municipios y organismos descentralizados, un representante del Sindicato, y un árbitro nombrados por los dos anteriores, quien fungirá como Presidente.

Este Tribunal es competente para conocer y resolver los conflictos individuales que se susciten entre las Entidades Públicas y sus trabajadores; conocer y resolver los conflictos colectivos que surjan entre las Entidades Públicas y las organizaciones de trabajadores a su servicio; conceder el registro de los sindicatos o, en su caso, dictar la cancelación de los mismos, conocer de los conflictos sindicales e intersindicales; efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo.

Aunque la Ley expresamente no lo menciona se entiende que el procedimiento, en caso de que el trabajador incurra en alguna de las causales de rescisión, es de que de manera directa el titular puede rescindir el nombramiento, con la consecuencia de que el trabajador que sienta que han sido afectados sus derechos laborales, tiene la vía de reclamar, a su elección, su reinstalación o indemnización constitucional, y al pago de salarios caídos, desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo. Cuando el Tribunal resuelva que

procede la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el Estado, el trabajador no tendrá derecho al pago de salarios caídos.

CHIAPAS.

Sus relaciones laborales se encuentran reguladas por la Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas, publicada en el Periódico Oficial del Estado el 1° de mayo de 1992. Divide a los trabajadores como de base, de confianza e *interinos*, y expresamente señala que el personal contratado por honorarios se *asimila a los de confianza*.

Para dirimir sus controversias se establece un Tribunal del Servicio Civil del Estado de Chiapas, integrado por dos representantes del Supremo Tribunal de Justicia, de los cuales uno de ellos presidirá el Tribunal y no integrará Sala y el otro presidirá la Sala, uno por el Poder Ejecutivo y uno por cada Unidad Burocrática propuesto por el Sindicato que tenga la mayor membresía.

Este Tribunal es competente para conocer de los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de los poderes, de las dependencias y entidades públicas estatales, municipales y sus trabajadores; conocer de los conflictos colectivos que surjan entre las instituciones citadas y los trabajadores a su servicio; conceder o negar el registro de los sindicatos o, en su caso, dictar su cancelación; conocer de los conflictos sindicales e intersindicales; así como efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo.

Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales de rescisión el jefe inmediato de la oficina procederá a levantar acta administrativa, con audiencia del trabajador si se encuentra presente y un representante del Sindicato respectivo, el que será citado para tal efecto; en caso de no concurrir se procederá sin su presencia y se hará constar en el acta, la forma en que fue citado y su ausencia, asentando con toda precisión los hechos. La declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por los testigos de asistencia.

Si lo llegare a estimar pertinente la Ley faculta al titular a cesar en los efectos de su nombramiento al trabajador en ese mismo acto, en que se instrumente el acta administrativa. Del acta de despido levantada se entregará copia al trabajador y otra a su representante sindical; y en caso de que el trabajador se negare a recibirla, le titular lo hará constar en la misma asistido por dos testigos, dentro de los cinco días siguientes de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento del Tribunal, para que haga la publicación por estrados.

Si el Estado no comprueba en juicio la causa de rescisión el trabajador tendrá derecho, a su elección, a que se le reinstale en el servicio que desempeñaba o que se le indemnice constitucionalmente; además del pago de salarios caídos, desde la fecha del despido, hasta el día en que se cumplimente el laudo. Cuando el Tribunal resuelva que la rescisión de la relación de trabajo fue justificada el trabajador no tendrá derecho al pago de salarios caídos.

CHIHUAHUA.

Sus relaciones laborales se encuentran reguladas en el Título cuarto del Código Administrativo del Estado de Chihuahua, vigente desde el 1974. Divide a los trabajadores como de base, de confianza, eventuales y extraordinarios, entendidos estos últimos como aquellos *que se contratan transitoriamente*.

Para dirimir sus controversias se establece un Tribunal de Arbitraje del Estado, integrado por un representante del Gobierno del Estado, un representante de los trabajadores, y un tercer árbitro que nombren de común acuerdo los dos anteriores, y que fungirá como Presidente. Además en cada Unidad Burocrática; entendida como la totalidad de los trabajadores al servicio de cada uno de los Poderes del Estado, podrá constituirse una Junta Arbitral, que también será colegiada y que estará integrada por un representante del Jefe de la Unidad, otro del Sindicato y un tercero elegido, las cuales podrán ser permanentes o accidentales.

Este Tribunal es competente para conocer en revisión los conflictos individuales que se susciten entre la administración o sus representantes y sus trabajadores; conocer y resolver los conflictos colectivos que surjan entre la organización Sindical y el Estado; para llevar a cabo el registro del sindicato y la cancelación del mismo registro.

Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales de rescisión la Ley faculta al titular a cesarlo en los efectos de su nombramiento, sin su responsabilidad. Si el

Estado no comprueba en juicio la causa de rescisión el trabajador tendrá derecho, a su elección, a que se le reinstale en el servicio que desempeñaba o que se le indemnice constitucionalmente; además del pago de salarios caídos, desde la fecha del despido, hasta el día en que se cumplimente el laudo. Cuando el Tribunal resuelva que el cese o despido fue justificado, el trabajador no tendrá derecho al pago de salarios caídos.

COAHUILA.

El ordenamiento burocrático que rige las relaciones laborales entre esta Entidad Federativa y sus trabajadores se denomina Estatuto Jurídico para los Trabajadores del Estado de Coahuila. Este Estatuto divide a sus trabajadores como de base y de confianza, haciendo una enumeración amplia de estos últimos.

Para dirimir sus controversias se establece un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, integrado en dos secciones; la Primer Sección integrada por un representante del Gobierno del Estado, un representante de los trabajadores; la Segunda Sección, estará integrada por un representante de los Ayuntamientos y otro de los trabajadores, a ambas secciones las presidirá un tercer árbitro, que será nombrado por los anteriores representantes, y que tendrá el carácter de Presidente. La Primer Sección, conocerá de los conflictos que surjan entre los Poderes del Estado o de sus Entidades Paraestatales y sus trabajadores; la Segunda Sección conocerá de los conflictos que se susciten entre los Municipios y sus trabajadores.

Este Tribunal es competente para conocer de los conflictos individuales que se susciten entre una Dependencia y sus trabajadores; conocer de los conflictos colectivos que surjan entre las Dependencias y el Sindicato; conceder o negar el registro del sindicato y, en su caso, dictar la cancelación del mismo; conocer de los conflictos sindicales; efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo; conocer de todos los conflictos que se susciten en la aplicación de dicha Ley; conocer de todos los demás casos que dicha Ley determine deban ser resueltos por él; expedir su Reglamento Interior sujetándose a los lineamientos generales del presente Estatuto.

Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales de rescisión el Estado tendrá que acudir ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje a solicitar el cese en los efectos del nombramiento del trabajador, acreditando en juicio la causa de rescisión. Cuando el Tribunal resuelva que procede la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el Estado, el trabajador no tendrá derecho al pago de salarios caídos.

~~En los casos de que el Estado solicite el cese en los efectos del nombramiento del trabajador, éste podrá ser suspendido en su trabajo mientras el Tribunal de Conciliación y Arbitraje dicte su resolución. Los efectos del nombramiento del trabajador de confianza se darán por terminados sin responsabilidad para los titulares de las Dependencias en cualquier tiempo y por acuerdo del funcionario autorizado por la Ley para hacerlo.~~

Para las relaciones laborales entre las Entidades Públicas Municipales y sus trabajadores municipales, se encuentra inserto el título octavo denominado "De la Relaciones Jurídicas Laborales entre las Entidades Publicas Municipales y sus trabajadores" de su respectivo Código Municipal, publicado en el Periódico Oficial 20 de julio de 1999. Este Código divide a los trabajadores como de base, de confianza y temporales.

Para dirimir sus controversias se establece un Tribunal de Conciliación y Arbitraje para los Trabajadores al Servicio de los Municipios, integrado por un representante de los Ayuntamientos, un representante de los trabajadores de los Municipios, y un tercer árbitro que nombre el Ejecutivo del Estado, y que fungirá como Presidente.

Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales de rescisión el titular de la entidad pública municipal procederá a levantar acta administrativa en la que oírán en defensa al trabajador, siempre que se encuentra presente en el centro de trabajo, en la que deberá intervenir la representación sindical, si la hubiere. Se asentaran en el acta los hechos con la mayor precisión, tomándosele declaración al trabajador afectado, se oírán a los testigos de cargo y descargo que propongan las partes; y se recibirán también las demás pruebas pertinentes, firmándose las actuaciones con dos testigos de asistencia. Esta acta no se invalida si alguno de los que en ella intervienen se niega a firmarla, siempre que este presente el trabajador afectado se le deberá entregar copia del acta, salvo en los casos de

abandono de empleo o de servicio, prisión y demás en que por su naturaleza no pudiere estar presente.

La entidad pública municipal deberá dar aviso por escrito al servidor público de manera personal, de la fecha y causa de la rescisión de la relación jurídica laboral. En caso de no sea posible entregar el aviso o que el trabajador se negare a recibirlo, la institución pública, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la rescisión deberá hacerlo del conocimiento del Tribunal, proporcionando a este último el domicilio que tenga registrado del trabajador y solicitando sea notificado este. La falta de aviso al servidor público o al Tribunal producirá a favor del trabajador la presunción de que el despido es injustificado. En caso de que el cese sea justificado el trabajador no tiene derecho al pago de los sueldos que dejó de percibir.

Cuando el trabajador de base resulte cesado injustificadamente tendrá derecho a optar por la reinstalación en el cargo o puesto que desempeñaba, con todas las prestaciones que disfrutaba, o a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario; así mismo tendrá derecho, en su caso, al pago de los sueldos que dejó de percibir.

La entidad pública quedará eximida de reinstalar al trabajador en los siguientes casos:

1. Tratándose de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

II. Tratándose de trabajadores de confianza;

III. Tratándose de trabajadores temporales.

COLIMA.

El ordenamiento burocrático que rige las relaciones laborales entre esta Entidad Federativa y sus trabajadores se denomina Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado, publicado en el Periódico Oficial el 4 de enero de 1992. Esta Ley divide a sus trabajadores como de base, de confianza y supernumerarios.

Para dirimir sus controversias se establece un Tribunal de Arbitraje y Escalafón, integrado por dos Magistrados, designados por el Poder Judicial y los Ayuntamientos, dos Magistrados representantes de los trabajadores y Magistrado que tendrá el carácter de Presidente

Este Tribunal es competente para conocer y resolver de los conflictos individuales o colectivos que se susciten entre Titulares de una Entidad o dependencia pública y sus trabajadores; conceder el registro de los Sindicatos o, en su caso, dictar la cancelación de los mismos; efectuar el acuerdo de depósito de las Condiciones Generales de Trabajo, reglamentos de escalafón, reglamentos de las diferentes comisiones mixtas y de los estatutos de los Sindicatos; expedir su propio reglamento y los manuales de organización.

En los casos de que un trabajador incurra en alguna de las causales de cese de la relación de trabajo el titular de la dependencia o entidad 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 pública o población, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal. O bien, podrá suspender los efectos del nombramiento si con ello esta conforme el Sindicato correspondiente; pero si este no estuviere de acuerdo, y cuando se trate de alguna de las causas graves, el titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal, 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 plazos en que correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento.

Igualmente el titular de la Entidad o dependencia procederá a levantar acta administrativa en la que otorgara derecho de audiencia y defensa al trabajador y ~~en la que se tendrá intervención de la representación sindical.~~ En el acta se asentaran los hechos con toda precisión, la declaración del trabajador afectado, y la del representante sindical, si intervinieron y quisieron hacerlo, las de los testigos de cargo y de descargo idóneos; asimismo se recibirán las demás pruebas que pertinentemente procedan, firmándose las actuaciones al termino de las mismas por los interesados, los que harán de igual forma dos testigos de asistencia. De no querer firmar el acta los intervinientes se asentará tal circunstancia, lo que no

invalidará el contenido de la misma, debiéndose entregar una copia al trabajador y otra al representante sindical. Para los casos de abandono de empleo y prisión del trabajador, para la formulación del acta administrativa no se requerirá la presencia del trabajador.

Si del resultado de las actuaciones se demuestra que el trabajador incurrió en alguna de las causales de rescisión, el titular enviará el acta levantada al Tribunal, así como los documentos que al formularse ésta se hayan agregado a la misma, demandando la rescisión de la relación de trabajo. El Titular comunicará la decisión adoptada y le turnará copia del oficio de remisión al Tribunal; el trabajador que estuviere inconforme con la decisión del titular tendrá el derecho de acudir ante el Tribunal para hacer su defensa, de conformidad con las reglas del procedimiento establecidas. Cuando el Tribunal resuelva que procede dar por terminados los efectos del nombramiento sin responsabilidad para la entidad pública, el trabajador no tendrá derecho al pago de los salarios caídos, ni a la indemnización correspondiente.

DURANGO.

El ordenamiento burocrático que rige las relaciones laborales entre esta Entidad Federativa y sus trabajadores es la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Tres Poderes del Estado de Durango, publicada en el Periódico Oficial el 24 de julio de 1980. Su ámbito de aplicación se extiende a los trabajadores de base de los tres poderes del Estado, los organismos públicos descentralizados, empresas de Participación Estatal y Fideicomisos, así como también a los Municipios, según la

jurisprudencia que bajo el rubro “Trabajadores el Servicio de los Municipios del Estado de Durango, Conflictos Laborales de los. Competencia del Tribunal de Conciliación y Arbitraje Estatal. Mientras la legislatura expide la Ley específica” emitió el Segundo Tribunal Colegiado del Octavo Circuito, ampliando la facultad del Tribunal de Conciliación y Arbitraje Local para conocer de dicha materia. Esta Ley divide a sus trabajadores como de base, de confianza y supernumerarios.

Para dirimir sus controversias se establece un Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Durango, integrado por un representante, designado por los Titulares de los Tres Poderes, un representante del Sindicato de los Trabajadores al Servicio de los Tres Poderes y tercer árbitro que nombraran los representantes citados y que fungirá como Presidente.

Este Tribunal es competente para conocer y resolver de los conflictos que se susciten entre Titulares de una Dependencia y sus trabajadores; conceder el registro de los Sindicatos en su caso dictar la cancelación de los mismos; conocer de los conflictos sindicales e intersindicales; efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo.

Para el caso de que alguna trabajador incurra en alguna de las causales de cese previstas por la propia Ley, ésta faculta al Titular de la Dependencia de manera unilateral determinar el cese en los efectos de su nombramiento y, para el caso, de que el Tribunal determine que el despido fue justificado el trabajador no tendrá derecho al pago de salarios caídos.

El trabajador podrá solicitar ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, además cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen salarios caídos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo

El Titular de la Dependencia quedará eximida de reinstalar al trabajador, mediante el pago de una indemnización, en los siguientes casos

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II. Si comprueba ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo desempeñado o por las características de sus labores, esta en contacto directo y permanente con él y el Tribunal estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo,
- III. En los casos de los trabajadores de confianza;
- IV. Cuando se trate de trabajadores temporales.

ESTADO DE MÉXICO.

El ordenamiento burocrático que rige las relaciones laborales entre esta Entidad Federativa y sus trabajadores es la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, publicada el 23 de octubre de 1998. Esta Ley divide a sus trabajadores como generales y de confianza.

Para dirimir sus controversias se establece un Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje, integrado por un representante de los poderes públicos del Estado, un representante de cada uno de los Sindicatos mayoritarios, un representante de los Ayuntamientos de la Entidad y un árbitro, que será designado por la mayoría de los anteriores representantes y que tendrá el carácter de Presidente.

Este Tribunal es competente para conocer y resolver, en Conciliación y Arbitraje, de los conflictos individuales que se susciten entre las Instituciones Públicas o Dependencias y sus servidores públicos; conocer y resolver, en Conciliación y Arbitraje, los conflictos colectivos que surjan entre las Instituciones Públicas o Dependencias y las Organizaciones Sindicales; conceder el registro de los Sindicatos y, en su caso, dictar la cancelación de los mismos; conocer y resolver, en Conciliación y Arbitraje, de los conflictos internos de los Sindicatos y de los intersindicales; efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo, de los estatutos de los Sindicatos, así como de aquellos otros documentos que por su naturaleza deban obrar en los registros del Tribunal; conocer de cualquier otro asunto relativo, derivado o directamente vinculado con las relaciones de trabajo.

La Institución Pública deberá dar aviso por escrito al servidor público de manera personal, de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación de trabajo y, en caso, de que exista la imposibilidad comprobada de entregar el aviso o que el servidor público se negare a recibirlo, la Institución Pública o Dependencia, dentro de los cinco días siguientes, a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento del Tribunal, proporcionando a éste el último domicilio que tenga

registrado y solicitando su notificación el servidor público. La falta de aviso al servidor público o al Tribunal por sí sola bastara para considerar que el despido fue injustificado.

Si la Institución Pública no comprueba en juicio la causa de rescisión el trabajador tendrá derecho, a su elección, a que se le reinstale en el servicio que desempeñaba o a su indemnización; además del pago de salarios caídos, desde la fecha del despido, hasta el día en que se cumplimente el laudo. Cuando el Tribunal resuelva que el cese o despido fue justificado, el trabajador no tendrá derecho al pago de salarios caídos.

Se contempla la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el servidor público por:

- I. Engañarlo la Institución Pública o Dependencia en relación a las condiciones que se le ofreció el trabajo. Esta causa dejará de tener efecto después de 30 días naturales a partir de su incorporación al servicio.
- II. Incurrir alguno de sus superiores jerárquicos o familiares de éstos en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, hostigamiento, malos tratos u otros análogos en contra del servidor público, su cónyuge, concubina, concubinario, padres, hijos o hermanos;
- III. Incumplir la Institución Pública o Dependencia las condiciones laborales y salariales acordadas para el desempeño de sus funciones y las que estipula la Ley;

- IV. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del servidor público por carecer de condiciones higiénicas en su lugar de trabajo o no cumplirse las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;
- V. No inscribirlo en el Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios o no cubrir a ésta las aportaciones que le correspondan;
- VI. Las análogas a las establecidas anteriormente de igual manera graves y de consecuencias semejantes.

En los casos anteriores el servidor público podrá separarse de su trabajo dentro de los 30 días naturales siguientes a la fecha en se dé cualquiera de las causas y tendrá derecho a que la Institución Pública lo indemnice con el importe de tres meses de sueldo y 20 días por cada año devengado cubriéndole las prestaciones a que tenga derecho.

Las Instituciones Públicas o dependencias no estarán obligadas a reinstalar al *servidor público, pero sí a cubrirle la indemnización correspondiente, en los siguientes casos:*

- I. Cuando el servidor público cuente con una antigüedad menor de un año;
- II. Se comprueba ante el Tribunal que el servidor, en razón de su función, debe estar en contacto permanente y directo con su superior jerárquico y el Tribunal resuelva que esta situación entorpece el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III. Se considere que la reinstalación del servidor público afecta la buena marcha de la unidad administrativa a la que está adscrito;

IV Se trate de servidores públicos por tiempo u obra determinados.

GUANAJUATO.

El ordenamiento burocrático que rige las relaciones laborales entre esta Entidad Federativa y sus trabajadores es la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, publicada en el Periódico Oficial 4 de diciembre de 1992. Esta Ley divide a sus trabajadores como de base, de confianza, temporales e interinos; excluye de su protección a los miembros de las policías estatales o municipales, de las fuerzas de seguridad y tránsito, así como a los trabajadores de confianza, quienes gozaran de las medidas de protección al salario y de los beneficios de seguridad social.

Para dirimir sus controversias se establece un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, integrado por un representante del Gobierno del Estado, un representante de los Ayuntamientos, un representante de los Trabajadores al Servicio del Estado, un representante de los trabajadores al servicio de los Municipios y un Presidente, que será designado por el pleno del Supremo Tribunal de Justicia, a propuesta del Gobernador del Estado.

Este Tribunal es competente para conocer y resolver de los conflictos individuales y colectivos que se susciten entre trabajadores y las dependencias; efectuar el registro de los Sindicatos y, en su caso, dictar la cancelación de dichos registros;

efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo; dirimir las controversias sobre la titularidad de la representación sindical en los términos de Ley; para ejercer las demás facultades que se deriven de la Ley.

El titular de la dependencia o el trabajador podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo por causa justificada sin incurrir en responsabilidad. Cuando el titular determine dar por terminados los efectos del nombramiento del trabajador, deberá dar aviso por escrito a este último, expresando la causa o causas de la misma. El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador y, en caso, de que éste se negare a recibirlo, el titular de la dependencia, dentro de los cinco días siguientes, a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, proporcionando, a éste, el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Cuando el trabajador incurra en alguna causal de rescisión de la relación laboral, el jefe de la oficina procederá a levantar acta administrativa, con intervención del sindicato, si lo hubiere en la dependencia, en la cual con toda precisión se asentaran los hechos, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmara por los que en ella intervengan y por los testigos de asistencia, debiéndose entregarse en ese mismo acto, una copia al trabajador y otra a la representación sindical, en su caso. El trabajador tiene derecho a designar persona de su confianza, que lo asista en el levantamiento del acta administrativa.

El trabajador podrá solicitar ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, si considera que la rescisión fue injustificada; asimismo, tendrá derecho, en su caso, al pago de salarios caídos

La entidad pública quedará eximida de reinstalar al trabajador, mediante el pago de la indemnización correspondiente, en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores con menos de un año de antigüedad;
- II. Cuando se trate de trabajadores que, por el trabajo que desempeñaban, exige contacto directo y permanente con sus superiores, que haga imposible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
- III. Cuando se trate de trabajadores interinos o eventuales.

Cuando el trabajador rescinda la relación de trabajo, deberá notificarlo por escrito a su superior inmediato o al jefe de la dependencia, y se consideran como causales las siguientes:

- I. Cuando el patrón o sus representantes, incurrieren en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos para con el trabajador o sus familiares, ya sea fuera o dentro de las horas de trabajo, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- II. Reducir el patrón el salario de los trabajador;

- III. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
- IV. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas de seguridad e higiene;
- V. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él;
- VI. Engañarlo el patrón, respecto de las condiciones de trabajo;
- VII. Las análogas a las establecidas anteriormente de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

En los casos anteriores el trabajador tendrá derecho a la indemnización de tres meses de salario más veinte días por cada año de servicios o la proporción que corresponda, también tendrá derecho a la prima de antigüedad. En caso de laudo favorable al trabajador, se le cubrirán salarios caídos desde la fecha de separación hasta que se ejecute o cumpla el laudo.

GUERRERO.

El ordenamiento burocrático que rige las relaciones laborales entre esta Entidad Federativa y sus trabajadores es la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero, publicada en el Periódico Oficial el 6 de enero de 1989. Esta Ley divide a sus trabajadores como de base y supernumerarios; y a los de confianza únicamente les otorga la protección al salario y los beneficios de la seguridad social.

Para dirimir sus controversias se establece un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, integrado por un representante del gobierno, designado por el Poder Ejecutivo, un representante del trabajo designado por el Sindicato y un tercer árbitro que será nombrado de común acuerdo por los representantes citados y que fungirá como Presidente

Este Tribunal es competente para conocer y resolver de los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de una dependencia, los municipios, entidades paraestatales y sus trabajadores, conocer y resolver de los conflictos colectivos que surjan entre las dependencias del gobierno y la organización de trabajadores a su servicio; conceder y llevar el registro del sindicato existente en el Estado o, en su caso, dictar la cancelación; conocer de los conflictos sindicales e intersindicales; efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo, Reglamentos de Escalafón, Condiciones Mixtas de Seguridad e Higiene y los Estatutos del Sindicato; las demás que establezcan las leyes.

Cuando el titular determine la rescisión de la relación laboral que lo una con el trabajador, deberá dar aviso por escrito a éste último, expresando la causa o causas de la misma. El trabajador podrá ejercer ante los órganos jurisdiccionales competentes, a su elección, que se le reinstale en el trabajo o que se le indemnice por el importe de tres meses de salario, más veinte días por cada año de servicio o fracción mayor de seis meses, si considera que no ha dado ninguna causa justificada de terminación.

La entidad pública quedará eximida de la obligación de reinstalar al trabajador cuando se trate de trabajadores con menos de un año de antigüedad y también si el trabajo desempeñado exige contacto directo con sus superiores, haciendo imposible el desarrollo normal de la relación, mediante el pago de una indemnización. En el caso de resolución favorable al trabajador, se le cubrirán también los salarios caídos, computados desde la fecha de separación hasta la notificación del laudo ejecutoriado

HIDALGO.

El ordenamiento burocrático que rige las relaciones laborales entre esta Entidad Federativa y sus trabajadores es la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatales y Municipal, así como de los organismos descentralizados, publicada en el Periódico Oficial el 31 de diciembre de 1987. Esta contempla a los trabajadores de base, y excluye a los de confianza y honorarios.

Para dirimir sus controversias se establece un Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje, integrado por un magistrado representante del Gobierno del Estado, designado por el Gobernador del propio Estado, un magistrado representante de los trabajadores designado por la mayoría de los representantes de los Sindicatos y un magistrado tercer árbitro, que nombrarán los magistrados previamente citados, o en su defecto, o falta de acuerdo, por el Gobernador del Estado y que fungirá como Presidente.

Este Tribunal es competente para conocer de los conflictos individuales que se susciten entre los titulares y los trabajadores; conocer de los conflictos colectivos que surjan; conceder el registro de los Sindicatos o, en su caso, dictar la cancelación del mismo; conocer de los conflictos sindicales e intersindicales; efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo

Cuando el trabajador incurra en alguna causal de rescisión de la relación laboral, el jefe superior de la oficina procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del sindicato, en la que con toda precisión se asentaran los hechos, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmara por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto, una copia al trabajador y otra a la representación sindical. Si a juicio del Titular procede demandar ante el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañarán, como instrumentos base de la acción, el acta administrativa y los documentos que, al formularse ésta, se hayan agregado a la misma.

En los casos de rescisión de la relación laboral, y que el Titular hubiere solicitado el cese del trabajador ante el citado Tribunal, 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 población cuando esto

sea posible, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal Estatal de Contratación y Arbitraje.

Por cualquiera de las causas de rescisión, el Titular de la Dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento si con ello esta conforme el Sindicato correspondiente; pero si este no estuviere de acuerdo, y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas, el Titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal Estatal 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.

JALISCO.

El ordenamiento burocrático que rige las relaciones laborales entre esta Entidad Federativa y sus trabajadores es la Ley de los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, del mes de marzo de 1984. Esta clasifica a los trabajadores como de base, de confianza, interinos, provisionales y transitorios.

Para dirimir sus controversias se establece un Tribunal de Arbitraje y Escalafón, integrado por un representante de los poderes del Estado, de los municipios, de

los organismos descentralizados, empresas o asociaciones de participación mayoritaria Estatal o Municipal, designado por el Ejecutivo, un representante de los trabajadores, designado a través de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado de Jalisco, y un tercero, designado por el Colegio de Notarios del Estado, a través de su Consejo que deberá recaer, necesariamente, en un Notario Público titular, y en ejercicio, de la ciudad de Guadalajara

Este Tribunal de Arbitraje y Escalafón es competente para resolver de las controversias que se susciten entre los poderes del Estado, los ayuntamientos, los organismos descentralizados, empresas o asociaciones de participación mayoritaria Estatal o Municipal y sus servidores; así como de los conflictos que surjan entre la Federación de Sindicatos de Servidores Públicos y los Sindicatos que la integran, o sólo entre éstos. También será competente para invalidar las resoluciones de las Comisiones Mixtas de Escalafón, a instancia de uno o varios concursantes que consideren vulnerados sus derechos escalafonarios. Queda exceptuado para conocer y resolver de las controversias o conflictos en materia de relaciones de trabajo que se susciten entre los servidores públicos que presten sus servicios en los tribunales a que se refiere el primer párrafo del artículo 56 de la Constitución Política del Estado.

Ningún servidor público de base podrá ser cesado, sino por causa justificada; en consecuencia, el nombramiento de estos servidores de base sólo dejará de surtir efectos, sin responsabilidad para la Entidad Pública en que preste sus servicios,

por incurrir en alguna de las causales rescisorias que marca la Ley. En este sentido, esta Ley faculta al titular de la entidad pública a dar por terminados los efectos del nombramiento del trabajador, de manera unilaterial,

Cuando algún trabajador incurra en alguna causal de cese, el titular o encargado de la entidad pública procederá a levantar acta administrativa en la que otorgara derecho de audiencia y defensa al servidor público, en la que tendrá intervención la representación sindical si la hubiere y quisiera intervenir en ésta, con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del servidor afectado y la del representante sindical, si intervino y quiso hacerlo, las de los testigos de cargo y de descargo idóneos; *asimismo se recibirán las demás pruebas que* pertinentemente procedan, firmándose las actuaciones administrativas al termino de las mismas por los interesados, lo que harán de igual forma dos testigos de asistencia. De no querer firmar el acta los intervinientes se asentará tal circunstancia, debiéndose entregar terminado el acto una copia de la actuación al servidor público, así como a la representación sindical.

El servidor público que estuviera inconforme con la resolución emitida por la entidad pública al fin de la investigación administrativa que decreta la terminación de su nombramiento y de la relación de trabajo, tendrá derecho a acudir en demanda de justicia al Tribunal de Arbitraje y Escalafón en un término de sesenta días contados a partir del siguiente a aquel en que se le haya dado a conocer por escrito la determinación que le afecte lo cual se hará, dentro de los diez días que sigan a aquel en que se hubiera decidido la terminación de la relación de trabajo.

La falta de oficio comunicando al servidor público la determinación que le afecte, hará presumir la injustificación del cese

El servidor público podrá optar en ejercicio de las correspondientes acciones ya sea por la reinstalación en el cargo o puesto que desempeñaba, con todas las prestaciones que disfrutaba y en las mismas condiciones en que lo venía desempeñando o que se le indemnice con el importe de tres meses de sueldo. Si en el juicio correspondiente no comprueba la entidad pública la causa de la terminación o cese, el servidor público tendrá derecho además a que se le paguen los sueldos vencidos, desde la fecha del cese hasta que se cumplimente el laudo.

MICHOACAN.

El ordenamiento burocrático que rige las relaciones laborales entre esta Entidad Federativa y sus trabajadores es la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo, publicada en el Periódico Oficial el 30 del mes de junio de 1983. Esta clasifica a los trabajadores como de base, de confianza y temporales.

Para dirimir sus controversias se establece un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, integrado por un representante del Gobierno Estatal, designado por éste, un representante de los trabajadores al servicio del Estado y los Municipios y un tercer árbitro que nombrarán de común acuerdo los representantes citados y que fungirá como Presidente.

Este Tribunal es competente para conocer los conflictos individuales que se susciten entre los Titulares de las dependencias y sus trabajadores; conocer de los conflictos colectivos que surjan entre las instituciones y los trabajadores a su servicio; conocer el registro de los Sindicatos, Federaciones o Confederaciones o, en su caso, dictar la cancelación del mismo; conocer de los conflictos sindicales e intersindicales; efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo.

El Titular de la Dependencia, podrá dictar unilateralmente el cese del trabajador, cuando éste incurra en alguna de causales de rescisión; ningún Jefe de Oficina, Departamento o Director, podrá destituir o suspender del empleo, cargo o comisión a un servidor público, en todo caso, dará aviso al titular de la dependencia básica o entidad que corresponda, para que éste resuelva lo procedente.

Asimismo se requiere que el jefe superior de la oficina proceda a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del sindicato respectivo, en la que con toda precisión se asentaran los hechos, la declaración del trabajador afectado y la de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmara por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse una copia al trabajador y otra al representante sindical.

El trabajador que resulte cesado injustificadamente tendrá derecho a optar por la reinstalación en el puesto o cargo que desempeñaba, con todas las prestaciones

que disfrutaba, y en las mismas condiciones en que lo venía desempeñando, o a que se cambie de adscripción con sus mismos derechos; así mismo tendrá derecho, al pago de salarios caídos desde la fecha del cese hasta aquella en que sea reinstalado en el trabajo.

MORELOS.

El ordenamiento burocrático que rige las relaciones laborales entre esta Entidad Federativa y sus trabajadores es la Ley de Servicio Civil, publicada en el Periódico Oficial el 27 del mes de diciembre de 1950. Esta clasifica a los trabajadores como de base y de confianza.

Para dirimir sus controversias se establece un Tribunal de Arbitraje, integrado por un representante del gobierno y ayuntamientos del Estado, designado por el acuerdo de ambas partes y que denominará “representante del gobierno y ayuntamientos del Estado”, un representante del trabajo, designado por la Federación Burocrática del Estado y ayuntamientos y un tercer árbitro que nombrarán de común acuerdo los representantes citados y que fungirá como Presidente.

Este Tribunal es competente para conocer de los conflictos individuales que se susciten entre los funcionarios y los trabajadores; conocer de los conflictos que surjan entre el sindicato y el Estado; conocer de los conflictos que surjan entre los diversos sindicatos y para llevar a cabo el registro y cancelación de los sindicatos de trabajadores al servicio del Estado de Morelos.

Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales de rescisión la Ley faculta al titular a cesarlo unilateralmente en los efectos de su nombramiento, sin su responsabilidad; sin embargo, si el Estado no comprueba en juicio la causa de rescisión el trabajador tendrá derecho, a su elección, a que se le reinstale en el servicio que desempeñaba o que se le indemnice constitucionalmente; además del pago de salarios caídos, desde la fecha del despido, hasta el día en que se cumplimente el laudo. Cuando el Tribunal resuelva que el cese o despido fue justificado, el trabajador no tendrá derecho al pago de salarios caídos.

NAYARIT.

El ordenamiento burocrático que rige las relaciones laborales entre esta Entidad Federativa y sus trabajadores es el Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de carácter Estatal, publicada en el Periódico Oficial el 14 del mes de mayo de 1975. Esta clasifica a los trabajadores como de base y de confianza.

Para dirimir sus controversias se establece un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, integrado por dos representantes que nombrará el Titular del Poder Ejecutivo, dos representantes de los Trabajadores, designando uno el Comité Ejecutivo de la Sección Magisterial del Estado y otro el Comité Ejecutivo del Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas y árbitro que nombren entre si los representantes citados y que fungirá como Presidente.

Este Tribunal es competente para conocer y resolver de los conflictos individuales que se susciten entre los Titulares de las Entidades y sus trabajadores; conocer y resolver de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado, los Municipios, las Instituciones Descentralizadas y los trabajadores a su servicio; conceder el registro de los Sindicatos o, en su caso, dictar la cancelación del mismo; conocer de los conflictos sindicales e intersindicales; efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo.

Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa, en tal virtud, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos por las causas de rescisión que establece la propia Ley; en este sentido el Titular de la dependencia deberá acudir ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en solicitud del cese en los efectos del nombramiento del trabajador. Por otra parte, el trabajador que diere motivo a la terminación de los efectos del nombramiento, podrá ser desde luego suspendido en su trabajo, si con ello estuviere conforme el sindicato, pero si no fuere así, el titular respectivo podrá ordenar su remoción a oficina distinta de aquella en que estuviere prestando sus servicios hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto ante el citado Tribunal; si el Tribunal resuelve que fue justificado el cese, el trabajador no tendrá derecho al pago de salarios caídos.

NUEVO LEÓN.

El ordenamiento burocrático que rige las relaciones laborales entre esta Entidad Federativa y sus trabajadores es la Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo

León, publicada en el Periódico Oficial el 26 del mes de junio de 1948. Esta clasifica a los trabajadores como de base y de confianza.

Para dirimir sus controversias se establece un Tribunal de Arbitraje para los Trabajadores al Servicio del Estado, integrado por un representante del Gobierno del Estado, designado de común acuerdo por los tres Poderes del mismo, un representante de los Trabajadores, designando la Organización de Burócratas al Servicio del Estado y un tercer árbitro que nombrarán entre si los representantes citados y que fungirá como Presidente.

Este Tribunal es competente para conocer de los conflictos individuales que se susciten entre funcionarios de una Unidad Burocrática y sus trabajadores; conocer de los conflictos colectivos que surjan entre las Organizaciones de Trabajadores al Servicio del Estado y éste, y entre las Organizaciones de Trabajadores al Servicio del Municipio y éste; conocer de los conflictos intergremiales que se susciten entre las organizaciones de trabajadores al servicio del Estado o del Municipio; para llevar a cabo el registro de las organizaciones de trabajadores al servicio del Estado y sus Municipios y la cancelación del mismo registro; para nombrar el personal necesario para el funcionamiento del mismo.

La Ley del Estado de Nuevo León previene que ningún trabajador de base al servicio del Estado o Municipios podrá ser cesado o despedido sino por justa causa y que, en consecuencia, el nombramiento del trabajador sólo dejara de surtir sus efectos sin responsabilidad para el Estado o Municipios por alguna de

las causales rescisorias que ella misma señala. En este sentido, cuando el trabajador incurra en alguna de las causales de rescisión la Ley obliga al titular a solicitar ante el citado Tribunal el cese en los efectos del nombramiento del trabajador, sin su responsabilidad.

El trabajador que diere motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, podrá ser desde luego suspendido en su trabajo; si no fuere así, el jefe superior de la oficina podrá promover su remoción a oficina distinta de aquella en que estuviere prestando sus servicios, siempre que fuere compatible a sus aptitudes, hasta que sea resuelto en definitiva por el Tribunal de Arbitraje.

OAXACA.

El régimen jurídico de las relaciones laborales en el gobierno del Estado de Oaxaca se integra por la Ley del Servicio Civil para los Empleados del gobierno del Estado, publicada en el Periódico Oficial el 28 del mes de diciembre de 1963. Esta clasifica a los trabajadores como de base y de confianza. Asimismo por la Ley del Servicio Civil para los Empleados del H. Ayuntamiento del Municipio de Oaxaca de Juárez. La primera es de aplicación para todas las autoridades y funcionarios integrantes de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial del Estado de Oaxaca; y la segunda es de observancia para el H. Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Oaxaca de Juárez y los funcionarios dependientes del mismo, así como para los empleados y trabajadores municipales.

Para los conflictos entre el Estado de Oaxaca y sus empleados se crea la Junta de Arbitraje para los Empleados al Servicio de los Poderes del Estado, integrado por un representante del Gobierno de Oaxaca, designado de común acuerdo por los tres Poderes, un representante de los empleados, designando por el Sindicato y un tercer árbitro que nombrarán entre sí los representantes citados y que fungirá como Presidente.

Esta Junta es competente para conocer los conflictos individuales que se susciten entre los Poderes del Estado y sus empleados; conocer de los conflictos colectivos que surjan entre el Sindicato y los Poderes del Estado, así como de los conflictos intersindicales; para llevar a cabo el registro del Sindicato y la cancelación del mismo.

La Ley del Servicio Civil para los Empleados del gobierno del Estado, para el caso de algún trabajador incurra en alguna causal rescisoria lo faculta para cesarlo unilateralmente sin su responsabilidad; sin embargo, si el empleado reclama ante la Junta de Arbitraje la revocación de su nombramiento y aquella resulta injustificada, tendrá derecho a que se le reinstale en su empleo o a que se indemnice con tres meses de sueldo. En uno y otro caso, se le abonarán los sueldos dejados de percibir; el Estado se librerá de la obligación de reinstalar cubriéndole la segunda de las prestaciones indicadas.

Por su parte la Ley del Servicio Civil para los Empleados del H. Ayuntamiento del Municipio de Oaxaca de Juárez, divide a los trabajadores como de base y de

confianza. Para la solución de sus conflictos laborales crea la Junta de Arbitraje, integrada por un representante del Ayuntamiento, un representante de los empleados, designado por el Sindicato y un tercer árbitro que nombraran entre sí los representantes citados y cuando no se pongan de acuerdo lo designará el Ayuntamiento, y quien fungirá como Presidente.

Esta Junta es competente para conocer los conflictos individuales que se susciten entre el Ayuntamiento y sus empleados; conocer de los conflictos colectivos que surjan entre el Sindicato y el Ayuntamiento, así como de los conflictos intersindicales; para llevar a cabo el registro del Sindicato y la cancelación del mismo.

La Ley para los Empleados del H. Ayuntamiento del Municipio de Oaxaca de Juárez, para el caso de algún trabajador incurra en alguna causal rescisoria lo faculta para cesarlo unilateralmente sin su responsabilidad, sin embargo, si el empleado reclama ante la Junta de Arbitraje la revocación de su nombramiento y aquella resulta injustificada, tendrá derecho a que se le reinstale en su empleo o a que se indemnice con tres meses de sueldo. En uno y otro caso, se le abonarán los sueldos que haya dejado de percibir; el Ayuntamiento se librará de la obligación de reinstalar cubriéndole la indemnización de tres meses de sueldo.

PUEBLA.

El ordenamiento burocrático que rige las relaciones laborales entre esta Entidad Federativa y sus trabajadores es la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado

de Puebla. Esta clasifica a los trabajadores como de base, supernumerarios y de confianza.

Para dirimir sus controversias se establece un Tribunal de Arbitraje, integrado por un Magistrado representante del Estado, designado por el Gobernador, un representante de los Trabajadores al Servicio del Estado, designado por el Sindicato y un Magistrado tercer árbitro que será nombrado por los dos representantes anteriormente citados y que fungirá como Presidente.

Este Tribunal es competente para conocer de los conflictos individuales que se susciten entre alguno de los Poderes del Gobierno del Estado y sus trabajadores; conocer de los conflictos colectivos que surgieren entre el sindicato y el Estado; conocer de los conflictos que se susciten entre los miembros del sindicato; llevar a cabo el registro del Sindicato de Trabajadores al Servicio del Estado y, en su caso, la cancelación; para resolver sobre las condiciones generales de trabajo, en el caso del segundo párrafo de la fracción III del artículo 40 y para efectuar el registro de dichas condiciones.

La Ley del Estado de Puebla previene que el nombramiento de un trabajador de base sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para el Estado por alguna de las causales rescisorias que ella misma señala. En este sentido, cuando el trabajador incurra en alguna de estas causales la Ley faculta al titular a cesarlo unilateralmente en los efectos de su nombramiento, sin su responsabilidad; sin embargo, si el Estado no comprueba en juicio la causa de rescisión el trabajador

tendrá derecho, a su elección, a que se le reinstale en el servicio que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de sueldo y el de dos días más por cada año de servicio prestados, además del pago de salarios caídos, desde la fecha del despido, hasta el día en que se cumplimente el laudo. Cuando el Tribunal resuelva que el cese o despido fue justificado, el trabajador no tendrá derecho al pago de salarios caídos

QUERETARO

El ordenamiento burocrático que rige las relaciones laborales entre esta Entidad Federativa y sus trabajadores es la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios, publicada en el Periódico Oficial el 27 de agosto de 1987. Esta clasifica a los trabajadores como de base, de confianza y eventuales; estos últimos obedecen a necesidades temporales de servicio sujetas a la existencia de la partida presupuestal correspondiente.

Para dirimir sus controversias se establece un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, que funcionara en dos Salas, que se integraran: la Primera por un Magistrado representante del Gobierno Estatal y Municipal y por un Magistrado, designado por los Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios; y la Segunda por un Magistrado representante del Gobierno Estatal y por un Magistrado designado por los trabajadores de la Educación, a través de su Sindicato. Además de un árbitro, que nombraran los cuatro representantes citados, mismo que asumirá el cargo de Presidente.

Este Tribunal es competente para conocer y resolver los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de las Dependencias Públicas y sus trabajadores; conocer y resolver de los conflictos colectivos que surjan entre las Dependencias Públicas y las Organizaciones Sindicales de Trabajadores; conceder el registro a los Sindicatos y Federación de Sindicatos y, en su caso, resolver la cancelación de los mismos, previo juicio que se siga para tal efecto, a petición de parte. En ningún caso procederá la cancelación administrativa; para efectuar el registro y sanción de los Convenios Laborales, Reglamentos, Acuerdos y Disposiciones análogas y actos que señala la Ley.

Para el caso de que algún trabajador incurra en alguna de las causales rescisorias que la Ley faculta al Titular a cesarlo unilateralmente en los efectos de su nombramiento, sin su responsabilidad; sin embargo, si el Estado no comprueba en juicio la causa de rescisión el trabajador tendrá derecho, a su elección, a que se le reinstale en el servicio que desempeñaba o que se le indemnice, desde la fecha del despido, hasta el día en que se cumplimente el laudo. Cuando el Tribunal resuelva que el cese o despido fue justificado, el trabajador no tendrá derecho al pago de salarios caídos.

Cuando la relación de trabajo sea superior a veinte años de servicio sólo se podrá rescindir por alguna de las causales de rescisión que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se podrá imponer al trabajador una corrección disciplinaria inferior, respetando los derechos que deriven de su antigüedad; la repetición de la falta grave deja sin efecto la disposición anterior.

Se contempla la terminación de la relación laboral por imputabilidad a las entidades en los siguientes casos:

- I. Incurrir los funcionarios o titulares de las dependencias en faltas de probidad y honradez, actos de violencia, amagos, injurias, malos tratos y otros análogos en contra del trabajador o de sus familiares;
- II. Reducir los salarios de los trabajadores;
- III. No pagar los salarios correspondientes en las fechas y lugares establecidos;
- IV. Las análogas a las establecidas anteriormente y que sean de consecuencia grave en perjuicio de los trabajadores

QUINTANA ROO

El ordenamiento burocrático que rige las relaciones laborales entre esta Entidad Federativa y sus trabajadores es la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial de los Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Quintana Roo, publicada en el Periódico Oficial el 12 de junio de 1978. Esta clasifica a los trabajadores como de base, de confianza y supernumerarios.

Para dirimir sus controversias se establece un Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje, que funcionara en Pleno o en Salas, éstas se integran con dos representantes cada una, siendo Presidente del Tribunal el tercer árbitro quien formará parte de cada una de las Salas y lo presidirá, quien será designado por el Ejecutivo del Estado. La primera Sala estará integrada por un representante

designado por el Gobierno del Estado y por un representante designado por cada una de las Federaciones de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado de los Ayuntamientos; la segunda Sala por un representante del Gobierno del Estado y por un representante designado por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación.

Este Tribunal es competente para conocer y resolver los conflictos individuales que se susciten entre una dependencias y sus trabajadores; conocer y resolver los conflictos que surjan entre las dependencias y los Sindicatos; conceder o negar el registro de los sindicatos y, en su caso, dictar la cancelación del mismo, previo juicio que se siga para tal efecto; efectuar el registro de las condiciones generales de trabajo; conocer de todos los demás casos que susciten por la aplicación de la Ley.

Cuando el trabajador incurra en alguna causal de rescisión de la relación laboral, 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 asentaran los hechos, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmara por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto, una copia al trabajador y otra a la Representación Sindical. Si a juicio del Titular procede demandar ante el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañarán, como instrumento base de la acción, el

acta administrativa y los documentos que al formularse ésta, se hayan agregado a la misma

En los casos de rescisión de la relación laboral, y que el Titular hubiere solicitado el cese en los efectos del nombramiento del trabajador ante el citado Tribunal, éste último podrá ser desde luego suspendido en su trabajo, si con ello estuviera conforme el sindicato correspondiente; pero si no fuere así, el Titular respectivo, podrá ordenar su remoción a oficina distinta de aquella en estuviere prestando sus servicios, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje. Cuando el Tribunal resuelva que fue justificada la suspensión el trabajador no tendrá derecho al pago de los salarios caídos

SAN LUIS POTOSÍ.

El ordenamiento burocrático que rige las relaciones laborales entre esta Entidad Federativa y sus trabajadores es la Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí, publicada en el Periódico Oficial el 8 de enero de 1996. Esta Ley clasifica a los trabajadores como de base, de confianza y eventuales.

Para dirimir sus controversias se establece un Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje, que se integra por un representante designado por el Ejecutivo del Estado, uno por el Ayuntamiento de la capital, uno por los trabajadores al servicio del Gobierno del Estado y uno por los trabajadores al servicio del Ayuntamiento de la capital y un árbitro que fungirá como Presidente.

Este Tribunal es competente para conocer y resolver los conflictos individuales y colectivos que se susciten entre las instituciones públicas de gobierno y sus trabajadores; conocer el registro de los sindicatos y dictar resolución sobre la cancelación de los mismos; conocer de los conflictos intersindicales, a petición de parte interesada, siempre que se trate de problemas de la relación de trabajo con las instituciones públicas de gobierno; recibir en depósito las condiciones generales de trabajo, reglamentos de trabajo, reglamentos de escalafón, reglamentos de otras comisiones y de los estatutos de los sindicatos; conocer de los procedimientos paraprocesales; expedir su propio reglamento.

La Ley en comento faculta a las instituciones públicas de gobierno a cesar al trabajador, sin incurrir en responsabilidad, cuando éste último incurra en alguna de las causales de cese que prevé; no obstante, previamente el titular de la institución pública de gobierno procederá a levantar acta administrativa, en la que se oirá en defensa al trabajador y en la que deberá intervenir la representación sindical. Se asentaran en el acta los hechos con la mayor precisión, tomándosele declaración al afectado; se oirá a los testigos de cargo y de descargo; y se recibirán también las demás pruebas pertinentes, tratándose las actuaciones firmándose las actuaciones con dos testigos de asistencia. Esta acta no se invalida si alguno de los que intervienen se niega a firmarla, siempre deberá entregársele copia legible al trabajador afectado, salvo en los casos de abandono de empleo o de servicio, prisión y demás casos en que por su naturaleza no pudiere estar presente, no se exigirá que concurra para el levantamiento del acta administrativa correspondiente.

Todo cese deberá efectuarse por causa justificada precedida de investigación y éste no podrá darse si el trabajador se encuentra incapacitado, de vacaciones, con permiso o licencia; en estos casos el término para llevar cabo la investigación o imponer la sanción, empezará a correr hasta que el trabajador se encuentre nuevamente en servicio.

El trabajador que se considere cesado injustificadamente, podrá demandar ante el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje, la reinstalación en el cargo o puesto que tenía con todos sus derechos anteriores y en las mismas condiciones en las que se desempeñara o la indemnización equivalente a tres meses de sueldo y los salarios caídos, desde la fecha del cese hasta que se cumplimente el laudo. La falta de notificación por escrito de cese al trabajador, dentro de los tres días siguientes al mismo, será causa para considerar el despido como injustificado; en caso de que trabajador se niegue a recibirla, el representante de la institución, lo comunicará al Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje, para los efectos de su notificación

Las instituciones públicas de gobierno o sus titulares, quedarán eximidos de reinstalar al trabajador, mediante el pago de la indemnización correspondiente, en los casos siguientes:

- I. Tratándose de trabajadores que tengan una antigüedad menor a un año;
- II. Tratándose de trabajadores de confianza
- III. Tratándose de trabajadores interinos o eventuales.

Se prevé la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador por las siguientes causas:

- I. Ser engañado por el titular de la institución pública de gobierno, respecto de las condiciones de trabajo propuestas. Dejará de tener efecto esta causa después de treinta días de prestarse el trabajo;
- II. Incurrir el titular de la institución pública de gobierno, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos de éste.
- III. Las mismas señaladas anteriormente fuera del servicio, si son tan graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- IV. Reducir el salario del trabajador;
- V. No recibir el sueldo en el lugar y fecha establecidos;
- VI. Recibir perjuicio en sus herramientas o útiles de trabajo, causados por la institución pública de gobierno o sus representantes;
- VII. Las análogas a las establecidas anteriormente e igualmente graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

En los casos anteriores el trabajador podrá separarse, dentro del término de treinta días contados a partir de la fecha en que se actualice alguna de las causas anteriormente mencionadas, pudiendo reclamar el pago de las prestaciones que le correspondan conforme a la Ley.

SINALOA.

El ordenamiento burocrático que rige las relaciones laborales entre esta Entidad Federativa y sus trabajadores es la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Sinaloa, publicada en el Periódico Oficial el 1° de abril de 1986. Esta Ley clasifica a los trabajadores como de base, de confianza y supernumerarios.

Para dirimir sus controversias se establece un Tribunal Local de Conciliación y Arbitraje, que se integrará con un representante del Gobierno del Estado, que será nombrado por el Titular del Poder Ejecutivo, un representante de los trabajadores, designado por el Sindicato y un tercer árbitro, que será nombrado por los representantes antes mencionados y que fungirá como Presidente. A este Tribunal corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos que se susciten entre las entidades públicas y sus trabajadores o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente vinculados con ellas

Esta Ley faculta al Titular a cesar, en los efectos del nombramiento del trabajador, de manera unilateral sin su responsabilidad, cuando éste último incurra en alguna de las causales de rescisión que ella misma establece; no obstante el trabajador, a su elección, podrá solicitar ante el Tribunal Local de Conciliación y Arbitraje que se le reinstale con el importe de tres meses de salario. Si en el juicio correspondiente no comprueba la entidad pública la causa del cese, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del cese hasta que cumplimente el laudo,

independientemente de las demás prestaciones que legalmente resulten procedentes.

Asimismo se prevé que la entidad pública podrá levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del Sindicato, en la que con toda precisión se asentaran los hechos, la declaración del trabajador afectado y la de los testigos que se propongan, actuación que se firmara por asistentes, debiéndose entregar en ese mismo acto una copia al trabajador y otra al representante Sindical.

SONORA.

El ordenamiento burocrático que rige las relaciones laborales entre esta Entidad Federativa y sus trabajadores es la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, publicada en el Periódico Oficial el 27 de agosto de 1997. Esta Ley clasifica a los trabajadores como de base y de confianza.

Para dirimir sus controversias se establece un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, integrado por un representante del gobierno del Estado, un representante de los Municipios y otras entidades públicas, un representante del sindicato de los trabajadores de la educación al Servicio del Estado; un representante de los demás trabajadores del servicio civil y un árbitro nombrado por la mayoría de los representantes; en caso de desacuerdo, lo designará el Gobernador del Estado y que fungirá como Presidente.

Este Tribunal es competente para conocer de los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de una entidad pública y sus trabajadores, conocer de los conflictos colectivos que surjan entre las organizaciones de trabajadores y las entidades públicas; conceder el registro de los sindicatos y de la federación de éstos o, en su caso, cancelar dichos registros; conocer de los conflictos sindicales e intersindicales, efectuar el registro de las condiciones generales de trabajo.

La Ley del Estado de Sonora previene que el trabajador podrá ser cesado en los efectos de su nombramiento, sin responsabilidad para el Estado, por incurrir en alguna de las causales rescisorias que ella misma señala, previa resolución firme que dicte el Tribunal de Conciliación y Arbitraje. En este sentido, cuando el trabajador incurra en alguna de las causales de rescisión la Ley obliga al titular a solicitar ante el citado Tribunal el cese en los efectos del nombramiento del trabajador

El trabajador que diere motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, será suspendido en su trabajo, pero si el Tribunal resuelve que el cese es injustificado, tendrá derecho al pago de salarios caídos.

TABASCO.

El ordenamiento burocrático que rige las relaciones laborales entre esta Entidad Federativa y sus trabajadores es la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco, publicada en el Periódico Oficial el 31 de marzo de 1990. Esta Ley

clasifica a los trabajadores como de base, de obra determinada y tiempo determinado y de confianza.

Para dirimir sus controversias se establece un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, que se integra por un representante de las entidades públicas, designado por el Oficial Mayor de Gobierno del Estado, otro en representación de los trabajadores, designado a través de su sindicato y un tercero que fungirá como el Presidente, nombrado por el H. Congreso a proposición en terna del Ejecutivo del Estado.

Este Tribunal es competente para resolver las controversias que se susciten entre las entidades públicas y sus trabajadores; resolver los conflictos que surjan entre los miembros del sindicato; para modificar en su caso, las resoluciones de las Comisiones Mixtas de Escalafón a instancias de uno o varios concursantes que consideren haberse lesionado sus derechos escalafonarios; conocer del registro del sindicato y sus delegaciones y, en su caso, resolver la cancelación del mismo, previo juicio que se siga para tal efecto a petición de parte interesada; efectuar el registro de las condiciones generales de trabajo.

No obstante que la Ley prevé que ningún trabajador podrá ser cesado, sino por justa causa, se faculta al titular de la entidad pública en donde preste sus servicios el trabajador a la rescisión unilateral de la relación de trabajo, y para el caso de separación injustificada, podrán optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización, y al pago de salarios caídos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo. Asimismo, el titular encargado de la entidad pública o

dependencia, dentro de los diez días siguientes, podrá levantar acta administrativa, en la que se asentaran con toda precisión los hechos, declaraciones y pruebas que se estimen procedentes, firmándose ante la presencia de los testigos de asistencia, en todo caso se otorgará el derecho de audiencia al trabajador e intervención a la representación sindical si la solicitara.

TAMAULIPAS

El ordenamiento burocrático que rige las relaciones laborales entre esta Entidad Federativa y los trabajadores estatales es la Ley del Servicio Burocrático del Estado de Tamaulipas, en vigor desde el 1° de enero de 1986. Esta Ley clasifica a los trabajadores como de base, extraordinarios, provisional o interino, por obra determinada, a lista de raya y de confianza.

Para dirimir sus controversias se establece un Tribunal de Arbitraje para los Trabajadores al Servicio del Estado, integrado por un representante del Gobierno del Estado, designado por el Titular del Ejecutivo Estatal y ratificado por el H. Congreso o por la Diputación Permanente durante los recesos de éste, un representante de los Trabajadores al Servicio del Estado, designado por la Organización Sindical y por un árbitro que nombrarán los dos representantes citados mismo que fungirá como Presidente.

Este Tribunal es competente para conocer los conflictos individuales que se susciten entre el Gobierno del Estado y sus Trabajadores; conocer los conflictos colectivos que surjan entre el Sindicato de Trabajadores al Servicio del Gobierno

del Estado; llevar a cabo el registro, modificación y cancelación cuando proceda; conocer de los conflictos sindicales e intersindicales; efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo, previo acuerdo de los titulares de los Poderes con el Sindicato Único de los Trabajadores al Servicio del Estado.

No obstante que la Ley prevé que ningún trabajador podrá ser cesado o despedido, sino por justa causa, se faculta al Gobierno del Estado a la rescisión unilateral de la relación de trabajo, y para el caso de separación injustificada, podrá optar el trabajador por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización, y al pago de salarios caídos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo. Asimismo, el Gobierno del Estado, por conducto de la Dependencia, deberá comunicar por escrito al trabajador la fecha y causa de la rescisión, especificando el puesto desempeñado. Si el trabajador se negare a recibir la comunicación, dentro de los quince días siguientes, el Gobierno del Estado deberá solicitar la notificación del aviso al Tribunal de Arbitraje, proporcionando a este el último domicilio del trabajador que tenga registrado.

Se establece la obligación de que cuando el trabajador incurra en alguna causal de rescisión se procederá al levantamiento del acta administrativa donde se detallarán los hechos que la motivaron y firmarán los que en ella intervengan, así como los testigos de asistencia, dejando copia de ello a la Representación Sindical y al Jefe de la Dependencia.

Dentro de la misma Entidad Federativa de Tamaulipas, las relaciones laborales entre los Ayuntamientos y sus trabajadores se rigen por el Código Municipal para el Estado de Tamaulipas, de los artículos 199 a 294. Este código señala que rige relación laboral entre ayuntamientos y trabajadores de base, así como la existente entre organismos o empresas paramunicipales y sus respectivos trabajadores, distingue entre trabajadores de base y de confianza.

Se instituye, para la solución de sus controversias, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, integrado por un representante de los municipios, un representante de los trabajadores y un tercero nombrado por los anteriores que fungirá como Presidente. Su competencia se circunscribe al conocimiento de conflictos individuales y colectivos entre los ayuntamientos y los trabajadores o sus organizaciones sindicales, de registro de éstas últimas o su cancelación y para efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo.

TLAXCALA.

El ordenamiento burocrático que rige las relaciones laborales entre esta Entidad Federativa y sus *trabajadores es la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala* y sus Municipios, publicada en el Periódico Oficial el 24 de octubre de 1984. Esta Ley clasifica a los trabajadores como de base y de confianza.

Para dirimir sus controversias se establece un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, integrado por un representante de los tres Poderes del Gobierno del Estado, uno

de los Ayuntamientos, dos representantes Sindicato mayoritario de los Servidores Públicos y un árbitro que nombrarán los dos representantes citados mismo que fungirá como Presidente.

Este Tribunal es competente para conciliar a las partes en conflicto y hacer constar los convenios respectivos que se celebren; determinar en caso de conflicto si un servidor público debe ser de base o de confianza; determinar si existen elementos objetivos que motiven la pérdida de la confianza a un servidor público de esta clase; efectuar el registro de las condiciones generales de trabajo; determinar a los Sindicatos mayoritarios; conocer de los conflictos sindicales e intergremiales; conocer de los conflictos individuales que se susciten entre las Entidades Públicas y sus servidores públicos y entre éstos y los sindicatos; conocer los conflictos colectivos que surjan entre las Entidades y los servidores públicos a su servicio; las demás que prevengan la Ley y las disposiciones relativas.

Cuando el servidor público incurra en alguna de las causales de rescisión el Jefe inmediato procederá al levantar el acta correspondiente, con la participación del servidor público cuando sea posible y de un representante del sindicato si desea intervenir, en la que asentarán, por su orden, los hechos que se le atribuyan al servidor público las pruebas referentes a ellos, las alegaciones de defensa y pruebas de descargo que éste aporte y las manifestaciones del representante del sindicato; el acta será firmada por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, se entregarán sendas copias al servidor público y al representante del

Sindicato, haciendo constar dicha entrega. Cuando los actos que se le atribuyan al servidor público se refieran a la disposición o distracción de fondos o valores, intervendrá, además un representante de las Contraloría u oficina similar encargada de vigilar el manejo de fondos y valores que corresponda a la Entidad.

El Titular de la entidad resolverá lo correspondiente con el levantamiento del acta, en un plazo que no exceda de treinta días y lo comunicará al Tribunal de Conciliación y Arbitraje para su conocimiento y para que sea debidamente notificado el servidor público, si este se hubiese negado a recibir la notificación. La falta de aviso al servidor público o al Tribunal de Conciliación y Arbitraje hará presumible el despido injustificado.

VERACRUZ.

El ordenamiento burocrático que rige las relaciones laborales entre esta Entidad Federativa y sus trabajadores es la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, publicada en el Periódico Oficial el 4 de abril de 1992. Esta Ley clasifica a los trabajadores como de base y de confianza.

Para dirimir sus controversias se establece un Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje, integrado por un Magistrado representante de las Entidades Públicas, designado por el Ejecutivo del Estado, un Magistrado representante de los Trabajadores de dichas Entidades, elegido por la Federación mayoritaria de los Sindicatos que se encuentren debidamente registrados y un Magistrado tercer

árbitro, nombrado por el Presidente del Tribunal Superior de Justicia del Estado, quien fungirá como Presidente.

Este Tribunal es competente para expedir el Reglamento Interior y los manuales de organización del Tribunal y de las Salas Especiales de Arbitraje; uniformar los criterios de carácter procesal y de fondo del Tribunal y de las Salas Especiales Arbitrales para evitar tesis contradictorias; conocer de los conflictos individuales que se susciten entre las Entidades Públicas y sus trabajadores; conocer de los conflictos colectivos que surjan entre las organizaciones de trabajadores de las Entidades Públicas y cancelar los mismos cuando proceda; llevar acabo el registro de las organizaciones de trabajadores de las Entidades Públicas y cancelar los mismos cuando proceda; conocer de los conflictos que se susciten entre los Sindicatos y sus agremiados; conocer de los conflictos sindicales e intersindicales; efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo, celebradas entre los sindicatos de trabajadores de las Entidades Públicas y el Titular de éstas; recibir y analizar, en términos de Ley la documentación de los Magistrados representantes que integran el Tribunal en el periodo siguiente; conocer de las controversias entre los asegurados o sus beneficiarios y las instituciones de seguridad social, respecto de las prestaciones en materia de pensiones civiles; las demás que le confieran las leyes.

Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales de rescisión de la relación de trabajo que establezca la Ley, el funcionario facultado por el Titular de la Entidad Pública con intervención del afectado, quien podrá ser acompañado de un

representante del Sindicato, procederá a levantar el acta circunstanciada que corresponda. En el acta circunstanciada se asentarán con toda precisión los hechos la declaración del trabajador afectado y la de los testigos que propongan las partes. Para tal efecto el trabajador deberá ser citado por escrito, cuando menos con veinticuatro horas de anticipación al levantamiento del acta, en el lugar donde presta sus servicios o en el domicilio que tenga registrado ante la Dependencia; en caso, de que el trabajador se niegue a recibir el citatorio, se levantará un acta ante dos testigos, haciéndose constar esta circunstancia. Si el trabajador no se encuentra en el centro de trabajo, ni en el domicilio indicado anteriormente, el citatorio, se dejará con la persona que se encuentre en dicho domicilio y de no haber nadie en él, con un vecino y se levantará un acta ante dos testigos, haciéndose constar esta circunstancia.

El acta no se suspenderá por la inasistencia del trabajador, si fue debidamente notificado para comparecer; el acta así levantada surtirá todos sus efectos legales procedentes. Cuando en el acta circunstanciada aparezcan elementos que hagan presumir que son ciertos los actos imputados al trabajador, el funcionario autorizado para ello, podrá dar por terminados los efectos del nombramiento, comunicándolo al afectado por escrito, al que se acompañara copia del acta de referencia.

Si durante el juicio que se siga no se prueba la causa de un cese, el trabajador tendrá derecho, a su elección, a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario o que se le reinstale en el puesto que desempeñaba y, en ambos casos,

tendrá derecho al pago de salarios vencidos desde la fecha de la separación hasta que se cumplimente en definitiva el laudo pronunciado. El trabajador que ocupe la plaza del cesado, tendrá el carácter de interino hasta que no se decida definitivamente el juicio correspondiente y, de reinstalarse al trabajador, el interino tendrá que dejar la plaza, sin responsabilidad para la Entidad Pública regresando, en su caso, a su plaza original.

Se contempla la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador, en los siguientes casos:

- I. Falta de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos u otras análogas cometidas en su perjuicio por el Titular o responsable de la Entidad Pública;
- III. Haber sido objeto de una disminución en su salario, dispuesta por el Titular o responsable de la Entidad Pública;
- IV. No haber recibido el pago de sus salarios en las fechas y el lugares señalados;
- V. Otras análogas a las establecidas anteriormente, de igual manera graves o de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

En los casos anteriores el trabajador podrá separarse, dentro de los dos meses siguientes a la fecha en que ocurra cualquiera de las causales mencionadas y tendrá derecho a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, veinte días por año de servicios efectivos y los salarios vencidos que se causen desde la fecha de la separación hasta que se pague la indemnización.

YUCATÁN.

El ordenamiento burocrático que rige las relaciones laborales entre esta Entidad Federativa y sus trabajadores es la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán, publicada en el Periódico Oficial el 3 de diciembre de 1987. Esta Ley clasifica a los trabajadores como de base y de confianza.

Para dirimir sus controversias se establece un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, integrado por dos representantes del Poder Público, designado por el Ejecutivo del Estado, un representante de los Trabajadores, preferentemente del Sindicato con mayor membresía, designado por la Federación de Sindicatos del Estado y con un tercero designado por los dos representantes citados, quien fungirá como Presidente.

Este Tribunal es competente para conocer de los conflictos individuales que se susciten entre titulares de una Dependencia o entidad y sus trabajadores; de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio; del registro de los sindicatos y, en su caso, dictar la cancelación del mismo; de los conflictos sindicales e intersindicales; efectuar el registro de las condiciones generales de trabajo, reglamentos de Escalafón y de los estatutos de los Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.

La Ley en comento, para el caso de rescisión de la relación de trabajo imputable al trabajador, únicamente establece que ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa y que, en consecuencia, el nombramiento o designación de los

trabajadores sólo dejará de surtir efecto sin responsabilidad para los Titulares de las Dependencias por resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje para los Trabajadores al Servicio del Estado. Sin embargo, no precisa si existe la obligación o no de realizar una investigación previa, así como es omisa en mencionar los supuestos de remoción y suspensión; pero lo que si se advierte es la obligación del Titular de acudir ante el Tribunal en demanda de solicitud de cese en los efectos del nombramiento del trabajador.

ZACATECAS.

El ordenamiento burocrático que rige las relaciones laborales entre esta Entidad Federativa y sus trabajadores es la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, publicada en el Periódico Oficial el 11 de septiembre de 1996. Esta Ley clasifica a los trabajadores como de base, de confianza y temporales.

Para dirimir sus controversias se establece un Tribunal Local de Conciliación y Arbitraje, integrado por tres Magistrados que durarán en su encargo seis años pidiendo ser reelectos.

Este Tribunal es competente para conocer y resolver de los conflictos individuales o colectivos que se susciten: entre titulares de una entidad pública y sus trabajadores y dentro de un mismo sindicato o entre sindicatos; conceder el registro de los sindicatos o secciones o, en su caso, determinar la cancelación de los mismos; conocer y resolver de los conflictos entre asegurados y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Zacatecas, con

motivo de la aplicación de las prestaciones sociales que concede el Instituto de acuerdo a su ley; dictar los acuerdos de depósito de las condiciones generales de trabajo, reglamentos de escalafón, reglamentos de las diferentes comisiones mixtas y de los estatutos de los Sindicatos, expedir su propio reglamento y los manuales de organización; practicar de oficio la investigación encaminada a identificar las personas que dependían económicamente del trabajador fallecido; conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del Magistrado Presidente del Tribunal en ejecución de laudos o convenios y las demás funciones que se derivan de la Ley

Esta Ley en comento faculta al titular de la entidad pública a cesar, de manera unilateral, los efectos nombramiento del trabajador, por incurrir éste último en alguna de las causales de rescisión que la propia Ley prevé; en este sentido cuando el titular de la entidad pública rescinda la relación de trabajo, deberá darle por escrito el aviso que contenga con claridad los hechos que la motivan y la fecha o fechas en que se cometieron. El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en la fecha de la misma rescisión de la relación de trabajo o bien, comunicarlo al Tribunal dentro de los cinco días siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que dicha autoridad se lo notifique. La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto del Tribunal, por sí sola, determinará la nulidad de la rescisión y, en consecuencia, la injustificación de la separación.

Por otra parte, se establece que cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años de servicio, no procederá la rescisión, no obstante que se actualice alguna de las causales de rescisión, pero se impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda; si en el lapso de un año el trabajador repite la falta o cometa otra u otras que constituyan una causa legal de rescisión, dejará de tener efecto la disposición anterior.

Asimismo toda rescisión de la relación de trabajo que no hubiese sido precedida de investigación administrativa será nula. En el acta de investigación administrativa, el titular de la entidad pública o su representante otorgará al trabajador de derecho de audiencia y defensa, en la que tendrá intervención la representación sindical asentándose en ella los hechos, motivo de su origen, con toda precisión; la declaración del trabajador afectado y la del representante sindical, si intervinieron y quisieron hacerlo, la de los testigos de cargo y descargo idóneos, así mismo se recibirán las demás pruebas que pertinentemente procedan, firmándose las actuaciones al término de las mismas por los interesados, lo que harán de igual forma dos testigos de asistencia. De no querer firmar el acta los intervinientes se asentará tal circunstancia, lo que no invalidará el contenido de la misma, debiéndose entregar una copia al trabajador y otra al representante sindical.

El trabajador que haya sido separado injustificadamente podrá solicitar ante el Tribunal, a su elección, que se le indemnice con el importe de tres meses de salario o el cumplimiento de la relación laboral y la consecuente reinstalación;

tendrá derecho además a que se le paguen los salarios vencidos, desde la fecha del despido hasta la de su reincorporación.

Se contempla la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador en los siguientes casos:

I. Que incurra el titular de la entidad pública o el superior jerárquico en faltas de probidad u honradez, o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratos en contra del trabajador o familiares de éste, dentro de las horas de servicio, salvo que medie provocación o que obre en legítima defensa, si son de tal manera graves que hagan imposible la relación de trabajo.

II. Que obligue el titular de entidad pública a laborar o permanecer bajo la existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador, ya sea por la carencia de condiciones higiénicas o por no cumplir las medidas preventivas y de seguridad que establezcan las leyes y las autoridades;

III. Modificar el titular de entidad pública las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador, sin su consentimiento o sin la aprobación del Tribunal; salvo cuando concurren circunstancias extraordinarias que lo justifiquen, para evitar problemas graves;

IV. No recibir el salario en la fecha debida por causas imputables al titular de la entidad pública;

V. Las análogas a las establecidas anteriormente, igualmente graves y de consecuencias semejantes o lo que al trabajo se refiere.

El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro del mes siguiente a la fecha en que se de cualquiera de las causas anteriormente mencionadas, o que tenga conocimiento de ellas, y tendrá derecho a que la entidad pública lo indemnice, conforme al artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

De los anteriores comentarios a las leyes burocráticas de las Entidades Federativas, que conforman la República Mexicana, se desprende que no existe una uniformidad en las instituciones, procedimientos de cese, causales de rescisión de la relación de trabajo, etc., en este sentido, se propone que se realice una investigación a fin de que, respetando los usos y costumbres de cada región, se logre una uniformidad de Ley de Trabajadores al Servicio del Estado.

EL ARTÍCULO 46 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

El artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que ahora se comenta, en armonía con en principio de estabilidad en el empleo previsto en la fracción IX del apartado "B" del artículo 122, que a la letra dice "los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada en los términos que fije la Ley, establece que 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 ya sea por terminación de la relación de trabajo o porque el trabajador incurra en alguna de las causales de rescisión que él mismo numeral contiene.

En este sentido, aun y cuando el artículo 46 contempla las causas de terminación y de rescisión de la relación de trabajo, cabe advertir que éstas producen efectos diferentes. mientras que la *terminación deriva de una imposibilidad superveniente* la rescisión se origina por el incumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador. Se señalan como causales de terminación las primeras cuatro fracciones que a saber son:

Fracción I, contiene los supuestos de renuncia, abandono de empleo o abandono o repetida falta injustificada a 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

Aunque el artículo 10, de la Ley de Materia, señala que son irrenunciables los derechos que la Ley otorga, la fracción en comento contempla como causa de terminación la renuncia del trabajador, quien expresa su voluntad, unilateral y espontánea de dar por terminada la relación laboral; en tal virtud existiría una aparente contradicción, no obstante, ello no es así, toda vez que a lo que se renuncia no es a los derechos que otorga la Ley sino al empleo mismo, y esta solo sería nula si hubiera sido lograda existiendo un vicio en la voluntad del trabajador como intimidación o coacción.

Por su parte el abandono de empleo como causal de terminación de la relación laboral es la intención del trabajador de ya no seguir prestando sus servicios, lo cual se actualiza cuando este deja de presentarse por más de cuatro días consecutivos a sus labores sin causa justificada, en esta situación el titular de la dependencia realiza los mecanismos administrativos como lo es la instrumentación de un acta en la que se hagan constar los días en que ha faltado el trabajador y que normalmente se denomina "acta por abandono de empleo"; asimismo se debe mencionar que en este supuesto no existe la obligación del titular de solicitar el cese del trabajador ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y, por tanto, también lo exime de que las actas deban cubrir los requisitos que marca el artículo 46 bis de la Ley de la Materia. En este sentido encontramos las siguientes tesis y jurisprudencias:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ACTAS ADMINISTRATIVAS PARA EL CESE DE LOS. CASO EN QUE NO SON NECESARIAS. Si el cese de un trabajador al servicio del Estado se dictó con base en la fracción I del artículo 46 de la Ley Federal Burocrática, no se requería para ello acta administrativa, la que sólo es necesaria en los casos previstos en la fracción V de dicho precepto, de ahí que resulte intrascendente, que el acta levantada al efecto carezca de las formalidades referidas por el artículo 46 bis de la citada ley.

Octava Época. SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Tomo: 82, Octubre de 1994. Tesis: I.6o.T. J/31. Página: 30.

ACTAS ADMINISTRATIVAS. CASOS EN QUE LOS TITULARES NO QUEDAN EXENTOS DE INSTRUMENTARLAS. El artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece la obligación de los titulares de las dependencias a que se refiere el artículo 1o. de dicho ordenamiento, a levantar acta administrativa con las formalidades previstas en el propio numeral, al trabajador que se le vaya a dar por terminado su nombramiento por alguna de las causas establecidas en la fracción V del artículo 46 de ese mismo ordenamiento. Ahora bien, analizando en su integridad el último precepto mencionado, se advierte que quedan excluidos los supuestos previstos en sus cuatro primeras fracciones con relación a la obligación de satisfacer la formalidad del acta administrativa a que se refiere el citado artículo 46 bis; sin embargo, ese deber no se desvirtúa en aquellos casos en que se encuadra la conducta cuestionada en alguna de las cuatro primeras

fracciones, sin que efectivamente corresponda a esa hipótesis, como puede ser el caso del abandono de trabajo por la de faltas injustificadas, en cuyo caso el titular no queda exento de cumplir con la exigencia señalada por el artículo 46 bis de la Ley invocada

Novena Época. NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: IV, Octubre de 1996 Tesis: I 9o T J/22. Página: 341

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ABANDONO DE EMPLEO DE LOS. CUÁNDO ES INNECESARIA LA AUTORIZACIÓN DE CESE. En los casos en que el titular destituye al activo por dejar la faena, conforme a la fracción I, del artículo 46, del código burocrático, de ningún modo está obligado a solicitarle al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la aprobación para que ya no surta efectos su nombramiento, puesto que ésta sólo es indispensable cuando se trata de los motivos de baja que contemplan los diversos incisos de la fracción V, del mencionado precepto, de acuerdo con la tesis jurisprudencial número 46/97, publicada a página 377, del Tomo VI, del mes de octubre de 1997, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, cuyo rubro dice: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL TITULAR DE LA DEPENDENCIA DEL EJECUTIVO NO TIENE FACULTADES PARA CESARLOS UNILATERALMENTE POR LAS CAUSALES QUE ESTABLECE LA FRACCIÓN V DEL ARTÍCULO 46 DE LA LEY FEDERAL DE LA MATERIA, SINO QUE DEBE DEMANDAR EL CESE ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE (MODIFICACIÓN DEL CRITERIO DE LA TESIS JURISPRUDENCIAL 564, COMPILACIÓN DE 1995, TOMO QUINTO)"

Novena Época. QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: X, Noviembre de 1999 Tesis: I.5o.T 173 L. Página: 1030

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, CESE DE LOS, NO ES NECESARIA AUTORIZACION PREVIA DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Cuando la causal de cese de un trabajador sea cualquiera de las enumeradas en las fracciones I a IV del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no existe obligación del titular de una dependencia burocrática, de solicitar previamente la autorización para dejar sin efecto el nombramiento respectivo.

Octava Época. SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Semanario Judicial de la Federación Tomo: IV, Segunda Parte-1, Julio a Diciembre de 1989. Página: 553.

Referente a la cuestión si se debe o no notificar al trabajador que ha causado baja por abandono de empleo, consideramos que aunque no existe una obligación expresa, en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que obligue

al titular a comunicarle su determinación de que en virtud de que incurrió en abandono de empleo queda cesado en los efectos de su nombramiento, si existe una obligación tácita de hacerlo, toda vez que conforme al artículo 113, fracción II, inciso a), del ordenamiento legal en cita, prescriben en cuatro meses las acciones para exigir la reinstalación en su trabajo o la indemnización, contados a partir del momento en sea notificado el trabajador, del despido o suspensión, esto es, para efectos de computar la prescripción, esta empieza a correr desde el momento en que al trabajador se le notifica su despido o suspensión, situación que nos hace concluir que si al trabajador no se le notifica que ha causado baja por abandono de empleo puede después de transcurrido el tiempo demandar su reinstalación y el titular no podrá alegar prescripción pues carece de la notificación en donde conste el momento a partir del cual comienza a correr la prescripción como lo es la fecha de notificación de la determinación del titular.

Otro supuesto que contempla la fracción I, es el referente al abandono o repetida falta injustificada a 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; sobre el particular destaca que se trata de una causal confusa y difícil de realizar en la práctica, pues ya en juicio resultaría una carga procesal para el titular complicada de demostrar, siendo procesalmente más viable instrumentar acta administrativa y solicitar el cese del

trabajador fundamentándose en que este incurrió en desobediencia reiterada e incumplimiento a las condiciones generales del trabajo

Cabe distinguir, por sus efectos, entre el abandono de empleo y el abandono de labores, mientras que en el primer supuesto generalmente se encuentra implícita una manifestación de voluntad para dar por concluida la relación laboral y se acumula la cantidad de faltas de asistencia que configuran la causal de rescisión, en el segundo simplemente se desatienden, descuidan, disminuyen en cantidad, calidad e intensidad o se detienen las actividades ya iniciadas.

Fracción II; contiene la terminación de la relación de trabajo por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación; sobre el particular no basta la simple denominación de esos supuestos, sino que la naturaleza del trabajo que se va realizar así lo permita, pues de otra manera, al no existir legalmente una actividad que pueda ser constitutiva de obra o tiempo determinado, la relación de trabajo debe considerarse indefinida y, en tal virtud, la terminación de los efectos del nombramiento sólo puede darse porque se actualice alguna de las causales que la propia ley establece, por tanto, el trabajador siempre tendrá la presunción a su favor de ser inamovible.

Esta causa de terminación de la relación laboral se encuentra ligada con los artículos 63 y 64 de la Ley de la Materia que contienen las reglas de los nombramientos interinos o provisionales, es decir, de tiempo determinado por sustituir temporalmente a otro trabajador, ya sea menor o mayor de seis meses, al

señalar que cuando se trate de vacantes temporales que no excedan de seis meses los trabajadores que las ocupen tendrán la designación de interinos y los trabajadores nombrados para ocupar las vacantes temporales mayores de seis tendrán el carácter de provisionales.

Fracción III; contiene la terminación de la relación laboral por muerte del trabajador, siendo personalísima la prestación del servicio, cuando ocurre la muerte del trabajador trae consigo la extinción de la relación de trabajo. Al respecto sus beneficiarios según la Ley del ISSSTE tendrán derecho al pago de una pensión siempre y cuando se trate de una muerte por causa ajenas al servicio y el trabajador hubiere cotizado al Instituto por más de quince años, o bien su muerte haya acaecido con 60 o más años cumplidos de edad y mínimo de 10 años de cotización.

Asimismo se debe distinguir cuando la muerte del trabajador ha tenido su origen en un riesgo profesional, o bien si muere a consecuencia de una enfermedad o de un riesgo no profesionales; en el primer caso el origen de la obligación del titular y el correlativo derecho de los beneficiarios de la víctima del riesgo profesional serán las disposiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, y en el segundo la fuente de la obligación estará en las estipulaciones individuales o colectivas que el trabajador o su sindicato hayan convenido con el titular, o bien sus derechos de seguridad social.

Por su parte el artículo 501, de la Ley Federal del Trabajo, aplicada supletoriamente a la Ley de la Materia, establece el orden en que se otorgaran los derechos laborales adquiridos por el trabajador durante su vida laboral, siempre y cuando el difunto no haya dejado disposición expresa y previo juicio de declaratoria de beneficiarios, el cual a la letra dice

Artículo 501 Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte

I La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de cincuenta por ciento o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más,

II Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador,

III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

IV. A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que *dependían económicamente del trabajador* concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él; y

V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social

Fracción IV; contiene la causa de terminación de la relación de trabajo por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores; esta causal deriva del estado de salud del trabajador que le haga imposible continuar desempeñando su trabajo, asimismo para el caso de incapacidad que no deriva de un riesgo de profesional el trabajador tendrá derecho a exigir que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo

compatible con sus aptitudes, de conformidad con el artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la Materia.

Ahora bien, si el titular cesa los efectos del nombramiento del trabajador alegando la incapacidad de éste último, y en juicio no comprueba la causa de terminación de la relación, esto es, la incapacidad física o mental manifiesta del trabajador y que tal incapacidad haga imposible la prestación del trabajo, la separación de las labores se equipara a un despido injustificado, procediendo en consecuencia, a elección del trabajador, su reinstalación o la indemnización correspondiente, además del pago de salarios caídos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Fracción V; contiene las causales de rescisión de la relación de trabajo, imputables al trabajador, y que siempre deberán acreditarse en juicio a fin que se autorice el cese en los efectos del nombramiento del trabajador por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, lo anterior no siempre fue así, toda vez que mediante jurisprudencia y tesis posteriores la Suprema Corte había sostenido el criterio de que el citado Tribunal no podía negarse a estimar los motivos que el titular tuvo para cesar al trabajador, situación que produjo que los titulares ante el incumplimiento de sus trabajadores de manera unilateral determinaban el cese de estos últimos, y ya en juicio, en vía de excepción acreditaban si era o no justificado el cese; sin embargo, la actual Novena Época modificó este criterio estableciendo que los titulares no tienen facultades para cesar unilateralmente a sus trabajadores cuando son de base y les atribuye haber

incurrido en alguna de las causales rescisorias, sino que en vía de acción deben promover demanda ante el Tribunal, ya mencionado, para que éste mediante laudo determine si se demostró la causal rescisoria o no se demostró, de tal manera que si el titular dicta el cese por sí y ante sí, éste será injustificado. Las mencionadas jurisprudencias y tesis textualmente se transcriben:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, CESE DE LOS, SIN AUTORIZACION DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y 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 Federal de Conciliación y 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.
Quinta Época Cuarta Sala Apéndice de 1995 Tomo. Tomo V, Parte SCJN Tesis 564 Página 371

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, CESE DE LOS. NO ES NECESARIO SOLICITAR AUTORIZACION PREVIA AL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. El artículo 123 constitucional, fracción IX, apartado B dispone "Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fija la Ley. En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley.." y por su parte el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece: "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... V Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje..." Ahora bien, la interpretación constitucional que debe darse en relación con la ley secundaria, es que aun cuando el titular no cumpla con la obligación de solicitar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, lo cierto es que, éste último sólo puede ser cesado por justa causa y si es separado del servicio injustificadamente podrá demandar, a su elección, que se le indemnice o reinstale. Por otro lado, la ley burocrática señala que los efectos del nombramiento sólo terminaran entre otras causas, por las que enumera la fracción V de su artículo 46 por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Entonces, si el titular con apoyo en alguna de las causas que refiere la aludida fracción V, cesa a un empleado, se da una situación de hecho que permite al trabajador, según lo decida, acudir a reclamar su indemnización o reinstalación y si una vez tramitado el juicio el Tribunal considera que el cese fue justificado, es hasta entonces que deja de surtir sus efectos el nombramiento; consecuentemente, tampoco procede el pago de salarios vencidos

cuando el titular no solicita la autorización, puesto que dichos salarios constitucionalmente solo deben cubrirse cuando el cese es injustificado.

Octava Época. SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Semanario Judicial de la Federación. Tomo: V, Segunda Parte-1, Enero a Junio de 1990. Página: 509

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL TITULAR DE LA DEPENDENCIA DEL EJECUTIVO NO TIENE FACULTADES PARA CESARLOS UNILATERALMENTE POR LAS CAUSALES QUE ESTABLECE LA FRACCIÓN V DEL ARTÍCULO 46 DE LA LEY FEDERAL DE LA MATERIA, SINO QUE DEBE DEMANDAR EL CESE ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE (MODIFICACIÓN DEL CRITERIO DE LA TESIS JURISPRUDENCIAL 564, COMPILACIÓN DE 1995, TOMO QUINTO). Esta Segunda Sala modifica el criterio de la anterior Cuarta Sala, que se integró jurisprudencialmente desde 1951 y que ha sido recogida y reiterada sin variación con los números 189 (compilación de 1965, Quinta Parte); 270 (compilación de 1975, Quinta Parte); 314 (compilación de 1985, Quinta Parte); 1969 (compilación de 1988, Segunda Parte); y 564 en la compilación de 1995, Tomo Quinto, que establece: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, CESE DE LOS, SIN AUTORIZACIÓN DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y 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 Federal de Conciliación y 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.". La modificación que se hace en los términos del artículo 194 de la Ley de Amparo, se funda en la interpretación histórica de la disposición contenida en la fracción V del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, cuya génesis se remonta al acuerdo presidencial publicado el doce de abril de mil novecientos treinta y cuatro, así como al artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, del cuatro de abril de mil novecientos cuarenta y uno; asimismo, en la interpretación jurídica derivada de que aquel criterio jurisprudencial interpretaba el artículo 44 del mencionado estatuto que ya fue abrogado, rigiendo desde el veintinueve de diciembre de mil novecientos sesenta y tres la nueva ley que, en la actualidad, recoge en su artículo 46 importantes modificaciones que ameritan una nueva interpretación; también se toma en cuenta la interpretación sistemática del artículo 123, apartado B, fracción IX, constitucional, en relación con los artículos 46, 46 bis y 127 bis de su ley reglamentaria, así como la finalidad tutelar de los derechos de los servidores públicos, de todo lo cual se infiere que el titular de la dependencia burocrática del Ejecutivo no tiene facultades para cesar unilateralmente a dichos servidores cuando son de base y les atribuye haber incurrido en alguna de las causales establecidas en la fracción V del citado artículo 46, sino que debe promover demanda ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para que éste decida en un laudo si se demostró la causal rescisoria o no se demostró, de manera que si en tales supuestos el titular dicta el cese por sí y ante sí, éste será injustificado si lo demanda el empleado.

Contradicción de tesis 66/96. Entre las sustentadas por el Sexto y Cuarto Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo, ambos del Primer Circuito.

5 de septiembre de 1997 Unanimidad de cuatro votos Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano Ponente Juan Díaz Romero. Secretario Aristeo Martínez Cruz

Tesis de jurisprudencia 46/97 Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de cinco de septiembre de mil novecientos noventa y siete, por unanimidad de cuatro votos de los Ministros Juan Díaz Romero, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Mariano Azuela Gutiérrez y presidente Genaro David Góngora Pimentel Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano

Novena Época Instancia Segunda Sala Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo VI, Octubre de 1997 Tesis 2a/J 46/97 Página 377

Establecido que el titular de la dependencia siempre deberá acudir ante el Tribunal Federal a solicitar el cese en los efectos del nombramiento de los trabajadores de base, cuando estos incurran en alguna de las causales de cese, previstas en diez fracciones de la fracción V, ahora nos referiremos precisamente a esas causales.

En este orden de ideas el inciso a), contempla como causal rescisoria cuando que el trabajador incurra 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. En esta fracción se desprenden varias hipótesis que conviene desglosar.

a) Faltas de probidad u honradez; sobre el tema el maestro Baltasar Cavazos⁹⁰ nos dice que por probidad debe entenderse “rectitud e integridad en el actuar”; asimismo la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante jurisprudencia, nos da como concepto de falta de probidad u honradez “el no proceder rectamente en las funciones encomendadas, con mengua de rectitud de ánimo, o sea, apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mismas,

dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndolo en contra”, por otra parte es importante mencionar que la falta de probidad u honradez no tiene grados, es decir, simplemente se comete o no independientemente del lucro obtenido, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio; esta jurisprudencia textualmente dice:

PROBIDAD U HONRADEZ, FALTA DE. CONCEPTO. Por falta de probidad u honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas, con mengua de rectitud de ánimo, o sea, apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndolo en contra; debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad u honradez que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino sólo que se observe una conducta ajena a un recto proceder.

Séptima Época. Cuarta Sala. Apéndice de 1995. Tomo: Tomo V, Parte SCJN. Tesis: 392. Página: 260.

De conformidad con diversos precedentes y ejecutorias de la Suprema Corte, existen una gran variedad de situaciones concretas que implican falta de probidad u honradez, como por ejemplo: cuando el trabajador mutuo propio pretende sacar de las instalaciones de la empresa material propiedad de ésta; la circunstancia de que el trabajador preste sus servicios durante el tiempo que tiene licencia en otra dependencia de la misma naturaleza; el trabajador que reconoce la posesión de semillas de enervantes; cuando el trabajador cobra un salario que no devengó sin hacerlo del conocimiento de su patrón; la conducta del trabajador que para cumplir con su obligación de registrar su asistencia a la fuente de labores lo hace a través de diversa persona, en lugar de hacerlo directamente; el trabajador que cuando para el desempeño de sus labores cobra a los interesados determinadas sumas de dinero para atender o acelerar los trámites de los asuntos que tiene a su cargo;

⁹⁰ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Causales de Despido, 3ª ed., México, Ed. Trillas, 1987, p. 35.

el hecho de que el trabajador abandone la fuente de trabajo sin permiso; el trabajador que se le encuentra dormido en sus horas de trabajo; el hecho de disponer de los bienes del patrón, etc

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; estas causales presentan el problema de su subjetividad conceptual, toda vez que la calificación de la conducta del trabajador puede presentar una situación normal para determinada persona y demasiado grave para otra, al respecto el maestro Néstor de Buen apunta “en realidad presentan un proceso de conducta que se inicia en la amenaza (amagos) y puede culminar en la violencia física (agresión de hecho), en la violencia moral (injuria, insulto o actitud de desprecio) o, simplemente, en el mal trato. El bien jurídico protegido lo constituye la obligación de observar buenas costumbres durante el servicio”⁹¹ A la anterior dificultad de definición, habría que agregar la dificultad procesal para comprobar el hecho, en virtud de que en juicio el encuadrar estas causales en una situación concreta es cuestión de criterio del juzgador.

Esta protección en primera instancia se refiere cuando se comete en contra de los jefes o compañeros del trabajador y se hace extensivo a los familiares de unos u otros, esto es, además de acreditar que el trabajador incurrió en alguna de las anteriores hipótesis se tendría que demostrar en lazo familiar que lo une con su pariente, sin embargo, la Ley es omisa en mencionar la limitación en el grado de

parentesco; finalmente la causal rescisoria es sancionable 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; esta causal se actualiza cuando el trabajador deja de presentarse a sus labores por cuatro días consecutivos o más y además que dichas inasistencias sean injustificadas. No debe confundirse la presente causal con la prevista en la fracción I, que se refiere al abandono de empleo, primeramente porque en el caso del abandono de empleo la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador opera de manera automática sin necesidad de acudir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en demanda de solicitud de cese y, no así, en el caso de las faltas de asistencia en donde el que decide la procedencia o no del cese es el mencionado Tribunal; otra diferencia lo es que en el abandono no se requiere que el acta que se instrumente reúna los requisitos que marca el artículo 46 bis de la Ley de la Materia, y, en el caso, de las faltas de asistencia antes de demandar al trabajador se le tendrá que instrumentar el acta administrativa respectiva, la cual servirá como documento base de la acción del titular; finalmente consideramos que la diferencia esencial de ambas hipótesis lo es que en el abandono de empleo existe la intención del trabajador de dar por terminada la relación laboral y en las faltas de asistencias no, independientemente de la justificación o injustificación de las inasistencias.

⁹¹ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, T. II, 4° ed., México, Ed. Porrúa S.A. de C.V., 1981, p. 84.

Por otro lado, el trabajador tiene la obligación de presentar los justificantes de sus inasistencias ante el propio titular, hasta antes de que éste demande la solicitud de cese y, no así en juicio, toda vez que sostener lo contrario nos llevaría a dejar al arbitrio del trabajador el momento en el cual considere oportuno justificar sus faltas de asistencia, dejando al titular sin certeza jurídica, lo anterior es reforzado con las siguientes tesis de jurisprudencia:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, FALTAS DE ASISTENCIA DE LOS. OPORTUNIDAD PARA JUSTIFICARLAS. Para que se tengan por justificadas las faltas de asistencia de los empleados se requiere que el trabajador dé aviso, al jefe de la oficina en que presta sus servicios, de las causas que le impiden concurrir al trabajo, y que acredite ante el jefe de la oficina que corresponda que efectivamente existió una causa justificada para dejar de presentarse a desempeñar sus labores, lo cual debe hacerse antes de que el titular, por considerar injustificadas las faltas, solicite la autorización necesaria para dar por terminados los efectos del nombramiento, toda vez que no existe ninguna disposición que lo obligue a esperar indefinidamente al trabajador faltista, en previsión de que pudiera tener causa justificada para faltar. Por tanto, cuando el trabajador no cumple tales requisitos, la justificación posterior de dichas faltas, en el juicio correspondiente, es ineficaz para destruir la acción ejercitada.

Sexta Época Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación Tomo: Quinta Parte, LXXXVIII Página: 30

FALTAS DE ASISTENCIA. TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE JALISCO Y SUS MUNICIPIOS. LA JUSTIFICACIÓN DE LAS MISMAS DEBE HACERSE ANTE LA DEPENDENCIA CORRESPONDIENTE, AL IGUAL QUE EL MOTIVO QUE SE TENGA AL RESPECTO. Conforme a la tesis sustentada por la otrora Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación del rubro "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO FALTAS DE ASISTENCIA, ANTE QUIÉN DEBE HACERSE SU JUSTIFICACIÓN.", publicada a folios 774 y 775, del tomo correspondiente a dicha Sala, compilación "Precedentes que no han integrado jurisprudencia 1969-1986", si el trabajador no acredita ante el titular de la dependencia la justificación de sus faltas de asistencia, entonces carece de eficacia la justificación posterior de dichas inasistencias en el juicio laboral. Por tanto, es en el procedimiento administrativo en donde el servidor público, debe alegar todo lo referente en torno a las faltas de asistencia que se le atribuyan como constitutivas de la causal de cese que se le imputa; en consecuencia, con mayor razón en esa etapa debe poner de manifiesto el motivo que estima justificado que le impidió prestar sus servicios; lo anterior, con el objeto de que el titular de la misma esté en condiciones de apreciar lo que se aduce, para determinar si el servidor público incurrió o no en responsabilidad.

Novena Epoca. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: IX, Febrero de 1999. Tesis. III.T 55 L Página 505.

c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo, esta causal se refiere a la consumación de la voluntad del trabajador de destruir aquellos elementos concerniente a sus labores; consideramos que para que se actualice esta causal es necesario que el titular demuestre en juicio la intención del trabajador, cosa nada sencilla, así como el perjuicio causado en el servicio público, que preste le dependencia, con la conducta del infractor.

c) Por cometer actos inmorales durante el trabajo; esta causal obliga al trabajador a actuar moralmente dentro de la jornada de trabajo, sin embargo, presenta el inconveniente de determinar ¿cuál es la medida de la inmoralidad? en este sentido, el maestro Néstor de Buen apunta “en realidad la moralidad, lo mismo que el orden jurídico son *standards jurídicos*, cuya apreciación es siempre relativa y circunstancial y que, por lo mismo, pueden conducir a un peligroso subjetivismo.”⁹²

e) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo; esta causal, para su procedencia, implica acreditar que fue precisamente el trabajador quien revelo el asunto secreto y, por otro lado, que con ello se ocasionaron perjuicios, por lo cual, aunque el trabajador incurra en esta hipótesis, procesalmente es más conveniente invocar faltas de probidad u

⁹² *Ibidem*, p. 87.

honradez; a lo anterior debe sumarse el hecho de que, en estricto sentido, los trabajadores de confianza de alto nivel, por la naturaleza de su función, tienen conocimiento de asuntos secretos que, en caso, de que se revelaran causarían un perjuicio a la dependencia y no así trabajadores de base que, por lo regular, desarrollan funciones operativas

f) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren; esta causal no exige como requisito que se llegue a consumir un daño o perjuicio, sino simplemente comprometer la seguridad del centro de trabajo; por otra parte, si bien es cierto, entre imprudencia, descuido y negligencia existe una íntima relación, también lo es que la diferencia lo es el nivel de la gravedad de la conducta del trabajador. Asimismo se advierte que esta causal se actualiza, bien cuando se compromete la seguridad del centro de trabajo, o bien cuando se compromete la seguridad de las personas que en dicho centro se encuentren.

g) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores; al respecto cabe mencionar que la característica esencial de toda relación de trabajo lo es la subordinación, entendida como la facultad de mandar y el derecho a ser obedecido; por desobediencia, por tanto, se entiende como la conducta del trabajador al no acatar las instrucciones de sus jefes, independientemente de la gravedad, es sancionada como causal de rescisión por desobediencia. Los elementos de la desobediencia son: que las ordenes se

refieran al trabajo contratado; que sean dentro de la jornada de trabajo; que el titular ponga los elementos necesarios para que el trabajador pueda cumplir con lo ordenado; que la desobediencia sea de forma reiterada y sin justificación, verbigracia caso fortuito o fuerza mayor; cabe citar las siguientes jurisprudencias:

DESOBEDIENCIA, RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR. La orden dada por el patrón a un trabajador para ejecutar, dentro de las labores contratadas, determinadas indicaciones, no lesiona los derechos del trabajador; y cuando éste incurre en incumplimiento y por tanto en desobediencia, se constituye una causal de rescisión y por ende, el despido en cuestión es justificado. Séptima Época. Cuarta Sala Apéndice de 1995. Tomo V, Parte SCJN. Tesis 143 Página: 98.

DESOBEDIENCIA, RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR, INDEPENDIENTEMENTE DE LA GRAVEDAD DE LA FALTA. Basta que un trabajador desobedezca, sin causa justificada, las órdenes del patrón, en relación con el trabajo contratado, independientemente de que la desobediencia en que incurra dicho trabajador pueda considerarse o no como grave, para que justificadamente el patrón pueda rescindir las relaciones laborales. Séptima Época. Cuarta Sala Apéndice de 1995. Tomo Tomo V, Parte SCJN. Tesis: 144 Página: 98

h) Por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante; primeramente se hace referencia al estado de embriaguez, el cual se entiende como la disminución de los sentidos por la ingesta de alcohol, a fin de acreditar en juicio esta causal no es indispensable exhibir dictamen médico si por otros medios de prueba se puede demostrar, como por ejemplo la testimonial o confesional. Asimismo, se exige que el trabajador se presente a laborar en estado de embriaguez de manera habitual, es decir, que sea constante el presentarse al centro de trabajo en dicho estado, o bien, que en él ingiera bebidas alcohólicas; finalmente no debe confundirse el estado de embriaguez con el aliento alcohólico, en donde no procede la causal en comento, cabe citar las siguientes jurisprudencias:

EBRIEDAD, ESTADO DE, COMO CAUSA ANALOGA DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL. La fracción XIII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, literalmente señala como causa de rescisión del contrato de trabajo la de "Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez...", sin embargo, no es menos cierto que el propio artículo 47, en su fracción XV, también señala que motivarán la rescisión del contrato de trabajo las causas análogas, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere, lo que pone de manifiesto que el precepto que se indica no debe ser interpretado restrictivamente por el hecho de ser enumerativo, sino que debe ser interpretado extensivamente en relación con lo establecido en la fracción XV del propio artículo, pues dicha fracción considera incluido en las causas de rescisión del contrato de trabajo, además de las enumeradas, todas aquellas cuya gravedad y consecuencias sean semejantes en lo que al trabajo se refiere. Por tanto, si un trabajador, en horas que no corresponden a sus labores, se presenta en el centro de trabajo en estado de ebriedad, su conducta implica una falta de probidad ya que lesiona el prestigio de la empresa, distrae a sus compañeros que se encuentran laborando, altera la disciplina en el centro de trabajo y puede ocasionar riesgos motivando así la rescisión de su contrato individual de trabajo, en términos de la fracción XIII, relacionada con la fracción XV del artículo 47 del ordenamiento citado, por ser una causa análoga de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Séptima Época. Cuarta Sala. Apéndice de 1995. Tomo Tomo V, Parte SCJN

Tesis 171. Página: 113

EBRIEDAD, PRUEBA DEL ESTADO DE. La prueba testimonial es apta para probar el estado de ebriedad y no es indispensable la pericial, en razón de que dicho estado cae bajo la simple apreciación de los sentidos. Sexta Época. Cuarta Sala. Apéndice de 1995. Tomo Tomo V, Parte SCJN. Tesis: 172. Página: 114.

Por lo que se refiere a los narcóticos o drogas enervantes, aunque la Ley es omisa, la excepción es que exista prescripción médica; en tal caso, para que el trabajador no incurra en responsabilidad, deberá hacerlo del conocimiento del titular y presentar la prescripción antes de iniciar el servicio.

i) Por falta comprobada de cumplimiento a las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva; a fin de acreditar esta causal de rescisión el titular tiene la obligación de exhibir en juicio, el Reglamento de las Condiciones Generales de

Trabajo, a fin de que sean valoradas y, con base en ellas se determine la procedencia o no de la acción; por otra parte, de conformidad con el 88 de la Ley de la Materia, las Condiciones Generales de Trabajo establecerán:

- I.- La intensidad y calidad del trabajo;
- II.- Las medidas que deben adoptarse para prevenir la realización de riesgos profesionales;
- III.- Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas.
- IV.- Las fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos previos y periódicos;
- V.- Las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas; y
- VI.- Las demás reglas que fueren convenientes para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo.

Por tanto, la función de las Condiciones Generales de Trabajo de las dependencias, entre otras, será la de normar de manera específica la forma en que se prestara el servicio por los trabajadores, así como las sanciones en caso de su incumplimiento. En tal virtud se establece como causal rescisoria la falta comprobada de las citadas Condiciones, las cuales necesariamente deberán ser ofrecidas en juicio para que el Tribunal se encuentre en aptitud de calificar si la conducta del trabajador encuadra con las hipótesis previstas en las Condiciones.

Es importante mencionar que las Condiciones Generales de Trabajo no pueden crear o modificar las causales de rescisión que previamente establece el artículo 46, fracción V, de la Ley de la Materia, en atención de que las Condiciones son jerárquicamente inferiores a la Ley Reglamentaria; lo anterior conforme a la siguiente tesis de jurisprudencia:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, CESE Y SUSPENSIÓN DE LOS. LAS CAUSALES LAS DETERMINA LA LEY Y NO LOS REGLAMENTOS. El artículo 123, apartado B), fracción IX, de la Constitución Federal establece que los empleados al servicio del Estado, sólo pueden ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fija la ley. Ahora bien, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala en el artículo 46, los diversos casos de cese por causas imputables al trabajador. En tal virtud, los reglamentos de las condiciones generales de trabajo, no pueden modificar, en perjuicio del trabajador, lo que dicho ordenamiento legal señala, creando nuevas o diferentes causas de rescisión de la relación laboral, pues el carácter que aquéllos revisten, es jerárquicamente inferior al de la ley, máxime que la materia de esos reglamentos interiores se precisa en el artículo 88 de la citada ley burocrática.

Séptima Época Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación Tomo: 217-228 Quinta Parte Página 57

j) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria; la Ley contempla como causa de rescisión el hecho de que se dicte una sentencia definitiva en un proceso penal, que impida al trabajador el cumplimiento de la relación de trabajo, esta sentencia necesariamente deberá ser ejecutoriada, es decir, sentencia firme por ministerio de Ley, o que, no fue impugnada en tiempo, o que, ya fueron pronunciadas en última instancia, en consecuencia el arresto administrativo no implica la rescisión de la relación laboral.

Debido a la dificultad que representaría citar a un trabajador, que se encuentre sujeto a un proceso penal, para que compareciera a la instrumentación de un acta administrativa en su contra, y, a su vez, el demandar su cese en los efectos de su

nombramiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se ha establecido que como excepción en esta causal no se requieren dichos requisitos para que opere el cese, sino simplemente con la sentencia ejecutoriada en la que se le condene, se procede al cese justificado, máxime que mediante esta sentencia se le destituya del puesto, este criterio de jurisprudencia es el siguiente:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. INTERPRETACION DEL ARTÍCULO 46, FRACCION V, INCISO J), DE LA LEY BUROCRÁTICA. De conformidad con los artículos 46 y 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa, y cuando aquél incurra en alguna de las causales previstas en la fracción V del primero de dichos preceptos, el jefe superior de la oficina procederá a levantar un acta administrativa con intervención del trabajador y un representante del sindicato respectivo, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y la de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por los testigos de asistencia, y se entregará una copia al trabajador y otra al representante sindical; sin embargo, tratándose del cese que tiene como causa la prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria, es dable establecer que no es necesario el levantamiento del acta administrativa en los términos y con las formalidades ya mencionadas, en virtud de que la finalidad de los dispositivos legales invocados es que el trabajador sea oído en defensa de sus intereses, y que tenga oportunidad de desvirtuar los hechos que se le imputan, como integradores de la causal de cese, lo que desde luego se colma durante el procedimiento penal, que culmina con la aludida sentencia condenatoria, y en el cual el trabajador tiene las garantías que otorga el artículo 20 de la Constitución Federal, como son las consistentes en que se le hará saber en audiencia pública el nombre de su acusador y la naturaleza y causa de la acusación, a fin de que conozca el hecho punible que se le atribuye y pueda contestar el cargo y en general aportar las pruebas pertinentes a su defensa. Consecuentemente, tratándose de una sentencia ejecutoria que constituye la verdad legal, aun instrumentándose la referida acta administrativa, el trabajador ya no podrá variar ni los hechos por los cuales se le declaró culpable ni la sanción que se le impuso, y por tal motivo, la causal de cese de referencia se constituye de manera final sin necesidad de ninguna otra formalidad, con la existencia de la mencionada sentencia ejecutoria, en los términos del artículo 46, fracción V, inciso j), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, tanto más cuando se impone pena de destitución en el empleo del servicio público, sin que esta circunstancia constituya un elemento de la causal.

Novena Epoca. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: VI, Julio de 1997. Tesis: I.1o.T.77 L. Página: 439.

Finalmente, para el caso de que el trabajador resulte absuelto del proceso penal en que estuvo sujeto, será procedente su reinstalación en el puesto que desempeñaba, sin que proceda el pago de salarios caídos, por encontrarnos dentro de las causas de suspensión de la relación de trabajo, de conformidad con el artículo 45, fracción II de la Ley de la Materia.

EL ARTÍCULO 46 BIS DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

El artículo 46 BIS, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio, contiene los requisitos que deberán cubrir las actas administrativas, que se instrumenten a los trabajadores que incurran en alguna de las causales de rescisión, previstas en la fracción V, del mismo ordenamiento legal, y que textualmente prevé:

“ARTICULO 46 BIS.- Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del artículo anterior, el jefe superior de la oficina procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del Sindicato respectivo, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y las 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.

Si a juicio del Titular procede demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañarán, como instrumentos base de la acción, el acta administrativa y los documentos que, al formularse ésta, se hayan agregado a la misma ”

De lo anterior, se desprenden requisitos de forma y requisitos de fondo.

a) Requisitos de forma:

1. El acta administrativa se debe instrumentar ante el jefe de la oficina respectiva, donde preste sus servicios el trabajador;

2. Deberá intervenir el trabajador afectado, quien después de escuchar las imputaciones que le formulen los testigos de cargo, rendirá su declaración. Esto presupone que para el levantamiento de acta deberá citarse con anticipación al trabajador de manera personal, mediante notificación fehaciente, debidamente fundada y que, en la especie los aplicables son los artículos 14 y 16 Constitucionales y 46, fracción V y el inciso respectivo de esta última fracción, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; asimismo la motivación deberá contener la causa o causas por las que se le cita, es decir, la causal de rescisión que se le imputa, el lugar, día y hora en que tendrá verificativo el levantamiento, así como la mención de que tiene derecho de ofrecer pruebas y testigos de descargo a fin de desvirtuar las imputaciones que le serán formuladas.

Para el caso de que el trabajador se niegue a firmar de recibido el citatorio, esta circunstancia se hará constar ante la presencia de dos testigos quienes darán fe del lugar, hora y día en que el trabajador manifestó su negativa, lo cual no implica que, por este sólo hecho, el acta se invalide. Otro aspecto importante de las citaciones lo es la anticipación con que deberá ser notificado el trabajador para el levantamiento y al respecto consideramos aplicable lo dispuesto por el artículo 748 Ley Federal del Trabajo, aplicada supletoriamente a la Ley de la Materia, que exige que las notificaciones deberán hacerse en horas hábiles con una

anticipación de veinticuatro horas, por lo menos, del día y hora en que deba efectuarse la diligencia.

3 Si el trabajador lo estima conveniente presentará testigos de descargo tendientes a desvirtuar los hechos que se le imputan y en tal virtud, durante el levantamiento, terminada su declaración los presentará a fin de que se les tome su declaración, siendo aceptable hasta dos testigos por cada causal rescisoria imputada; en caso de que el trabajador no presente testigos de descargo esto no invalida el acta.

4 Deberá intervenir un representante del sindicato respectivo, lo anterior atiende a la naturaleza de los sindicatos como lo es la defensa de los derechos de los trabajadores y en especial para que el trabajador afectado no se encuentre en estado de indefensión ante la autoridad; el citatorio que reciba la representación sindical deberá contener los mismos requisitos que se mencionaron para el trabajador, es decir, con la debida antelación, fundamentación e información de la causa o causas por las que se requiere su asistencia.

5. Deberán intervenir dos testigos de asistencia quienes darán fe de la actuación.

6. Al finalizar se firmará el acta administrativa, por los que en ella intervinieron y quisieron hacerlo, en caso de negativa esta circunstancia se hará constar por el jefe de la oficina con la firma de los testigos de asistencia, lo cual no implica que, por este sólo hecho, el acta se invalide.

7. Firmada el acta se entregara una copia de la misma al trabajador y otra a la representación sindical, firmando en el original como acuse de recibido.

b) Requisitos de fondo:

1. Que el acta se instrumente en la hora, día y lugar señalados en el citatorio.

2. Deberán declarar cuando menos dos testigos de cargo y excepcionalmente, un solo testigo podrá formar convicción, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara, si fue el único que se percató de los hechos, así como, que su declaración no se encuentre en oposición con otras pruebas que obren en autos y concurren en él circunstancias que sean garantía de veracidad.

3. Que las declaraciones vertidas por los testigos de cargo coincidan en lo fundamental, que sean claras y precisas; que no se encuentren desvirtuadas por algún otro elemento de prueba y además, que dichos testigos, al emitir su testimonio, justifiquen debidamente su idoneidad en cuanto a circunstancias de tiempo, modo y lugar.

4. Que a los testigos de cargo les conste de manera directa los hechos que la imputan al trabajador, es decir, que sean ellos los afectados con la conducta realizada por el instruido y, excepcionalmente, como caso particular se acepta que a los padres de familia, aun y cuando no les conste de manera directa la

imputación, se les otorgue valor probatorio a su dicho, por malos tratos que reciban sus hijos de sus maestros; lo anterior conforme a la jurisprudencia y tesis que a la letra dicen:

TESTIGOS PRESENCIALES, IDONEIDAD DE LOS. Para la validez de una prueba testimonial, no solamente se requiere que las declaraciones sobre un hecho determinado sean contestadas de manera uniforme por todos los testigos, sino que, además, el valor de dicho medio de convicción depende de que los atestes sean idóneos para declarar, en cuanto esté demostrada la razón suficiente por la cual emiten su testimonio, o sea, que se justifique la verosimilitud de su presencia en donde ocurrieron los hechos.

Octava Época. QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO Semanario Judicial de la Federación Tomo: IV, Segunda Parte-2, Julio a Diciembre de 1989 Tesis I. 5o T. J/13 Página: 667.

PROBIDAD, FALTA DE. ACTA LEVANTADA POR INCURRIR EN CONDUCTA INMORAL HACIA MENORES DENTRO DE UN LUGAR DESTINADO A LA EDUCACIÓN. SU VALORACIÓN. En la estimación del acta levantada a un trabajador por incurrir en falta de probidad, consistente en aquejar la intimidad de un infante dentro de un recinto educativo, imputación hecha por los padres de éste o por el mismo agraviado, se debe poner especial atención a que por su corta edad el menor no tiene por qué inventar algo de naturaleza tan delicada en contra del proceder de un adulto y que, por lo mismo, lo comunicó a quienes naturalmente velan por su bienestar, quienes en forma documental o expresamente lo notifican en detalle al encargado del centro de enseñanza, reiterándolo en el momento de dar oportunidad al servidor para defenderse, sin que valga en contrario el hecho de que los progenitores no pudieron tener conocimiento directo de los hechos, pues la acción atribuida se verificó en un ámbito que no controlaban, para lo cual, regularmente, se busca, como en el caso, la clandestinidad, esto es, la ausencia de diversas personas a los sujetos activo y pasivo.

Novena Época. QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: VI, Septiembre de 1997. Tesis: 1.5o T.113 L Página: 716

5. Que lo declarado por los testigos de cargo coincida con la causa o causas de rescisión por las cuales fue citado el trabajador y que esta causal se encuentre prevista en la Ley o en las Condiciones Generales de Trabajo.

Por lo dicho en este capítulo, cuando un trabajador de base incurre en alguna o algunas de las causales de rescisión de la relación de trabajo, previstas en el artículo 46, fracción V, de la Ley de la Materia, el titular de la dependencia deberá instrumentar acta administrativa, con los requisitos que contiene en artículo 46 bis del mismo ordenamiento legal; en tal virtud si a juicio del Titular procede demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañarán, como instrumentos base de la acción, el acta administrativa y los documentos que, al formularse ésta, se hayan agregado a la misma, este requisito es indispensable, pues en caso contrario se negará el cese solicitado, esto es confirmado por las jurisprudencias que textualmente a continuación se citan:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL TITULAR DE LA DEPENDENCIA DEL EJECUTIVO, AL DEMANDAR EL CESE DE AQUÉLLOS ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE (ÚNICA VÍA QUE TIENE PARA OBTENER SU BAJA), DEBE ACOMPAÑAR COMO DOCUMENTO BASE DE LA ACCIÓN EL ACTA ADMINISTRATIVA, EN ACATAMIENTO A LA LEY DE LA MATERIA Y A LA JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE. Como de la interpretación de los artículos 123, apartado B, fracción IX, de la Constitución; 46, 46 bis y 127 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se infiere que el titular de la dependencia burocrática del Ejecutivo no puede, jurídicamente, cesar por sí y ante sí a los empleados de base a los que atribuya conductas que configuran alguna de las causales que establece la fracción V del mencionado artículo 46, sino que debe ejercitar una acción de cese mediante demanda que presente ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; ha de estimarse necesario que acompañe a su demanda, como documento base de su acción, el acta administrativa que especifica el citado artículo 46 bis, y en acatamiento, además, a la tesis jurisprudencial 560 (compilación de 1995, Tomo Quinto), que se titula: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ACTAS ADMINISTRATIVAS IMPRESCINDIBLES PARA EL CESE DE LOS ". Novena Época. Segunda Sala. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: VI, Octubre de 1997. Tesis: 2a./J. 45/97. Página: 331. Contradicción de tesis 66/96. Entre las sustentadas por el Sexto y Cuarto Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo, ambos del Primer Circuito. 5 de septiembre de 1997. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Aristeo Martínez Cruz.

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

Séptima Época Cuarta Sala Apéndice de 1995 Tomo Tomo V, Parte SCJN. Tesis: 560. Página: 368

Otro aspecto importante de las actas administrativas lo constituye el que no basta, con el simple hecho de que el titular exhiba en juicio al acta, instrumentada en contra del trabajador, si no que además para que esta alcance pleno valor probatorio, para acreditar la acción y como consecuencia la causal de cese invocada, es necesario que se ofrezca como medio de perfeccionamiento, independientemente de que sea objetada en cuanto a su autenticidad o no, su ratificación de contenido y reconocimiento de firma y en este sentido los comparecientes en el acta deberán acudir ante la presencia judicial a ratificar su dicho, asimismo para que el trabajador tenga la oportunidad de repreguntar a los

testigos y con ello demostrar su falsedad, parcialidad o falta de idoneidad, mediante las tachas correspondientes; al respecto existe jurisprudencia firme, por contradicción, que a la letra dice:

ACTAS ADMINISTRATIVAS LEVANTADAS CON MOTIVO DE FALTAS COMETIDAS POR TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. SOLO ALCANZAN PLENO VALOR PROBATORIO CUANDO SU CONTENIDO ES RATIFICADO POR SUS FIRMANTES. Tomando en consideración que en las relaciones laborales con sus servidores públicos, el Estado no actúa como autoridad, sino como sujeto patronal de un contrato de trabajo, según lo ha establecido la jurisprudencia de esta Suprema Corte, y que cuando el titular de una dependencia burocrática (o la persona indicada para ello), ordena el levantamiento del acta administrativa que exige el artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, con miras a verificar si un servidor público incurrió en alguna de las causales rescisorias que especifica ese mismo ordenamiento, tampoco lo hace como autoridad, sino asimilado a un patrón, debe considerarse dicha acta como un documento privado. Por otra parte, de acuerdo con los artículos 46, fracción V y 127 bis, de dicha ley, toca al titular de cada dependencia ejercitar la acción para demandar la terminación de los efectos del nombramiento del servidor público y, asimismo, le corresponde la carga de probar la existencia de la causal relativa. En ese contexto, si en el acta administrativa se contiene la razón por la cual se demanda la terminación de los efectos de un nombramiento, y siendo esa acta un documento privado que no conlleva intrínsecamente la prueba plena de su contenido, para alcanzar tal fuerza se requiere de su perfeccionamiento, lo que se logra a través de la comparecencia, ante el órgano jurisdiccional, de quienes la firmaron, dando así oportunidad al trabajador de repreguntarles. Tal circunstancia opera independientemente de que el acta no haya sido objetada por el trabajador, pues de no ser así, y concluir que su ratificación sólo procede cuando se objeta, implicaría a su vez la grave consecuencia de otorgar a la parte patronal, aun en forma eventual, el poder de formular pruebas indubitables ante sí o por su orden, sin carga alguna de perfeccionamiento.

Octava Época. Cuarta Sala. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Tomo: 58, Octubre de 1992. Tesis: 4a./J. 23/92. Página: 23
 Contradicción de tesis 79/91. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Tercero y Cuarto del Primer Circuito en Materia de Trabajo: 5 de octubre de 1992. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Alberto Pérez Dayán.

No obstante lo anterior, como caso de excepción, no es necesaria la ratificación del contenido del acta administrativa por los que en ella intervinieron, cuando es el propio trabajador el que acepta haber cometido la falta imputada, ya sea dentro

del procedimiento o fuera de este, lo anterior es confirmado por la siguiente jurisprudencia.

ACTAS ADMINISTRATIVAS. RATIFICACION INNECESARIA CUANDO EL TRABAJADOR ADMITE HABER COMETIDO LA FALTA. De acuerdo con la tesis jurisprudencial número trece de la Cuarta Sala, publicada en las páginas trece y catorce, del Apéndice de mil novecientos diecisiete a mil novecientos ochenta y cinco, localizada bajo la voz **ACTAS ADMINISTRATIVAS. EN INVESTIGACION DE FALTAS DE LOS TRABAJADORES, DEBEN SER RATIFICADAS,** para que las actas administrativas merezcan valor jurídico en la justificación de los hechos que en ellas se asientan, necesitan ser ratificadas en el juicio laboral por las personas que en ellas intervinieron; sin embargo, cuando tanto en la demanda o a través de cualquier manifestación dentro del procedimiento el trabajador admite la falta que cometió, se hace innecesaria la ratificación de la aludida acta.

Octava Época. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO Apéndice de 1995 Tomo Tomo V, Parte TCC Tesis. 610 Página 408

Finalmente cabe destacar que el titular de la dependencia cuenta con el término de cuatro meses, a partir de que sean conocidas la o las causas rescisorias, para proceder a instrumentar el acta administrativa en contra del trabajador, de lo contrario prescribiría su facultad sancionadora, aplicado de manera análoga el artículo 113, fracción II, inciso c) de la Ley de la Materia, lo anterior con la finalidad de no dejar al arbitrio del titular el sancionar dejando al trabajador en inseguridad jurídica, esto es confirmado con las siguientes tesis de jurisprudencia:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PRESCRIPCION DE LA ACCION DEL TITULAR DE LA DEPENDENCIA PARA SOLICITAR AUTORIZACION DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE PARA DEJAR SIN EFECTOS EL NOMBRAMIENTO O DESIGNACION DE UN TRABAJADOR. En términos de la fracción V, inciso i) del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es causa justificada para dejar sin efectos el nombramiento o designación de los trabajadores, sin responsabilidad para los titulares de las dependencias, las faltas comprobadas de cumplimiento de las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva, previa resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; por tanto, si el titular ejercita la acción correlativa, debe señalar la disposición correspondiente que establezca la forma y términos que lo faculten para imponer al empleado las medidas disciplinarias, con el fin de no dejar a su arbitrio el tiempo para sancionar al trabajador y, en su caso, solicitar la autorización respectiva; de no hacerlo así, para el cómputo de la

prescripción de la acción, deberá aplicarse por analogía el término de cuatro meses que refiere el artículo 113, fracción II, inciso c) de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, conforme al cual, el término prescriptorio empezará a correr desde el momento en que surja la conducta del trabajador que actualice la causal de despido; por tanto, para que la acción no prescriba, dentro de ese término el titular actor deberá realizar los actos pertinentes para sancionar o disciplinar al trabajador, instrumentar el acta administrativa de investigación, de conformidad con el artículo 46 bis del ordenamiento legal citado y presentar la demanda ante el órgano jurisdiccional competente

Novena Época NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo IV, Octubre de 1996. Tesis: I 90.T.65 L. Página: 632.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. LA INVESTIGACION ADMINISTRATIVA DE LOS, SU INICIO Y DURACION. Es cierto que gravita en el funcionario que conoce del hecho sancionado atribuible al empleado, el deber de iniciar desde luego la investigación administrativa correspondiente, la cual no ha de suspenderse ni prolongarse por más de cuatro meses, lapso igualitario con el prescrito en el artículo 113 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para la prescripción, pues rebasar la duración del acta conduciría a la inseguridad jurídica del subalterno.

Octava Época. QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO Semanario Judicial de la Federación. Tomo XIII, Enero de 1994. Página: 324

LA SUSPENSIÓN DEL TRABAJADOR.

El titular que haya presentado demanda, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, donde solicite el cese en los efectos del nombramiento del trabajador, podrá suspender los efectos de su nombramiento, hasta en tanto se resuelva en definitiva, sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento; si la acción intentada por el titular resulta acreditada en juicio el trabajador no tendrá derecho al pago de salarios caídos; situación contraria, ocurre si el titular no acredita la procedencia de su acción, en donde el trabajador tendrá derecho a su reinstalación, al pago de salarios caídos y demás prestaciones que no se le cubrieron, desde la fecha en que surtió efectos la suspensión y hasta que sea reincorporado en el puesto que desempeñaba

Sobre la suspensión existen dos supuestos a saber:

a) Opera la suspensión de manera inmediata; cuando la acción ejercitada por el titular, en la demanda de cese, sea con base en cualquiera de las causales de rescisión que contempla la fracción V, de la Ley de la Materia, y que con la suspensión del trabajador esta conforme el Sindicato correspondiente, es decir, una vez que el titular obtiene la anuencia del sindicato le hace del conocimiento al trabajador que los efectos de su nombramiento se encuentran suspendidos hasta en tanto sea resuelta en definitiva la demanda de solicitud de cese en su contra.

b) En caso de que con la suspensión de los efectos del nombramiento no se encuentre de acuerdo el sindicato; pero la demanda de solicitud de cese se hizo por haber incurrido el trabajador en alguna de las causales de rescisión que contemplan los incisos a), c), e) y h) de la fracción V, del artículo 46 de la Ley de la Materia, el titular deberá promover la suspensión, ante el mencionado Tribunal Federal, el cual proveerá de plano, en incidente por separado, resolviendo sobre la procedencia o no de la medida que pretende el titular. El laudo interlocutorio que resuelva sobre procedencia o no de la suspensión es combatible en vía de amparo indirecto, ante un Juez de Distrito y, a su vez, su sentencia es recurrible por revisión y conocerá un Tribunal Colegiado de Circuito.

LA REMOCIÓN DEL TRABAJADOR.

Otro supuesto que prevé la Ley cuando el titular presenta demanda de solicitud de cese lo es el relativo a la remoción del trabajador, que prácticamente no presenta

mayor dificultad y que opera cuando la demanda se basa en cualquiera de las causales rescisorias que contempla la Ley de a Materia, satisfecho lo anterior el Jefe superior de la oficina respectiva podrá ordenar la remoción del trabajador 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, es decir, con la simple presentación de la demanda el titular se encuentra en aptitud de comunicarle, por escrito, al trabajador que lo remueve a oficina distinta hasta que se resuelva la demanda que existe en su contra.

EL ESCRITO INICIAL Y DE CONTESTACIÓN DE DEMANDA SOLICITANDO EL CESE EN LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO RESPECTIVO DEL TRABAJADOR.

Con el escrito inicial de demanda, por parte del titular, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, inicia el juicio laboral burocrático en ejercicio de la acción de solicitud de cese en los efectos del nombramiento del trabajador, en este sentido el maestro Néstor de Buen señala "la demanda es, simplemente, el punto de partida del proceso y, en estricto sentido, el vehículo de las pretensiones que se hacen valer ante la autoridad jurisdiccional, reclamando su intervención, frente a un tercero."⁹³

No obstante, que el artículo 126, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece que en el procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no se requiere forma o solemnidad especial en la

promoción o intervención de las partes, en su artículo 129, señala los requisitos que deben cubrir las demandas siendo estos los siguientes:

"ARTICULO 129 - La demanda deberá contener

I - El nombre y domicilio del reclamante;

II - El nombre y domicilio del demandado,

III - El objeto de la demanda,

IV - Una relación de los hechos, y

V.- La indicación del lugar en que puedan obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiere aportar directamente y que tengan por objeto la verificación de los hechos en que funde su demanda, y las diligencias cuya práctica solicite con el mismo fin

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

Al lado de los anteriores requisitos legales existen otros que, aun y cuando no están contemplados de manera dispositiva, en la práctica se han hecho obligatorios, como pueden ser: el rubro; que se integra con el nombre del demandante, la contracción latina de versus "vs" (contra), el nombre y apellidos del demandado, el tipo de juicio que se promueve (autorización de solicitud de cese), el número de expediente, la Sala que, en razón del turno, le toco conocer; la invocación de los preceptos legales en que se funde para demandar y la firma del promovente.

La sola presentación de la demanda produce como efectos: la interrupción de la prescripción (art. 116, f. I LFTSE); para efectos de acumulación, se establece como prioridad que el asunto más nuevo se acumula al más viejo; así como se obliga a la autoridad jurisdiccional, en virtud del principio de la instancia, a dictar acuerdo ya de admisión, ya de prevención.

⁹⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, 2ª ed., México Ed. Porrúa S.A. de C.V., 1990, p. 324

El emplazamiento del trabajador deberá hacerse de manera personal y una vez que sea emplazado, tendrá nueve días para dar contestación y, en caso, de que no conteste en el término concedido o resultare mal representado, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario. Ahora bien, cuando el domicilio del demandado se encuentre fuera del lugar en que radica el Tribunal, el término de nueve días, se ampliara en un día más por cada cuarenta kilómetros o fracción que exceda de la mitad.

Respecto del escrito de contestación de demanda, éste en términos generales deberá contener: domicilio para oír y recibir notificaciones; las excepciones y defensas en contra de la acción del titular actor, ya perentorias ya dilatorias; deberá dar contestación a los hechos, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios, pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes; el silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos los hechos sobre los que no se suscite controversia y no admiten prueba en contrario; formular objeciones a las pruebas ofrecidas por el titular actor, o bien reservarse para hacerlas en el momento de la audiencia de demanda y excepciones; asimismo deberá ofrecer y acompañar las pruebas de que disponga para acreditar sus excepciones y defensas, expresando el medio de perfeccionamiento de ellas. Igualmente deberá contener el rubro, invocación del derecho y la firma del trabajador o de su representante.

Como anteriormente se ha mencionado a los escritos inicial y de contestación de demanda se deben acompañar las pruebas de que dispongan las partes, en este

sentido resulta conveniente formular algunos comentarios respecto de estas. En consecuencia diremos que por prueba entendemos la obtención del cercioramiento del juzgador acerca de los hechos discutidos y discutibles, cuyo esclarecimiento resulte necesario para la resolución del conflicto sometido a proceso, mediante el conjunto de actos desarrollados por las partes, los terceros y el propio juzgador, es decir, es la verificación o confirmación de las afirmaciones de hecho expresadas por las partes.

Ahora bien, en términos generales, dentro del proceso los sistemas de prueba, son: a) el que consiste en precisar, en forma limitativa, los medios de prueba que la ley reconoce; b) el que consiste en enumerar en forma enunciativa algunos de los medios de prueba admisibles y dejar abierta la posibilidad para que el juzgador admita cualquier otro medio de prueba diferente de los enunciados; c) el que consiste en señalar que es admisible cualquier medio de prueba, sin enunciarlos, pero excluyendo expresamente alguno de ellos, d) el sistema que se limita a señalar que es admisible cualquier medio de prueba sin hacer ninguna enunciación ni exclusión.

Resulta igualmente necesario distinguir entre los sistemas de prueba, que son las formas en que Ley hace permisible el ofrecimiento de pruebas y los sistemas de apreciación probatoria, que son las formas en que la Ley dicta la forma de valoración de los medios probatorios, y que podríamos resumir en los siguientes: a) sistema de la libre apreciación, implica que el juzgador goza de absoluta libertad personal de valoración, sin impedimento alguno de carácter positivo, esto

es, el legislador no determina el valor jurídico de cada prueba. Desde el punto de vista doctrinal este sistema es el que más aceptación ha tenido para definir el sistema probatorio que sigue la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; b) sistema de la prueba legal o tasada, implica que la valoración de las pruebas no depende del criterio del juzgador sino que se encuentra previamente regulada por la Ley y el juez ha de aplicarla prescindiendo de su criterio personal, y; c) sistema mixto, este sistema implica que el juez actúa con cierto margen de decisión personal al valorar las pruebas, salvo en aquellas en que el legislador preciso su alcance y valor probatorio. Cabe destacar que no únicamente es el legislador el que norma los alcances de valoración probatoria, sino igualmente lo es la jurisprudencia, que conforme a la Ley de Amparo su aplicación es de carácter obligatoria.

Ya anteriormente se han mencionado los supuestos que la Ley exime de la carga de la prueba al trabajador, previstos en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo.

Respecto de los medios de prueba, que son los instrumentos, objetos o cosas y las conductas humanas con los cuales se trata de lograr el convencimiento del juzgador, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 129, únicamente establece que "A la demanda acompañará las pruebas de que disponga..." sin mencionar cuales son esas pruebas que son permisibles ofrecer en un juicio laboral burocrático, en tal virtud de manera supletoria, en materia de medios de pruebas, son aplicables las reglas contenidas en la Ley Federal del

Trabajo, que en su artículo 776, señala que son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

- I. Confesional;
- II. Documental;
- III Testimonial;
- IV. Pericial;
- V Inspección;
- VI. Presuncional;
- VII. Instrumental de actuaciones; y
- VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Prueba Confesional; confesión es la declaración que hace, una de las partes litigantes, de la verdad de los hechos afirmados por el adversario y favorables a éste, anteriormente llamada “la prueba reina”, en la actualidad, en muchas ocasiones, se limita al asesoramiento que el abogado otorga a su cliente respecto de cómo ha de responder a las posiciones que le sean formuladas. Sobre el momento procesal oportuno de ofrecimiento de la prueba confesional el artículo 133 de la Ley de la Materia previene que podrá ofrecerse hasta antes de cerrarse la instrucción.

Conforme al artículo 786 de la Ley Federal del Trabajo "tratándose de personas morales la prueba confesional se desahogara por conducto de representante legal", lo cual se traduce, en materia laboral burocrática, y en específico al juicio de solicitud de cese, que si el trabajador demandado ofrece la confesional a cargo del titular de la dependencia o entidad esta deberá desahogarse por conducto del apoderado que acredite tener las facultades necesarias para absolver posiciones a su nombre, o bien conforme al artículo 127 del Código Federal de Procedimientos Civiles, de aplicación supletoria, que señala "las autoridades, las corporaciones oficiales y los establecimientos que formen parte de la administración pública, absolverán posiciones por medio de oficio...", esto es, se deberá girar atento oficio al titular para que desahogue la confesional a su cargo.

Al lado de la confesión de parte tenemos la confesional de hechos propios a cargo de directores, administradores, gerentes y, en general, de todas aquellas personas que ejerzan funciones de dirección y administración, siguiendo al maestro Climent Beltran "la naturaleza jurídica de la confesional de hechos propios es que no es una confesional a nombre de la empresa, sino la confesión sobre hechos propios, por la relevancia del cargo" y mas adelante señala "en definitiva, solamente son hechos propios los que hayan sido conocidos, y no los que deban ser conocidos..."⁹⁴

Ahora bien, suele suceder que la persona a cargo de quien se ofreció la confesional de hechos propios ya no labore para la dependencia, situación en la

cual cambia la naturaleza de la prueba para pasar de una prueba confesional a una prueba testimonial y en este sentido el artículo 793 de la Ley Federal del Trabajo señala que “cuando la persona a quien se señale para absolver posiciones sobre hechos propios, ya no labore para la empresa o establecimiento el oferente de la prueba será requerido para que proporcione el domicilio donde deba ser citada. En caso de que el oferente ignore el domicilio, lo hará del conocimiento de la Junta antes de la fecha señalada para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, y la Junta podrá solicitar a la empresa que proporcione el último domicilio que tenga registrado de dicha persona”, hipótesis en la cual el apercibimiento, y como consecuencia del cambio de naturaleza de la prueba, para el caso de incomparecencia sin justa causa, no será el de tenerlo por fictamente confeso de las posiciones que se le formulen y resulten calificadas de legal, sino que se le hará traer por medio de la policía judicial, ello según se advierte en el segundo párrafo del artículo en cita que a la letra dice “si la persona citada no concurre el día y hora señalados, la Junta lo hará presentar por la policía.”

Prueba Documental; según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española documentos son “Diploma, carta, relación u otro escrito que ilustra acerca de algún hecho, principalmente de los históricos”⁹⁵ es este sentido la fracción VIII del artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, contempla como medios probatorios “Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los

⁹⁴ Op. cit. p. 159.

⁹⁵ Op. cit. p. 443

descubrimientos de la ciencia”, dentro de esta clasificación encontramos videos, cassettes, diskettes, etc., lo que conlleva a considerarlos como pruebas documentales, mismas que al ofrecerse deberán acompañarse con todos los elementos necesarios para su desahogo como lo es el medio electrónico de reproducción.

Asimismo la Ley Federal del Trabajo clasifica a los documentos atendiendo a su origen y a las funciones de quien lo expida en públicos y privados; respecto de los primeros el artículo 795 dice “son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones” y su segundo párrafo continua “Los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los Municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización.”; respecto de las documentales públicas cabe destacar que adquieren pleno valor jurídico. Los documentos expedidos por notarios también son documentos públicos, sin embargo cuando se trata de simples declaraciones formuladas por alguna de las partes estas carecen de valor jurídico, lo anterior conforme a la siguiente jurisprudencia:

DOCUMENTOS NOTARIALES, VALOR DE LOS. Las declaraciones emitidas ante notario y que aparecen en documentos expedidos por éstos, carecen de eficacia plena, pues la fe pública que tienen los notarios no llega al grado de invadir la esfera de atribuciones reservada a la autoridad laboral, como es la recepción de cualquier declaración, ya que, jurídicamente, las pruebas deben recibirse de acuerdo con su naturaleza por la misma autoridad que conoce la controversia, con citación de las partes, para que éstas estén en condiciones de formular las objeciones que estimen necesarias, repreguntar a los declarantes, hacer las observaciones correspondientes y, en fin, para que al recibirse las pruebas se dé cumplimiento a las reglas del procedimiento. Séptima Época. Cuarta Sala. Apéndice de 1995. Tomo: Tomo V, Parte SCJN. Tesis: 164. Página: 110.

Igualmente adquieren pleno valor probatorio los documentos públicos que son certificados por empleados del titular en uso de las facultades que sus reglamentos les otorguen, pues aunque el titular acude a un juicio laboral sin su potestad de imperio en una relación de derecho privado ello no lo priva de las facultades que como autoridad goza, y en este sentido los documentos que certifique y ofrezca en juicio alcanzaran pleno valor probatorio, lo anterior es confirmado por la siguiente jurisprudencia en contradicción:

DOCUMENTOS CERTIFICADOS OFRECIDOS POR EL TITULAR DE UNA DEPENDENCIA EN EL JUICIO LABORAL BUROCRÁTICO. LA RELACIÓN DE SUBORDINACIÓN QUE EXISTA ENTRE DICHO TITULAR Y EL EMISOR DE TALES DOCUMENTOS NO AFECTA LA EFICACIA PROBATORIA DE ÉSTOS.

Si bien el titular de una dependencia del Ejecutivo Federal acude al juicio laboral burocrático sin su potestad de imperio, equiparado a un patrón, esto no conlleva que se vea privado del cúmulo de facultades y obligaciones que la ley le confiere en su carácter de autoridad, de modo que si un inferior jerárquico facultado para ello en forma general certifica un documento cuyo original obra en el archivo de la dependencia, para el efecto de ser ofrecido como prueba por el titular de ésta en un juicio laboral burocrático, debe estimarse que dicho acto no es producto de la subordinación jerárquica que exista, sino consecuencia de la norma que lo faculta u obliga para actuar en tal sentido, por lo que dichos actos deben tenerse como una expresión concreta de dicha norma, de carácter imparcial e investidos de la presunción de legitimidad que corresponde a todo acto administrativo, máxime que a través del acto de certificación la autoridad se limita a expresar una declaración de conocimiento de la existencia del documento, mas no de la veracidad de lo contenido en él, factor que, en su caso, será el que genere convicción en el juzgador, por tanto, la eficacia probatoria que se otorgue al documento ofrecido por el titular de una dependencia no se afectará por haberse certificado por un servidor público adscrito a la propia dependencia, pues la subordinación jerárquica del emisor con el oferente es una condición que se encuentra sometida al estricto cumplimiento de la ley, y la capacidad de tal probanza, de generar convicción, depende de su contenido, el cual no se sobrevalora por el acto de certificación, además de que, en el citado juicio, podrá objetarse la validez material y formal del medio de prueba en comento.

Novena Época. Segunda Sala. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: VIII, Agosto de 1998. Tesis: 2a./J. 45/98. Página: 299.

Contradicción de tesis 36/97. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Sexto y Séptimo en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 3 de junio de 1998. Cinco votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia Secretario: Rafael Coello Cetina.

Tesis de jurisprudencia 45/98. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del doce de junio de mil novecientos noventa y ocho.

Por su parte son documentos privados los que no reúnen las condiciones de públicos, es decir, por exclusión si un documento no es público es privado. A su vez los documentos privados se dividen en originales y copias.

Los documentos originales se presentarán por la parte oferente que los tenga en su poder, si éstos se objetan en cuanto a su autenticidad de contenido y firma, se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento; en caso de no ser objetados, la parte oferente podrá, solicitar la devolución del original, previa copia certificada que dejara en autos; como medio de perfeccionamiento de los documentos originales que fueron objetados se ofrecerá la ratificación de contenido y de firma del o los suscriptores, entendida suscripción como la colocación al pie del escrito de la firma o huella digital que sean idóneas, para identificar a la persona que suscribe; una vez ratificado el contenido del documento y reconocida como suya la firma la parte contraria tiene el derecho de formular repreguntas al ratificante tendientes a desvirtuar su idoneidad y probar sus objeciones. Cabe ahondar que la carga de la prueba de las objeciones formuladas por el propio firmante del documento corre a su cargo, de lo contrario las documentales adquieren pleno valor jurídico, en tal virtud si el trabajador, objeta en cuanto a su autenticidad de contenido y firma un documento firmado por él deberá acreditar sus objeciones, esto conforme a la siguiente jurisprudencia:

DOCUMENTOS OBJETADOS POR EL PROPIO FIRMANTE, VALOR PROBATORIO DE LOS. En caso de objeción de documentos que aparecen firmados por el propio objetante, corresponde a éste acreditar la causa que invoque como fundamento de su objeción, y si no lo hace así, dichos documentos merecen credibilidad plena. Séptima Época. Cuarta Sala. Apéndice de 1995. Tomo: Tomo V, Parte SCJN. Tesis: 165. Página: 110.

Si el documento privado consiste en copia simple o copia fotostática se podrá solicitar, en caso de ser objetado, la compulsión o cotejo con su original, para este efecto la parte oferente deberá precisar el lugar en donde se encuentre el original y de resultar fuera del lugar de residencia del Tribunal se hará por medio de exhorto

Por otra parte, el titular de la dependencia tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio los siguientes documentos:

- I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato ley aplicable;
- II Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios,
- III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;
- IV. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta ley; y
- V Los demás que señalen las leyes.

Finalmente aunque la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no contiene en forma específica la forma en que se deberán objetar las pruebas de las partes son aplicables de forma supletoria, en todas sus partes las reglas que contiene la Ley Federal del Trabajo, esto es confirmado por la siguiente jurisprudencia:

PRUEBAS, OBJECION DE. EN EL JUICIO LABORAL BUROCRATICO, ES APLICABLE SUPLETORIAMENTE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no establece la forma en que deban ofrecerse y admitirse las pruebas tendientes a demostrar la objeción de firma hecha por el suscriptor de un documento exhibido por la contraparte, lo que implica que en esos casos procede aplicar supletoriamente las disposiciones del artículo 880 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, de conformidad con el artículo 11 de la propia Ley Burocrática, pues de no hacerlo se dejaría en estado de indefensión a dicho objetante

Octava Época. OCTAVO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Tomo: 82, Octubre de 1994. Tesis: I.8o.T. J/5. Página: 35.

Prueba Testimonial; testigo es toda persona que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y que no es parte en el juicio; y testimonio es el acto mediante el cual el testigo rinde su declaración ante el juzgador. La prueba testimonial se distingue de la confesional en que la confesional se refiere a hechos propios del absolvente y la testimonial presupone la declaración de terceras personas con respecto a hechos que presenciaron, pero que no les son propios a ellos.

Prueba Pericial; Jaime Guasp, citado por el maestro Néstor de Buen, señala que “Perito es la persona que, sin ser parte emite, con la finalidad de provocar la convicción judicial en un determinado sentido, declaraciones sobre datos que habían adquirido ya índole procesal en el momento de su captación.”⁹⁶

De acuerdo con el artículo 822 de la Ley Federal del Trabajo “Los peritos deben tener conocimiento en la ciencia, técnica, o arte sobre el cual debe versar su dictamen; si la profesión o el arte estuvieren legalmente reglamentados, los peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la ley”, de tal manera que el perito

⁹⁶ *Ibidem.* p. 474.

deberá acreditar que cuenta con los conocimientos necesarios para emitir su dictamen, sin embargo la idea de perito es más bien enfocada a una condición de experto en determinada rama del conocimiento y no de una persona autorizada a ejercer una profesión.

Respecto de los dictámenes que emitan los peritos de las partes estos no alcanzan valor probatorio siguiendo el criterio de mayoría, sino que como instrumento de convicción es analizable y el juzgador deberá indicar el porque le da valor probatorio a determinado dictamen y porque se le niega a otro.

Prueba de Inspección; inspección es una diligencia o actuación procesal que produce prueba acerca de los hechos controvertidos, se realiza siempre por medio de un actuario, es decir, es el acto procesal en virtud del cual el órgano jurisdiccional conoce o examina lugares u objetos que por su naturaleza no se pueden trasladar ante su presencia, o bien de documentos constantes de libros, expedientes, legajos, etc.

Prueba Presuncional; se discute acerca de si la presunción es o no una prueba, toda vez que la prueba es algo externo a las partes y al juzgador, aun la confesional que favorece a su oferente, en cambio la presunción como proceso intelectual que realiza el juzgador es un ejercicio lógico jurídico interno para determinar la verdad de un hecho desconocido. No obstante lo anterior, el artículo 830 de la Ley Federal del Trabajo señala que presunción "es la consecuencia que

la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.”

A su vez, la Ley Federal del Trabajo, divide a la prueba presuncional en legal y humana, en su artículo 831 y la letra dice “hay presunción legal cuando la ley la establece expresamente; hay presunción humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquél.”

Finalmente cabe mencionar que el que tiene a su favor una presunción legal, sólo está obligado a probar el hecho en que la funda y las presunciones legales y humanas, admiten prueba en contrario.

Prueba Instrumental; al igual que la presuncional se considera a la instrumental de actuaciones como una prueba y conforme al artículo 835 de la Ley Federal del Trabajo “es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio”, en consecuencia el juzgador tiene la obligación legal de examinar, al dictar el laudo, todas y cada una de las constancias que integran el expediente laboral, aun cuando no se hubiesen ofrecido como prueba; ello con la finalidad de que resuelva en concordancia con todo lo actuado.

Tema discutido es el relativo a considerar si en derecho laboral burocrático existe la figura jurídica de la ampliación y/o modificación del escrito inicial de demanda y, si existe, hasta cuando es el momento procesal oportuno para hacerlo y en este sentido la Segunda Sala, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, quien

resolvió en contradicción de tesis, considera que hasta antes de que se conteste la demanda o venza el término para contestar se pueden formular las ampliaciones y/o modificaciones que se estimen convenientes, por tanto, a contrario sensu, se estima que hasta antes de que el trabajador demandado conteste la demanda o le venza el término para contestar el titular puede ampliar y/o modificar el escrito inicial de demanda, invocando nuevas causales rescisorias y el trabajador estará obligado a contestar, está jurisprudencia por contradicción textualmente dice:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PROCEDENCIA Y OPORTUNIDAD PROCESAL DE LA AMPLIACION DE DEMANDA EN UN JUICIO LABORAL BUROCRATICO. Si bien la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no prevé expresamente la figura de la ampliación de la demanda, ésta puede desprenderse de la existencia del derecho que la Constitución otorga al trabajador para ejercitar acciones jurisdiccionales, pues basta tomar en consideración que la ampliación participa de los elementos esenciales de la demanda, puesto que al igual que ésta es un acto jurídico por virtud del cual se ejercita una acción. Consecuentemente, la posibilidad legal de que el actor en un procedimiento burocrático pueda perfeccionar, delimitar, precisar o extender las pretensiones o hechos que reclamó mediante su escrito inicial de demanda original, es acorde con el sistema jurídico establecido, sin que esto signifique que en las hipótesis en que no proceda la ampliación, el trabajador esté imposibilitado para plantear, en una nueva demanda, las pretensiones omitidas, ya que la procedencia de las acciones no tienen más límite que lo establecido en la Constitución y en la ley correspondiente. Ahora bien, atendiendo al sistema mixto que contempla el procedimiento burocrático (que comprende dos etapas la escrita y la oral), no pueden aplicarse válidamente a éste las reglas relativas de la Ley Federal del Trabajo de manera supletoria, para determinar la oportunidad en que pueda formularse la ampliación a la demanda respectiva; por ello, se infiere del propio procedimiento que la oportunidad para realizarla se da durante la etapa escrita y hasta el momento en que la demandada conteste la demanda o se venza el término para la contestación, ya que es en ese momento procesal en que se cierra la litis; no pudiendo plantearse con posterioridad nuevas acciones al cierre de este momento procesal, admitiéndose la ampliación en los términos apuntados resulta lógico que deberá correrse traslado para que se conteste la ampliación

Novena Época. Segunda Sala. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: II, Agosto de 1995. Tesis: 2a./J. 35/95. Página: 248.

Contradicción de tesis 33/94. Entre las sustentadas por el Noveno y Primer Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 23 de junio de 1995. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: Rosalba Becerril Velázquez.

Tesis de Jurisprudencia 35/95. Aprobada por la Segunda Sala de este alto Tribunal, en sesión pública de veintitrés de junio de mil novecientos noventa y cinco, por cinco votos de los señores Ministros. Presidente

Juan Díaz Romero, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Güitrón, Genaro David Góngora Pimentel y Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.

En el supuesto de que el Tribunal por cualquier motivo deseche el escrito inicial de demanda presentado por el titular, o bien del trabajador cuando acude por considerar que le han sido violados sus derechos laborales, la vía de impugnación lo es el amparo directo, toda vez que una vez presentado el escrito inicial de demanda comienza un juicio y, por tanto, la resolución que desecha éste escrito es una de las formas que pone fin al juicio; no ocurre lo mismo, cuando la autoridad desecha el escrito de ampliación o modificación a la demanda, hipótesis en la cual lo procedente lo es la vía del amparo indirecto, lo anterior es apoyado por la siguiente jurisprudencia en contradicción y tesis de jurisprudencia:

DEMANDA LABORAL. EL ACUERDO QUE LA DESECHA PONE FIN AL JUICIO Y, POR TANTO, ES RECLAMABLE EN AMPARO DIRECTO. De lo dispuesto en los artículos 107, fracciones III, inciso a), y V, constitucional; 44, 46, tercer párrafo, y 158 de la Ley de Amparo, se desprenden los requisitos de procedencia del juicio de amparo directo y la competencia de los órganos jurisdiccionales a los que corresponde resolverlo. Esta Suprema Corte de Justicia ha estimado, en reiteradas ocasiones, que el juicio se inicia, para los efectos del amparo, con la presentación de la demanda ante el órgano correspondiente, atendiendo a las reformas constitucionales y legales del quince de enero de mil novecientos ochenta y ocho. En tal virtud, el acuerdo que desecha una demanda laboral, constituye una resolución que pone fin al juicio, por lo que en su contra procede el amparo directo, porque las pruebas para analizar la constitucionalidad del acto deben obrar en el expediente de la responsable y, por ello, no se justifica el trámite de un juicio que admite dos instancias y una audiencia que prevé el periodo de pruebas, atentando contra los principios de economía procesal y celeridad en la administración de justicia.

Novena Época. Segunda Sala. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: IX, Enero de 1999. Tesis: 2a./J. 87/98. Página: 56.

Contradicción de tesis 36/98-PL. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo de Primer Circuito y el Sexto Tribunal Colegiado en la misma materia y circuito. 30 de octubre de 1998. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: José Gabriel Clemente Rodríguez.

Tesis de jurisprudencia 87/98. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del treinta de octubre de mil novecientos noventa y ocho.

DEMANDA LABORAL, - AMPLIACION O ACLARACION DE LA. CONTRA SU DESECHAMIENTO PROCEDE EL JUICIO DE AMPARO INDIRECTO. Tomando en cuenta que la ampliación o aclaración de la demanda forma parte de la acción ejercitada, en contra del auto que la desecha procede el juicio de amparo indirecto, puesto que como lo ha sostenido la Suprema Corte de Justicia, entre otros casos, en la jurisprudencia número 232, publicada en la página 157 del Tomo VI del Apéndice 1917-1995, bajo el rubro "EJECUCION DE IMPOSIBLE REPARACION ALCANCES DEL ARTICULO 107, FRACCION III, INCISO B), CONSTITUCIONAL", de conformidad con el precepto constitucional citado, dicho medio de defensa procede contra actos en el juicio cuya ejecución sea de imposible reparación, lo que sucede cuando tales actos afectan directamente alguno de los derechos fundamentales del promovente, tutelados por la Constitución por medio de las garantías individuales, porque la afectación o sus efectos no pueden destruirse con el solo hecho de que se obtenga una sentencia favorable a las pretensiones del interesado, y con el desechamiento de la ampliación o aclaración de la demanda se afectan derechos sustanciales del promovente, que no pueden ser reparados, aun en el caso de que obtenga un laudo favorable a sus intereses, ya que en éste no podrán tomarse en cuenta las manifestaciones contenidas en dicha aclaración o ampliación de demanda.

Novena Época. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo V, Marzo de 1997. Tesis: VI 3o 17 L. Página: 789

Una vez que se ha dado contestación a la demanda o ha transcurrido el término otorgado para hacerlo y, en consecuencia, ha quedado fijada la litis, el artículo 127-Bis de la Ley de la Materia, considera que el Tribunal citara a una audiencia en la que se desahogarán pruebas, se escucharán los alegatos de las partes y se dictarán los puntos resolutivos del laudo, aunque con lo anterior parecería que en la primera audiencia se resuelve el expediente, ello no es así y, en la práctica, se observa un procedimiento lento y lleno de formalidades, que comienza con la conciliación y termina con los alegatos.

LA ETAPA CONCILIATORIA.

Es tradicional que a la conciliación se le ligue, por razones ideológicas, a las cuestiones laborales, en tal virtud, la denominación de los tribunales del trabajo

como de Conciliación y Arbitraje y la constante referencia a un cuerpo de conciliadores que actúan en el campo de las autoridades administrativas del trabajo, nos conllevan a esta referencia procesal; en consecuencia, la conciliación ha venido a constituir un trámite obligatorio preliminar al arbitraje, que debe ser intentado en forma permanente por los tribunales de trabajo durante todo el desarrollo del proceso.

La etapa conciliatoria conduce a evitar un proceso futuro, de duración y resultados no previsibles, en este sentido, al presentarse cualquier tipo de reclamación, se deberá intentar la celebración de pláticas entre las partes. a quienes exhortará para que procuren llegar a un arreglo que ponga término a sus diferencias, de llegar las partes a un acuerdo ahí concluye el juicio laboral y mediante acta que se levante para tal efecto se deja constancia de la solución adoptada.

No obstante, que se les proponga a las partes un arreglo conciliatorio, cuando el titular de una dependencia, en ejercicio de la acción de solicitud de cese en los efectos del nombramiento, presenta demanda en contra de un determinado trabajador, difícilmente se retractara de esta decisión y lo más común es que se continúe con el juicio hasta el amparo con los resultados que sean; lo anterior, toda vez que el titular al presentar escrito inicial de demanda manifiesta, de manera tácita, expresa su voluntad de ya no querer los servicios del trabajador y, en este orden de ideas, no se puede pensar en que un trabajador acepte la conciliación en donde se le rescinda su nombramiento, pues en todo caso,

preferiría, la indemnización constitucional, sin embargo, la etapa conciliatoria se debe intentar

LA AUDIENCIA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.

Recibido el escrito inicial de demanda y de contestación al mismo, o bien transcurrido el término concedido para dar contestación, se citara a las partes para que tenga verificativo la audiencia de demanda y excepciones, en la cual derivado del proceso sumario que establece la Ley de la Materia, no se contemplan los supuestos de replica y contrarréplica y, por tanto, las partes únicamente tendrán el uso de la palabra por una sola ocasión; primeramente se le dará el uso de la palabra al titular actor quien, por medio de su apoderado, ratifica y reproduce su escrito inicial de demanda, mediante el cual se solicita la autorización de cese en los efectos del nombramiento del trabajador demandado, invocara los razonamientos que considere para que dicha autorización le sea concedida, así como la mención de la causal o causales rescisorias en que incurrió su contraparte, solicitar que las pruebas ofrecidas y acompañadas al escrito inicial de demanda le sean admitidas por encontrarse en términos de ley y finalmente objetara todas y cada una de las pruebas ofrecidas por el trabajador demandado.

Por su parte el trabajador demandado personalmente, o bien por medio de su apoderado, en uso de la palabra, ratifica y reproduce su escrito de contestación de demanda invoca los razonamientos por los cuales considere no procede se autorice al titular actor el cese que pretende, solicitar que las pruebas que ofrece y acompaña a su escrito le sean admitidas por encontrarse en términos de ley y,

finalmente, si no lo hizo en su contestación, en ese momento objeta las pruebas que exhibe el titular actor.

Para el caso de que alguna de las partes interponga algún incidente el momento procesal oportuno para promoverlo lo es precisamente en la audiencia de demanda y excepciones, en consecuencia antes de ratificar y reproducir su escrito indicara el incidente que promueve, las consideraciones pertinentes para su procedencia y ofrecerá pruebas tendientes a acreditarlo. En este orden de ideas el Secretario de Audiencias, dará el uso de la palabra a la parte contraria en uso de su garantía de audiencia, hecho lo anterior suspenderá la audiencia y turnara los autos al Pleno de Sala a fin de que éste resuelva lo que en derecho proceda; por otra parte, conforme al artículo 141 de la Ley de la Materia, los incidentes que se susciten con motivo de la personalidad de las partes o de sus representantes, de la competencia del Tribunal, del interés de tercero, de nulidad de actuaciones u otros motivos serán resueltos de plano.

EL PERIODO DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.

Conforme al artículo 132 de la Ley de la Materia “el día y hora de la audiencia se abrirá el período de recepción de pruebas; el Tribunal calificará las mismas, admitiendo las que estime pertinentes y desechando aquellas que resulten notoriamente inconducentes o contrarias a la moral o al derecho o que no tengan relación con la litis.” Por tanto, una vez que las partes hicieron el uso de la palabra el Secretario de Audiencias cierra el periodo de recepción de pruebas y procede a la admisión de las mismas; cada prueba en particular tiene una forma especial en

la cual debe ser ofrecida y, de no haberse hecho en esos términos procederá su desechamiento y en forma particular cada una de ellas debe cubrir las siguientes formalidades:

Para la admisión de la prueba confesional no se requiere de determinados requisitos, sino simplemente la mención de que se ofrece la prueba confesional a cargo de la contraparte, sin embargo si la persona que deba absolver posiciones tiene su residencia fuera del lugar donde se encuentre el oferente deberá acompañar el pliego de posiciones al tenor del cual se llevara cabo su desahogo.

Por lo que se refiere a los documentos privados para su ofrecimiento se requiere distinguir si se trata de originales o copias; en el caso de los originales el artículo 797, de la Ley Federal del Trabajo, señala que los originales de los documentos privados se presentarán por la parte oferente que los tenga en su poder y, para caso de su objeción como medio de perfeccionamiento se ofrecerá la ratificación de contenido y reconocimiento de firma de su suscriptor. En caso de documentos en copia a éstos se acompañara como medio de perfeccionamiento el cotejo o compulsas que se realice con su original, con la indicación del lugar en donde se localiza el original.

Tratándose de la prueba testimonial su ofrecimiento se limita a un número de tres por cada hecho controvertido; se indicará los nombres y domicilios de los testigos; para el caso de que exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse al Tribunal que los cite, señalando la causa o motivo

justificados que le impidan presentarlos directamente, lo que implica no la acreditación de la causa o motivo sino únicamente su mención, asimismo aun comprometiéndose la parte oferente a presentarlos personalmente deberá indicar el domicilio del testigo; si el testigo radica fuera del lugar de residencia del Tribunal, el oferente deberá al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se declarará desierta; deberá exhibir copias del interrogatorio a fin de que la parte contraria, dentro del término de tres días, presente su pliego de repreguntas, y; cuando el testigo sea alto funcionario público, a juicio del Tribunal, podrá rendir su declaración por medio de oficio.

En la prueba pericial se establece que deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes; de lo anterior se deducen tres requisitos necesarios para su ofrecimiento, primero indicar la materia sobre la que deberá versar la pericial; segundo exhibir el cuestionario respectivo al tenor del cual se desahogara la prueba y que deberán responder los peritos de las partes y tercero se acompañara copia del cuestionario para cada una de las partes; ante la falta de cualquiera de los anteriores requisitos se decretara la deserción de la prueba y, sobre todo, ante la falta de cuestionario de la copia de traslado del mismo, lo anterior conforme a la jurisprudencia por contradicción que a la letra dice:

PRUEBA PERICIAL. LAS JUNTAS TIENEN FACULTAD PARA DESECHARLA CUANDO NO SE APORTA CON LOS ELEMENTOS NECESARIOS PARA SU DESAHOGO, COMO LO SON EL CUESTIONARIO RESPECTIVO O SUS COPIAS. *Aun cuando es cierto que el artículo 779 de la Ley Federal del Trabajo sólo establece como causas de desechamiento de las pruebas en el proceso laboral, que*

éstas no tengan relación con la litis planteada, o que sean inútiles o intrascendentes y que, asimismo, los artículos 821 a 826 de ese mismo ordenamiento, que se refieren específicamente a la prueba pericial, tampoco prevén el desechamiento cuando se ofrezca esta probanza sin acompañarla de los requisitos necesarios para su desahogo, igualmente cierto resulta que la interpretación literal y aislada de dichas disposiciones hace correr el riesgo de retardar e, inclusive, paralizar el procedimiento, al supeditar la impulsión de éste a los medios de apremio que señala el artículo 731 de la Ley en comento, los que pueden resultar infructuosos en el caso de que su oferente pierda interés en desahogarla. En cambio, la interpretación sistemática, que entraña la relación armónica de las disposiciones legales que se encuentran vinculadas con el tema y que permita comprender el alcance de cada norma dentro del contexto del que forma parte, conduce a tomar en consideración, por una parte, que el artículo 780 ordena que las pruebas deben ofrecerse acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo, por la otra, que el artículo 823 precisa los que conciernen a la prueba pericial y, finalmente, que el 685 otorga a las Juntas la posibilidad de tomar todas las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso, de lo que debe concluirse que éstas tienen atribuciones para remover cualquier obstáculo que impida el desarrollo normal de los procesos, entre las que se debe contar la de desechar la prueba pericial cuando se ofrece sin los elementos necesarios que para su desahogo exige la Ley, como cuando no se exhibe el cuestionario a cuyo tenor debe desahogarse, o cuando no se acompañan las copias del mismo para las partes, facultad que debe ejercitarse respetando los principios que rigen el procedimiento laboral y las reglas de la lógica, puesto que el desechamiento indiferenciado puede conducir a desatinos o inconsecuencias, como en aquellos casos en que la necesidad de ofrecer la pericial surge en el momento mismo de la audiencia, sin que el oferente haya tenido tiempo para elaborar el cuestionario y las copias respectivas.

Octava Época Cuarta Sala Fuente. Apéndice de 1995. Tomo Tomo V, Parte SCJN. Tesis. 408. Página 271

Contradicción de tesis 43/90. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados, Único en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y Séptimo en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 7 de octubre de 1991. Cinco votos.

Conforme al artículo 827, de la Ley Federal del Trabajo, en el ofrecimiento de la prueba de inspección se deberán precisar:

- a) el objeto materia de la misma;
- b) el lugar donde debe practicarse;
- c) los periodos que abarcará y;
- c) los objetos y documentos que deben ser examinados.

Por otra parte, al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma, es decir, se deberán detallar los extremos a acreditar en sentido afirmativo.

En lo que se refiere a las pruebas presuncional, en su doble aspecto, e instrumental pública y de actuaciones como requisitos para su ofrecimiento no se requiere de formalidad alguna y únicamente exige el artículo 834, de la Ley Federal del Trabajo, que las partes al ofrecer la prueba presuncional, indiquen en qué consiste y lo que se acredita con ella y; por su parte, el artículo 836 del mismo ordenamiento legal, obliga a la Junta a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio, sin necesidad de que alguna de las partes la ofrezca.

Finalmente en términos generales las pruebas aportadas por las partes, conforme a los artículos 777, 779 y 780, de la Ley Federal del Trabajo, deben referirse a los hechos controvertidos; ir relacionadas con la litis planteada y deben ir acompañadas de los elementos necesarios para su desahogo por ejemplo de los pliegos, interrogatorios, copias, medios electrónicos de reproducción, etc.

Cubiertas las anteriores formalidades el Secretario de Audiencias deberá dictar acuerdo en el que admita las pruebas ofrecidas, desechando aquellas que sean contrarias a la moral o al derecho, que sean inútiles o intrascendentes, debiendo expresar el motivo de ello. Las pruebas así admitidas deberán desahogarse.

No obstante que el artículo 133, de la Ley de la Materia, prevé que en la audiencia sólo se aceptaran las pruebas ofrecidas previamente, este mismo numeral permite el ofrecimiento de nuevas pruebas siempre y cuando se refieran a hechos supervenientes, o que tengan por objeto probar las tachas contra testigo, o se trate de la confesional, siempre y cuando se ofrezcan antes de cerrarse la audiencia. Sobre lo que debe entenderse por hecho superveniente el maestro Néstor de Buen apunta "Una interpretación estrictamente gramatical aludiría a los hechos acaecidos después de la formación de litis, es decir, después de celebrada la etapa de demanda y excepciones. Pero un procedimiento como el laboral, que atiende a la conciencia, de manera general, como medio de ponderar las pruebas, no puede ser tan rígido que impida el acceso a la instrucción de aquellos hechos que no pudieron ser conocidos por las partes a pesar de que ocurrieron antes. La manifestación de cualquiera de ellas a un tercero, desconocida por la otra, puede afectar seriamente al resultado del juicio. Podría tratarse, inclusive, de una actuación procesal en la que se invoquen hechos por cualquiera de las partes que contradigan los que alegó en el juicio al que se pretende incorporar la nueva prueba."⁹⁷ Finalmente cabe mencionar que a las pruebas supervenientes también les son aplicables los requisitos de estar relacionadas con la litis y que no resulten inútiles o intrascendentes, a lo anterior es aplicable la siguiente jurisprudencia:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, PRUEBAS, MOMENTO PROCESAL OPORTUNO PARA OFRECERLAS EN LOS JUICIOS RELATIVOS A LOS. El momento procesal oportuno para ofrecer pruebas en un juicio laboral, suscitado entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus Trabajadores, es cuando se presenta el escrito de demanda o su contestación. Por tanto, si las pruebas que pueden ofrecerse directamente y antes de que se haya corrido traslado de la demanda, se presentan al celebrarse la audiencia

⁹⁷ Ídem. p. 407

de pruebas, alegatos y resolución; es correcto su desechamiento, por no ajustarse a lo previsto en los artículos 127 bis y 129 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; a menos que se dirijan a demostrar las objeciones de las pruebas del demandado o su efectividad, según sea el caso, pero siempre y cuando esos actos se realicen previamente a la celebración de la audiencia aludida; o bien, que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por objeto probar las tachas de un testigo, en cuyas hipótesis, las pruebas pueden ofrecerse en la misma audiencia, según se deriva del precepto 133, del citado ordenamiento

Octava Época NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Tomo: 82, Octubre de 1994 Tesis: I 90.T. J/8. Página: 38.

EL PERIODO DE DESAHOGO DE PRUEBAS.

Derivado del artículo 132 de la Ley de la Materia que establece "Acto continuo se señalara el orden de su desahogo, primero las del actor y después las del demandado, en la forma y términos que el Tribunal estime oportuno, tomando en cuenta la naturaleza de las mismas y procurando la celeridad en el procedimiento."

En consecuencia se ordenara el desahogo de los medios probatorios aportados por las partes y, en este sentido, *cada probanza ofrecida y admitida conforme a derecho procede un desahogo diferente, en tal virtud en el desahogo de la prueba confesional se seguirán las siguientes reglas:*

- I. El desahogo de la confesional se hará mediante posiciones, que son las preguntas que la parte oferente deduce de sus hechos, las cuales podrán formularse en forma oral o por escrito, que exhiba la parte interesada en el momento de la audiencia;
- II. Las posiciones se formularán libremente, pero deberán concretarse a los hechos controvertidos; no deberán ser insidiosas o inútiles. *Son insidiosas las posiciones que tiendan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, para*

obtener una confesión contraria a la verdad; son inútiles aquellas que versan sobre hechos que hayan sido previamente confesados o que no están en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no exista controversia,

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

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

V. Las posiciones serán calificadas previamente, y cuando no reúnan los requisitos se desecharán asentando en autos el fundamento y motivo concreto en que apoye su resolución,

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

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

Por otra parte el Tribunal ordenará se cite a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados y sí, aun y cuando se encuentre legalmente

notificado el absolvente no concurre en la fecha y hora señalada, se hará efectivo el apercibimiento y se le declarará confesa de las posiciones que se hubieren articulado y calificado de legales.

En el desahogo de la prueba documental se debe atender a su origen, esto es, tratándose de documentos privados originales el desahogo se llevara por medio de la ratificación de contenido y reconocimiento de firma del suscriptor, pudiendo la parte contraria, en el momento del desahogo, interrogar libremente al ratificante y, para el caso, de documentos ofrecidos en copia el desahogo se llevara al momento de que el Actuario se constituya en el lugar indicado por el oferente y realice el cotejo con el original.

Para la prueba testimonial en su desahogo se seguirán las siguientes formalidades:

- I. El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, o bien, mediante notificación del Tribunal, cuando el oferente haya manifestado imposibilidad para presentarlos y se procederá a recibir su testimonio;
- II. El testigo deberá identificarse ante el Tribunal cuando así lo pidan las partes y si no puede hacerlo en el momento de la audiencia, el Tribunal le concederá tres días para ello;
- III. Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueran ofrecidos. Los interrogatorios se formularán oralmente, salvo en caso de exhorto o que previamente se haya ofrecido el interrogatorio;

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

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

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

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

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

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

En el desahogo de la prueba pericial cada parte presentará personalmente a su perito para el efecto de la protesta y aceptación del cargo conferido, salvo que el Tribunal deba nombrar perito por parte del trabajador; el perito una vez que protesto desempeñar su cargo con arreglo a la ley inmediatamente rendirá su dictamen; las partes y los miembros del Tribunal podrán hacer a los peritos las

preguntas que juzguen conveniente; y en caso de existir discrepancia en los dictámenes se designará un perito tercero. El Tribunal podrá designar perito al trabajador en los siguientes casos:

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

El Tribunal tiene la obligación de valorar todos y cada uno de los dictámenes periciales exhibidos, así como de realizar la mención del porque le otorga valor a uno y al otro no, es decir, debe realizar un estudio pormenorizado de todos ellos, lo anterior se confirma con la siguiente jurisprudencia por contradicción:

PRUEBA PERICIAL. SU ESTIMACION POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEBE HACERSE ANALIZANDO TODOS LOS DICTAMENES RENDIDOS EN EL JUICIO, EXPRESANDO LAS RAZONES POR LAS CUALES LES OTORGAN O NIEGAN VALOR PROBATORIO. Esta Suprema Corte ha sostenido con fundamento en lo dispuesto por el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, que tratándose de la apreciación de la prueba pericial, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben expresar en el laudo las razones o motivos que las conduzcan a conceder o negar eficacia probatoria a los dictámenes periciales rendidos por las partes o, en su caso, por el tercero en discordia, para cumplir de esa manera con la garantía de fundamentación y motivación consagrada en el artículo 16 constitucional, según aparece en la tesis jurisprudencial publicada con el número mil cuatrocientos ochenta y tres de la Compilación de mil novecientos ochenta y ocho, Segunda Parte, bajo el rubro de "PRUEBA PERICIAL. VALOR DE LA.", con la cual quedó superada la diversa tesis jurisprudencial que aparece publicada con el número mil cuatrocientos setenta y seis de la citada Compilación, Segunda Parte, con el título de "PRUEBA PERICIAL, APRECIACION DE LA, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.", en la que se establecía que las Juntas gozaban de una facultad soberana para apreciar la prueba pericial; el criterio sostenido en esta última tesis fue abandonado luego de que una

nueva reflexión sobre el tema condujo a esta Sala a estimar que la facultad de aquéllas para apreciar en conciencia dicha probanza no las libera del deber de expresar las razones por las cuales conceden o niegan eficacia probatoria a los dictámenes rendidos durante el juicio, a fin de que el particular afectado por el laudo este en posibilidad tanto de conocer los motivos y fundamentos del laudo, como de cuestionarlos ante el órgano de control constitucional, pues aunque las Juntas carecen de los conocimientos técnicos propios de la materia sobre la cual versa la pericial, les corresponde examinar si las conclusiones alcanzadas por los peritos resultan de un estudio profundo, acucioso, lógico y objetivo del problema planteado, por cuanto de ello depende que la prueba les merezca confiabilidad y credibilidad.

Cuarta Sala. Apéndice de 1995 Tomo V, Parte SCJN., Tesis 409
Página: 272.

Contradicción de tesis 19/94. Entre las sustentadas por el Tercer y Sexto Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito 27 de junio de 1994. Cinco votos.

Para el desahogo de la prueba de inspección el Tribunal deberá dictar acuerdo fijando día, hora y lugar para que las partes acompañados del Actuario se constituyan en el domicilio ofrecido por el oferente de la prueba y se lleve a cabo la inspección. En la diligencia el actuario se deberá ceñir estrictamente a lo ordenado por el Tribunal; requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse; las partes y sus apoderados que concurren a la diligencia de inspección podrán formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes y de la diligencia se levantará acta circunstanciada, que firmarán los que en ella intervengan y la cual se agregará al expediente, previa razón en autos. En caso de que los documentos a inspeccionar obren en poder de alguna de las partes se les apercibirá de que, de no exhibirlos, se tendrán por presuntivamente ciertos los hechos que se trate probar y, para el caso, de que la inspección se practique en lugar diverso a la de las partes únicamente se podrá apercibir a quien se niegue a mostrar los documentos con el apercibimiento de una multa en términos del artículo 148 de la Ley de la Materia.

Respecto a las pruebas presuncional e instrumental estas generalmente son admitidas y desahogadas por su propia y especial naturaleza y en el momento de dictarse el laudo se les otorgara el valor jurídico que en derecho proceda. Es de mencionarse la siguiente tesis:

TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. PRUEBA PRESUNCIONAL, SU APRECIACION. Si el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje estudió las pruebas ofrecidas por el quejoso, *tácitamente quedó analizada la de presunciones, porque ésta no constituye una prueba especial en sí misma, sino que es el resultado de la deducción lógica de los hechos acreditados en autos para llegar a la verdad que se desea saber.*

Octava Época. SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Semanario Judicial de la Federación. Tomo: VI, Segunda Parte-2, Julio a Diciembre de 1990. Página: 685.

Cabe señalar que durante la secuela procesal las partes tienen la posibilidad de impugnar las resoluciones dictadas por los Secretarios de Audiencias y para tal efecto el artículo 128 de la Ley de la Materia prevé el recurso de revisión, mismo *que deberá formularse, dentro de las veinticuatro horas siguientes a que se dicto el acuerdo, a fin de que el Pleno de la Sala resuelva lo que en derecho proceda.* En este sentido en contra de violaciones procesales se hace necesario cubrir el principio de definitividad, a través de este medio ordinario de defensa, ante el propio Tribunal, y hecho lo anterior si no satisface el acuerdo que le recaiga al recurso la *única vía de impugnación lo es el amparo directo.* Al respecto las siguientes jurisprudencias nos ilustran:

RECURSO DE REVISIÓN. INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 128 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. Este dispositivo legal prevé, en su párrafo primero, lo siguiente: "Las audiencias, según corresponda, estarán a cargo de los secretarios de Audiencias, del Pleno o de las Salas y Salas Auxiliares. El secretario general de Acuerdos del tribunal o los secretarios generales auxiliares de las Salas o Salas Auxiliares, resolverán todas las cuestiones que en ellas se susciten. A petición de parte, formulada dentro de las veinticuatro horas siguientes, estas resoluciones serán revisadas por el

Pleno o por las Salas respectivas." La interpretación del párrafo transcrito debe hacerse en forma sistemática, a fin de conocer la intención del legislador, así, esta Segunda Sala considera que el recurso de revisión que establece dicho precepto se prevé en razón de la naturaleza de la resolución recurrida y no del carácter de la autoridad que la emitió, esto es así, porque tal recurso fue creado por el legislador a fin de establecer en favor de las partes un medio de defensa que les permita combatir las resoluciones dictadas en las audiencias respectivas, con motivo de una cuestión suscitada en su decurso, independientemente de la autoridad que las emita. Además, el hecho de que el secretario que dicta tal resolución carezca de facultades para ello, no hace improcedente el recurso de que se trata, sino que, en todo caso, esa circunstancia puede ser la materia del medio de impugnación, aunada a los demás agravios que se puedan aducir.

Novena Época. Segunda Sala. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VI, Septiembre de 1997. Tesis: 2a./J. 40/97. Página: 275

Contradicción de tesis 51/96. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Sexto y Séptimo en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 2 de julio de 1997. Cinco votos. Ponente. Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretario. Enrique Zayas Roldán.

Tesis de jurisprudencia 40/97. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de dos de julio de mil novecientos noventa y siete, por unanimidad de cinco votos de los Ministros Juan Díaz Romero, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Mariano Azuela Gutiérrez y presidente Genaro David Góngora Pimentel.

PRUEBAS, ADMISION DE, A LA CONTRAPARTE. VIOLACION PROCESAL RECURRIBLE EN AMPARO DIRECTO. De lo establecido por los artículos 107, fracciones III, incisos a) y b), V, VI y VII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 114, fracción IV, 158, 159 y 160 de la Ley de Amparo, se obtiene la regla general de que la vía de amparo directo es la idónea para combatir violaciones al procedimiento cometidas por tribunales judiciales, administrativos o del trabajo, que afecten las defensas del quejoso trascendiendo al resultado del laudo, sentencia o resolución, así como la regla de que el amparo indirecto es idóneo, entre otros supuestos, para impugnar actos dentro del juicio que sean de ejecución o cumplimiento irreparable. Ahora bien, el acuerdo que admite las pruebas ofrecidas por cualquiera de las partes no acarrea, por sí solo y desde luego, ningún perjuicio a la contraria; éste, podrá actualizarse, eventualmente, hasta que el tribunal efectúe la valoración de esas probanzas, la que sólo tiene lugar al dictarse el laudo que resuelva la controversia y es hasta entonces cuando se podrá saber si la admisión de dichas pruebas agravó a una de las partes, esto es, si la violación trascendió al resultado del fallo, razones por las cuales el auto de que se trata no es de ejecución irreparable. Por tanto, en el amparo directo que en su caso se promueva contra el laudo, podría alegarse la violación cometida durante el procedimiento.

Octava Época. Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Tomo IV, Primera Parte, Julio a Diciembre de 1989. Tesis: 4a./J. 12. Página 335.

Varios 14/88. Contradicción de tesis: Entre el Segundo y Séptimo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 21 de agosto de 1989. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Pablo V. Monroy Gómez.

PRUEBAS, ADMISION INDEBIDA DE, EN MATERIA LABORAL. CONSTITUYE VIOLACION A LAS LEYES DEL PROCEDIMIENTO, RECLAMABLE EN AMPARO DIRECTO. El acuerdo de la Junta que admite indebidamente una prueba no es reclamable en amparo indirecto, sino que en el directo, por entrañar una violación a las leyes del procedimiento, pues si bien no queda comprendido específicamente en las fracciones de la I a la X del artículo 159 de la Ley de Amparo, se trata de un caso análogo a dichas fracciones y por lo tanto queda comprendido en la fracción XI del propio artículo, además de que la admisión de la prueba no causa un perjuicio irreparable en la resolución que en definitiva se pronuncie, porque ésta puede ser favorable al quejoso
Octava Época. TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO TERCER CIRCUITO. Semanario Judicial de la Federación Tomo: III, Segunda Parte-2, Enero a Junio de 1989. Página: 615.

Otro de los medios ordinarios de defensa de las partes lo es la llamada "regularización del procedimiento", prevista en el artículo 686 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la Ley de la Materia, procedente contra irregularidades u omisiones cometidas respecto de acuerdos de mero trámite, que son aquellos que no deciden una determinada situación procesal de las partes en el juicio laboral. Esta regularización es procedente sin que ello implique que se esta en contra de lo dispuesto por el artículo 848, del mismo ordenamiento legal antes citado, que sostiene que "...las Juntas no pueden revocar sus resoluciones".

EL PERIODO DE ALEGATOS.

Una vez que el Tribunal acepto las pruebas ofrecidas conforme a derecho y desahogo las que lo requirieron se pasa al periodo de alegatos, en donde las partes en uso de la palabra, o bien por escrito en el término de tres días, expondrán los motivos que a su juicio son suficientes para demostrar su acción o excepciones y defensas.

El maestro Fix Zamudio señala que "Los alegatos cuentan con tres elementos:

- I. Exposición breve y precisa de los hechos controvertidos y de los elementos de convicción que se hicieron valer para demostrarlos,
- II. El razonamiento sobre la aplicabilidad de los preceptos legales respectivos y sobre su interpretación jurídica, y
- III. La petición de que resuelva favorablemente a las pretensiones de la parte que alega.⁹⁸

Formulados los alegatos o transcurrido el término para presentarlos, se cierra la instrucción y pasarán los autos a resolución, debiéndose hacer previamente un proyecto de resolución que deberá ser votado por los Magistrados. Este proyecto deberá contener:

- I Un extracto de las exposiciones y peticiones de las partes
- II Un extracto del dictamen de los peritos y de las observaciones que hubiesen hecho las partes;
- III Una enumeración y apreciación de las pruebas y de las diligencias practicadas por la Junta;
- IV. Un extracto de los alegatos; y
- V. Señalará los motivos y fundamentos que puedan servir para la solución del conflicto.

EJECUCIÓN DE LAUDO.

En juicio la autoridad jurisdiccional tiene la facultad y la necesidad de dictar resoluciones en las que haga saber a las partes sus determinaciones y estas

pueden ser: a) acuerdos; si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio; b) autos incidentales o resoluciones interlocutorias: cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente; y c) laudos: cuando decidan sobre el fondo del conflicto.

Por laudo se entiende la resolución que decide en definitiva sobre la controversia planteada, es decir, es la resolución mediante la cual el Tribunal decide sobre la procedencia o no de la acción intentada o de las excepciones y defensas hechas valer en juicio valorando las pruebas ofrecidas por las partes.

Conforme al artículo 840 los laudos deberán contener:

- I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;
- II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;
- III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;
- IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;
- V. Extracto de los alegatos;
- VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y
- VII. Los puntos resolutivos.

⁹⁶ Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, 11° ed., México, Ed. Porrúa, S.A. de C.V., 1998, p. 137.

En una primera parte del promedio del laudo se describirán los datos de identificación como lo es lugar, fecha, autoridad emisora y domicilios de las partes. La segunda parte que suele denominarse “Resultándos”, expresa los antecedentes de lo reclamado y debe contener los requisitos que establecen las fracciones III, IV y V, toda vez que fija la litis, enuncia pruebas y resume, si los hay, alegatos. La tercera parte, denominada “Considerandos”, contiene las apreciaciones sobre las cargas probatorias y de la manera de cómo se han cumplido con ellas o no y establece las razones por las cuales se estiman o no procedentes las pretensiones o excepciones y defensas planteadas resolviendo, de hecho, en este capítulo. Finalmente los puntos resolutivos son simplemente, las consecuencias que el juzgador extrae de las razones incluidas en los considerandos y que determinan la absolución o la condena

Ahora bien, el artículo 842, de la Ley Federal del Trabajo, dispone que “Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.” Esto es, se exige una claridad derivado de la forma en que se expresan las ideas contenidas en el laudo, en este sentido se tratara de evitar, hasta donde esto sea posible, utilizar términos técnicos y traducir sus consideraciones en lenguaje común; por precisión, se entiende la apreciación objetiva de la litis planteada sin incurrir en apreciaciones subjetivas y juicios de valor y congruencia, significa la exigencia de que el juzgador de decidir sobre la litis planteada en la demanda, en la contestación, ampliación, sin que sea valido ocuparse otras cuestiones, al respecto es aplicable la siguiente jurisprudencia:

LAUDO CONGRUENTE. Según el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, los laudos deben ser congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente, es decir, sólo se pueden ocupar de la litis planteada en la demanda y su contestación, así como de las prestaciones hechas valer en su momento oportuno o sea, en la aclaración de demanda, réplica, contrarréplica, reconvencción y su contestación, sin que deban ocuparse de otras cuestiones.

Novena Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo IX, Marzo de 1999. Tesis VI.2o. J/165. Página: 309.

Por su parte el artículo 137, de la Ley de la Materia, señala que “El Tribunal apreciará las pruebas que se le presenten, sin sujetarse a reglas fijas para su estimación, y resolverá los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada, debiendo expresar en su laudo las consideraciones que funde su decisión.”

Por la expresión “sin sujetarse a reglas fijas para su estimación”, significa que el legislador no le imprime al juzgador la medida del valor jurídico de las aportadas pruebas por las partes, sino que éste las valorara conforme a su experiencia y siguiendo la interpretación que de la Ley realice la jurisprudencia.

Por la formula “verdad sabida y buena fe guardada”, se entiende la facultad del juzgador para resolver, sin sujetarse a reglas estrictas, pero siempre con la base de la buena fe, que de esa manera actúa en contra de la arbitrariedad.

Por su parte la frase “debiendo expresar en su laudo las consideraciones que funde su decisión”, significa que el juzgador necesariamente deberá indicar las consideraciones de hecho y de derecho en que funde la absolución o la condena, con base a las pruebas ofrecidas, admitidas y desahogadas en juicio.

Cabe mencionar que el laudo que se dicte y en el que se autorice a cesar en los efectos del nombramiento del trabajador tendrá el carácter de laudo declarativo y no trae aparejada ejecución, debido a que lo único que hace es reconocer el derecho del titular a rescindir el nombramiento del trabajador sin su responsabilidad y no de formular condena alguna.

En contra del laudo dictado por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje procede el amparo directo como medio extraordinario de impugnación, el cual se promueve ante la propia autoridad responsable, quien lo remitirá al Poder Judicial Federal y corre traslado del amparo a los tercero perjudicados, tocando resolver en razón de la competencia al Tribunal Colegiado de Circuito en turno, quien podrá conceder el amparo y protección de la Justicia Federal, o bien negar.

Una vez que el Tribunal dicta el laudo y, este ha quedado firme, porque lo confirme el Tribunal Colegiado, ya sea negando el amparo al quejoso o en cumplimiento de sentencia de amparo, o porque causo estado por no haberse impugnado y, mediante el cual, se autoriza al titular a cesar en los efectos del nombramiento del trabajador el titular tendrá como término, para sancionar al trabajador con el cese, el de cuatro meses contados a partir de que quedo firme el laudo, en términos del artículo 113, fracción II, inciso c) de la Ley de la Materia, lo anterior es confirmado por la siguiente tesis de jurisprudencia:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PRESCRIPCIÓN DE LAS FACULTADES DEL TITULAR DE LA DEPENDENCIA, CUANDO SU CESE SE AUTORIZA POR LAUDO DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. El laudo que dicta el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje con motivo de una demanda de autorización para cesar a un trabajador, no trae aparejada ejecución, pues únicamente

tiene por efecto, cumplir con el previo requisito para sancionar a los empleados del Gobierno Federal en base a lo establecido por el artículo 46, fracción V, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Ahora bien, tomando en cuenta que dicho laudo carece de ejecución, y que es una resolución meramente declarativa, la prescripción de las facultades del titular de la dependencia, aplicable en la especie, es la contenida en el artículo 113, fracción II inciso c) y no la contemplada en el numeral 114, fracción III, del ordenamiento legal en mención. Novena Época. CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: III, Junio de 1996. Tesis: I 4o.T.31 L. Página: 969.

En la práctica cuando el titular de la dependencia obtiene laudo que lo autoriza a cesar al trabajador en los efectos de su nombramiento su ejecución, si se puede llamar así, debido a que como lo señalamos esta clase de laudos no trae aparejada ejecución, se realiza mediante un simple oficio en el que se le indique al trabajador que en cumplimiento del laudo dictado en tal número de juicio y con efectos a partir de tal fecha se procederá a dar por terminados los efectos de su nombramiento y de esa manera procede el cese del trabajador sin responsabilidad para el Estado. Para el caso de que el trabajador, que fue cesado conforme a lo anterior, acudiera al Tribunal en ejercicio de la acción de reinstalación esta no procedería por la razón de que fue el propio Tribunal quien lo autorizó.

Para corregir errores o precisar algún punto se permite que cualquiera de las partes, una vez notificado el laudo, promuevan ante el Tribunal, dentro de los tres días siguientes, la aclaración de laudo. La aclaración debe entenderse como una forma solucionar errores de forma y no de fondo y, por tanto, al resolverse la aclaración nunca podrá variarse el sentido de la resolución y su tramitación no interrumpe el término para la interposición, en su caso, del amparo; finalmente

debe mencionarse que la resolución que recaiga a la aclaración solicitada forma parte integrante del laudo

LA SUPLETORIEDAD DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Se habla de aplicación supletoria o complementaria de una ley respecto de otra ya sea de usos, costumbres y principios, siempre que no afecten el orden público, o bien la supletoriedad de leyes que generalmente se aplica mediante referencia expresa de un texto legal que la reconoce para integrar una omisión en la ley o para interpretar sus disposiciones en forma que se integren con principios generales contenidos en otras leyes.

Por otra parte cuando la referencia de una ley a otras es expresa, debe entenderse que la aplicación de las supletorias se hará en los supuestos no contemplados por la primera ley y que la complementará ante posibles omisiones o para la interpretación de sus disposiciones, es decir, los requisitos necesarios para que exista la supletoriedad de unas normas respecto de otras, son: a) que el ordenamiento que se pretenda suplir lo admita expresamente, y señale el estatuto supletorio; b) que el ordenamiento objeto de supletoriedad prevea la institución jurídica de que se trate; c) que no obstante esa previsión, las normas existentes en tal ordenamiento legal sean insuficientes para su aplicación a la situación concreta presentada, por carencia total o parcial de la reglamentación necesaria, y d) que las disposiciones o principios con los que se vaya a llenar la deficiencia no

contraríen, de algún modo, las bases esenciales del sistema legal de sustentación de la institución suplida.

Concretamente en materia laboral burocrática la supletoriedad se encuentra prevista en el artículo 11, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que a la letra dice:

En lo no previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicaran supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad.

Debido a las omisiones en su procedimiento de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es aplicable supletoriamente la Ley Federal del Trabajo en un buen porcentaje del proceso burocrático; sin embargo en materia de prestaciones no existe esta suplencia debido a que el artículo 123 Constitucional, en sus apartados "A" y "B" contempla para cada régimen las propias; lo anterior tomando en consideración la diferencia de las naturalezas de los trabajadores de iniciativa privada y de los del Estado; en principio porque el Estado no busca un lucro.

Conforme a reciente jurisprudencia en la supletoriedad de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se deben tener en cuenta los siguientes aspectos relevantes:

a) La Ley de la Materia, en el momento de su promulgación en 1963, en su artículo 11, dispuso, las leyes y principios que se aplicarían supletoriamente en lo

no previsto por ella, en ese orden de ideas en ella se expresó la voluntad del legislador de suplir lo no previsto expresamente por la misma Ley o disposiciones especiales.

b) En la promulgación de la Ley de la Materia la disposición supletoria en vigor lo era la Ley Federal del Trabajo de dieciocho de agosto de mil novecientos treinta y uno.

c) El artículo 11 de la Ley de la Materia a la fecha no ha sido reformado.

d) Del mencionado artículo 11 no se desprende la intención del legislador en considerar que las modificaciones que sufriera la Ley Federal del Trabajo, posteriores a 1963, son aplicables en forma supletoria a la legislación burocrática federal.

En consecuencia, podemos concluir que la supletoriedad que el legislador concibió se refirió un conjunto de normas ya existentes como instrumento para suplir las lagunas existentes en ese momento, pero no que el conjunto normativo que estructuraba debiese quedar sujeto permanentemente a las modificaciones que, en su propia evolución sufran normas de la misma jerarquía legal, cuya existencia y desarrollo ulteriores tienen motivos y fines propios, diversos e independientes de la normatividad específica que formula en un momento dado; como consecuencia las reformas posteriores a 1963, que haya sufrido la Ley Federal del Trabajo no

son aplicables en forma supletoria a la Ley de la Materia. El anterior criterio se desprende de las siguientes jurisprudencias:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. PROCEDENCIA DE LA APLICACION SUPLETORIA DE LA. A LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. Si la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, fue promulgada por decreto publicado el veintisiete de septiembre de mil novecientos sesenta y tres, y en su artículo 11 dispuso que en lo no previsto expresamente por la misma o disposiciones especiales, se aplicaría en su orden la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales del derecho y la equidad; y el artículo de la ley comentada no ha sido reformado; debe concluirse que en él se expresó la voluntad del legislador de suplir lo no previsto en su ley con las normas de la entonces en vigor Ley Federal del Trabajo de dieciocho de agosto de mil novecientos treinta y uno, las que por efecto de la supletoriedad así ordenada quedaron incorporadas a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963; pero esa indicación de supletoriedad no significa propósito legislativo de ligar permanentemente la Ley Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional a modificaciones ulteriores que surgieran del desarrollo evolutivo de las normas reglamentarias del Apartado "A" del mismo artículo constitucional, porque ello implicaría desconocer las diferencias específicas entre las fuentes reales de dos ordenamientos jurídicos; uno para regular las prestaciones de los servicios subordinados a patrones sujetos jurídicos privados para beneficio de sus particulares intereses; otro, para regular las prestaciones de servicios subordinados al patrón, ente público, para beneficio de los intereses sociales generales encomendados a éste. Por lo que la supletoriedad de que se trata sólo puede significar que el legislador, al establecerla, refirió un conjunto de normas ya existentes como instrumento para completar y explicar la significación del que estaba emitiendo en ese momento, pero no que el conjunto normativo que estructuraba debiese quedar sujeto permanentemente a las modificaciones que, en su propia evolución sufran normas de la misma jerarquía legal, cuya existencia y desarrollo ulteriores tienen motivos y fines propios, diversos e independientes de la normatividad específica que formula en un momento dado.

Octava Epoca. SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Apéndice de 1995. Tomo: Tomo V, Parte TCC. Tesis: 798. Página: 546.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. TIEMPO EXTRAORDINARIO. NO ES APLICABLE SUPLETORIAMENTE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO NI LA JURISPRUDENCIA QUE DE ELLA SE DERIVA. No es aplicable en beneficio de los trabajadores al servicio del Estado la presunción legal establecida en el artículo 784, fracción VIII. de la Ley Federal del Trabajo ni la jurisprudencia número 126, que bajo el título: "HORAS EXTRAORDINARIAS, CARGA DE LA PRUEBA.", se halla publicada en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1985, porque tomando en consideración que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado fue promulgada por decreto publicado el 28 de diciembre de 1963, la que en su artículo 11 dispuso que en lo no previsto expresamente por la misma o disposiciones

especiales, se aplicaría en su orden la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales del derecho y la equidad, y que el artículo de la comentada ley no ha sido reformado, es de concluirse que en él se expresó la voluntad del legislador de suplir lo no previsto en su ley con las normas de la entonces en vigor Ley Federal del Trabajo, de 18 de agosto de 1931, las que por efecto de la supletoriedad así ordenada quedaron incorporadas a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963; pero esa indicación de supletoriedad no significa propósito legislativo de ligar permanentemente la Ley Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional a modificaciones ulteriores que surgieran del desarrollo evolutivo de las normas reglamentarias del apartado A del mismo artículo constitucional, porque ello implicaría desconocer las diferencias específicas entre las fuentes reales de dos ordenamientos jurídicos, uno, para regular las prestaciones de los servicios subordinados a patrones sujetos jurídicos privados para beneficio de sus particulares intereses, otro, para regular las prestaciones de servicios subordinados al patrón, ente público, para beneficio de los intereses sociales generales encomendados a éste. Por lo que la supletoriedad de que se trata sólo puede significar que el legislador, al establecerla, refirió un conjunto de normas ya existentes, como instrumento para completar y explicar la significación del que estaba emitiendo en ese momento, pero no que el conjunto normativo que estructuraba debiese quedar sujeto permanentemente a las modificaciones que, en su propia evolución, sufran las normas de la misma jerarquía legal, cuya existencia y desarrollo ulteriores tienen motivos y fines propios, diversos e independientes de la normatividad específica que formula en un momento dado

Novena Época SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo. VI, Octubre de 1997 Tesis: I 6o.T J/17. Página 706.

Consideramos que las anteriores jurisprudencias no reflejan el sentir de la materia laboral pues sentimos que se alejan de su fin social, de protección a la clase trabajadora, y más aun que, en virtud de las reformas procesales de 1980, se establecieron las reglas referentes a las pruebas y a las cargas procesales de las partes y si ello no es aplicable de manera supletoria estaríamos hablando que el derecho burocrático se ha transformado en un derecho privado en donde regresamos al principio civil de que el que afirma esta obligado a probar e igualdad de las partes en el proceso.

LA PERSONALIDAD JURÍDICA DE LOS APODERADOS DE LOS TITULARES Y DE LOS TRABAJADORES.

Personalidad “del latín personalitas-atis, conjunto de cualidades que constituyen a la persona⁹⁹; no obstante, la palabra personalidad admite varias acepciones, a saber: a) se utiliza para indicar la cualidad de la persona en virtud de la cual se le considera centro de imputación de normas jurídicas o sujeto de derechos y obligaciones, de donde se distinguen personas físicas y morales o jurídicas; b) en otro sentido, se denomina personería, para indicar el conjunto de elementos que permiten constatar las facultades de alguien para representar a otro, así cuando se habla de “acreditar la personalidad de un representante”, se hace referencia a los elementos constitutivos de esa representación.

De esta forma, cuando el representante de otro ejerce su representación en juicio o fuera de él, surge la necesidad de examinar los documentos, hechos o circunstancias en virtud de los cuales se ostenta como “representante”, como “persona legitimada” para realizar el acto de referencia en una esfera jurídica distinta a la propia: surge en una palabra la necesidad de “acreditar su personalidad”.

Específicamente en materia laboral burocrática el artículo 134 de la Ley de la Materia, establece la forma de acreditar la personalidad en juicio, y a la letra dice:

“Los trabajadores podrán comparecer por sí o por representantes acreditados mediante simple carta poder.

⁹⁹ Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, 11° ed., México, Ed. Porrúa, S.A. de C.V., 1998, p. 2400.

Los titulares podrán hacerse representar por apoderados que acrediten ese carácter mediante simple oficio ”

Asimismo el numeral 129, último párrafo, establece:

“A la demanda acompañará las pruebas de que disponga y los documentos que acrediten la personalidad de su representante, si no concurre personalmente ”

Y de manera supletoria la Ley Federal del Trabajo contiene las siguientes reglas:

“Artículo 692. Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado
Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas

I Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta,

II Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;

III Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello, y

IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato.

Artículo 694. Los trabajadores, los patrones y las organizaciones sindicales, podrán otorgar poder mediante simple comparecencia, previa identificación, ante las Juntas del lugar de su residencia, para que los representen ante cualquier autoridad del trabajo; la personalidad se acreditará con la copia certificada que se expida de la misma ”

De lo anterior se infiere que los trabajadores podrán nombrar apoderados ya sea mediante carta poder, poder notarial, o bien mediante simple comparecencia en juicio y realizar el señalamiento de que se designa a la persona como apoderado.

Respecto de la carta poder esta debe contener ciertos requisitos para que se tenga por debidamente acreditada la personalidad jurídica del que actúa a nombre de otro; en este sentido la carta poder debe contener necesariamente la autoridad a la que va dirigida, el señalamiento de que se otorga el poder para actuar en ese juicio en específico, la mención de las facultades que se le están otorgando al aceptante, el nombre y rubrica del otorgante y aceptante y el nombre y rubrica de los testigos que dan fe del otorgamiento del mandato, no es requisito para invalidar la carta que esta no contenga el domicilio de los testigos; confirman lo anterior las siguientes jurisprudencias:

PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL. SI SE ACREDITA MEDIANTE CARTA PODER, DEBEN HACERSE CONSTAR LOS NOMBRES DE LOS TESTIGOS ANTE QUIENES SE OTORGA. Del contenido del artículo 692 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, que regula las formas de comparecencia en el procedimiento laboral, se concluye que la carta poder que se exhibe en el juicio laboral, en la que se hace constar el otorgamiento de un mandato para representar a alguna de las partes en el procedimiento, debe contener, además de la rúbrica, los nombres de los testigos que comparecen al acto jurídico, pues si bien es cierto que dentro del procedimiento laboral rigen los principios laborales fundamentales de sencillez e informalidad que establecen los artículos 685 y 687 del propio ordenamiento legal, también es verdad que sólo cumpliendo con este requisito se facilita la comparecencia por representación de las partes en el proceso, sin desdoro de la expeditéz procesal y seguridad jurídica; ello, aunado al hecho de que el artículo 693 de la ley de la materia contiene una regla más favorable para los trabajadores en cuanto señala que las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o de los sindicatos, sin sujetarse a las reglas que establece el ya mencionado artículo 692.

Novena Época. Segunda Sala. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: VII, Mayo de 1998. Tesis: 2a./J. 19/98. Página: 472.

Contradicción de tesis 67/97. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 4 de febrero de 1998. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Maura Angélica Sanabria Martínez.

Tesis de jurisprudencia 19/98. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada de cuatro de febrero de mil novecientos noventa y ocho.

CARTA PODER. NO ES REQUISITO SEÑALAR EL DOMICILIO DE LOS TESTIGOS QUE INTERVINERON EN LA. La carta poder allegada

por quien compareció a nombre de los demandados, pese a que no consigne los domicilios de los testigos que intervinieron en el acto tiene plena validez legal, si los que fungieron como tales estamparon sus firmas y precisaron sus nombres, lo cual es suficiente para conocer su identidad y en un momento dado pueden declarar sobre el acto en el cual intervinieron, evento en el que es posible objetar su capacidad legal para intervenir como testigos y en consecuencia, da lugar a estimar debidamente colmadas las exigencias previstas por el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, el cual no exige tal requisito.

Novena Época, TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo III, Junio de 1996 Tesis. IV 3o. J/20 Página 552.

Por su parte los representantes de los titulares podrán acreditar ese carácter mediante simple oficio, conforme al artículo 134 antes citado; no obstante que la Ley no lo indica no es requisito para acreditar personalidad el presentar un oficio particularizado para cada juicio en que sea parte su representado, sino únicamente que se tenga reconocida personalidad como apoderado del titular ante el propio Tribunal de manera general y exhibir copia certificada de ese reconocimiento en el juicio de que se trate en particular, lo anterior es confirmado por las siguientes tesis:

PERSONALIDAD. TITULARES DE UNIDADES BUROCRÁTICAS. ACREDITAMIENTO ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. La potestad de los titulares de las unidades burocráticas de hacerse representar por apoderados que acrediten ese carácter mediante simple oficio a que alude el artículo 134 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no se contraponen a la obligación que el diverso artículo 129 impone de acompañar a la demanda los documentos que acrediten la personalidad de sus representantes, si no concurren personalmente. Conviene agregar que si bien el artículo 127 bis de la ley en consulta establece el procedimiento a seguir para resolver las controversias relativas a la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores, sin que en su fracción I señale que al escrito de demanda se deben acompañar los documentos que justifiquen la personalidad del promovente, esta obligación la impone el referido artículo 129 al señalar en general los requisitos que debe contener la demanda, no existiendo ninguna razón para pretender que el mismo sólo sea aplicable para los casos en que la demanda la intenta el trabajador, ya que se repite que se trata de una disposición de carácter general, además de que es un principio de derecho el que las partes deben acreditar la personalidad con la que promueven.

Séptima Epoca. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Informes. Tomo: Informe 1987, Parte III. Página: 313

PERSONALIDAD. FORMA EN QUE DEBEN ACREDITARLA LOS TITULARES DE LAS DEPENDENCIAS OFICIALES ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. El artículo 134 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dispone que los titulares podrán hacerse representar a juicio por apoderados que acrediten ese carácter mediante simple oficio. Una correcta interpretación de dicho precepto permite concluir, que para que se reconozca esa personalidad no es necesario que se acompañe a la demanda el original de un oficio particularizado al juicio en el que se comparece, pues basta que el carácter de apoderado se encuentre acreditado ante el Tribunal en forma general y que se acompañe copia certificada del oficio que así lo demuestre, para que se tenga por legalmente acreditado el carácter señalado, pues sostener lo contrario va más allá del texto de la Ley e impondría una carga que el legislador no estableció para los titulares de las dependencias oficiales.

Séptima Epoca. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación Tomo: 217-228 Sexta Parte. Página 434.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PERSONALIDAD. FORMA EN QUE DEBEN ACREDITARLA LOS TITULARES DE LAS DEPENDENCIAS OFICIALES ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. El artículo 134 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dispone que los titulares podrán hacerse representar a juicio por apoderados que acrediten ese carácter mediante simple oficio. Una correcta interpretación de dicho precepto permite concluir, que para que se reconozca esa personalidad no es necesario que se acompañe a la demanda el original de un oficio particularizado al juicio en el que se comparece, pues basta que el carácter de apoderado se encuentre acreditado ante el Tribunal en forma general y que se acompañe copia certificado del oficio que así lo demuestre, para que se tenga por legalmente acreditado el carácter señalado, pues sostener lo contrario va más allá del texto de la Ley e impondría una carga que el legislador no estableció para los titulares de las dependencias oficiales.

Séptima Epoca. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: 205-216 Sexta Parte. Página: 541.

PERSONALIDAD. FORMA EN QUE DEBEN ACREDITARLA LOS TITULARES DE LAS DEPENDENCIAS OFICIALES ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. El artículo 134 de la ley federal de los trabajadores al servicio del estado dispone que los titulares podrán hacerse representar a juicio por apoderados que acrediten ese carácter mediante simple oficio. una correcta interpretación de dicho precepto permite concluir, que para que se reconozca esa personalidad no es necesario que se acompañe a la demanda el original de un oficio particularizado al juicio en el que se comparece, pues basta que el carácter de apoderado se encuentre acreditado ante el tribunal en forma general y que se acompañe copia certificada del oficio que así lo demuestre, para que se tenga por legalmente acreditado el carácter señalado, pues sostener lo contrario va mas allá del texto de la ley e

impondría una carga que el legislador no estableció para los titulares de las dependencias oficiales
Séptima Época Tribunales Colegiados de Circuito Fuente Informes.
Tomo: Informe 1986, Parte III. Página. 282

Con base en lo anterior en la práctica el procedimiento es el que sigue: los titulares de las dependencias envían oficio, dirigido al Presidente del Tribunal, en el que solicitan que a las personas que se enumeran en el mismo se les reconozca su personalidad como sus apoderados en todos y cada uno de los juicios en que sea parte ante ese órgano jurisdiccional, acompañando copia certificada de su nombramiento que lo acredite como titular de la dependencia; el Presidente del Tribunal, mediante acuerdo, reconoce la personalidad del promovente y les reconoce la personalidad como sus apoderados a las personas que se mencionen en el oficio de designación, todo lo anterior quedara inscrito en el "Libro de Registro de Apoderados" de la dependencia de que se trate; una vez que el Tribunal ha reconocido la personalidad el apoderado solicitara la expedición de copias certificadas del oficio de designación y del acuerdo que le recayó al mismo y ambos son acompañados ya sea al escrito inicial o de contestación para acreditarse como apoderados de la dependencia.

Consideramos que la anterior forma de acreditar la personalidad, por parte de los apoderados de los titulares, es ilegal y que se les debería de tener por interpuesta la demanda o bien por contestada la misma en sentido afirmativo, según sea el caso, por las siguientes consideraciones:

a) Quien les reconoce personalidad, esto es, el Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, carece de las facultades para realizar tal acto, toda vez que su actuar se encuentra expresamente delimitado por los artículos 120-A de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y 16, 17 y 18 del Reglamento del propio Tribunal; es decir, en ninguno de los numerales en cita se le confieren facultades al Presidente del Tribunal, para reconocer la personalidad de los apoderados de los titulares, para mayor ilustración se transcriben textualmente los artículos en comento:

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Artículo 120-A.- El Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tendrá las facultades y obligaciones siguientes:

- I.- Ejercer la representación del Tribunal;
- II.- Dirigir la administración del mismo,
- III.- Presidir las sesiones del Pleno;
- IV.- *Cuidar el orden y la disciplina del personal del Tribunal y conceder las licencias que, de acuerdo con la Ley, le sean solicitadas.*
- V.- Asignar los expedientes a cada una de las salas, conforme a las normas que establezca el Reglamento Interior;
- VI.- Vigilar que se cumplan los laudos dictados por el Pleno,
- VII.- *Vigilar el correcto funcionamiento de las Salas y de las Salas Auxiliares;*
- VIII.- Rendir los informes relativos a los amparos que se interpongan en contra de los laudos y de las resoluciones dictadas por el Pleno;
- IX.- Llevar la correspondencia oficial del Tribunal salvo las reservadas a los Presidentes de las Salas, y
- X.- Las demás que le confieran las Leyes.

Reglamento Interior del TFCyA:

Artículo 16.- El Presidente del Tribunal será designado, en los términos de Ley, por el Presidente de la República y durará seis años en su encargo. Es el representante del Tribunal, dirige su administración, preside las sesiones del Pleno y vigila que se cumplan las resoluciones del mismo.

Artículo 17.- El Presidente del Tribunal tendrá las siguientes facultades y atribuciones:

- I.- Ejercer la representación del Tribunal y otorgar en la persona que se considere conveniente *poder legal para su representación;*
- II.- Dirigir la administración del Tribunal, así como delegar las atribuciones y funciones de carácter administrativo que considere convenientes en el Director General de Administración;
- III.- Presidir las sesiones del Pleno;

- IV.- Cuidar el orden y la disciplina del personal del Tribunal por conducto de los Presidentes de Sala, del Secretario General de Acuerdos, así como del Director General de Administración,
- V.- Conceder licencias al personal del Tribunal por conducto del Director General de Administración, tomando en consideración la opinión de los titulares de las Unidades Administrativas correspondientes,
- VI.- Imponer las medidas disciplinarias conducentes a los servidores públicos del Tribunal, por conducto de los Presidentes de Sala y demás Jefes de Unidades Administrativas, en los términos legales conducentes,
- VII.- Asignar los expedientes en forma equitativa a cada una de las Salas y, en su caso, reasignarlos,
- VIII - Vigilar que se cumplan los laudos y las resoluciones dictadas por el Pleno y las Salas del Tribunal,
- IX.- Vigilar el correcto funcionamiento de las Salas y demás Unidades Administrativas, dictando en su caso las medidas conducentes para corregir cualquier anomalía,
- X.- Rendir los informes relativos a los amparos que se interpongan en contra de los laudos y de las resoluciones dictadas por el Pleno,
- XI.- Nombrar con el acuerdo del Pleno al Secretario General de Acuerdos, al Director General de Administración, a los Conciliadores; al Procurador; a los Procuradores Auxiliares, al Contralor Interno, a los Directores Generales; a los Directores de Area, a los Secretarios Particulares; a los Subdirectores; a los Secretarios Generales Auxiliares, a los Jefes de las Unidades Técnicas, al Coordinador de Actividades Procesales, a los Proyectistas; a los Secretarios de Acuerdos; a los Secretarios de Audiencias, a los Jefes de Departamento y demás personal de apoyo jurídico y administrativo,
- XII - Nombrar al personal que deba representar al Tribunal ante las Comisiones Mixtas de Escalafón, de Capacitación y Adiestramiento para la Productividad, de Seguridad e Higiene y de Becas;
- XIII.- Aprobar en su caso los proyectos del Programa Operativo Anual y del Presupuesto del Tribunal, y
- XIV - Las demás que le confieran las leyes

Artículo 18 - Al Presidente del Tribunal corresponden también las siguientes facultades y atribuciones:

- I.- Convocar a las sesiones del Pleno y formular el orden del día, en términos del artículo 10 del Reglamento;
- II.- Presentar al Pleno los proyectos de los manuales de organización y de procedimientos del Tribunal, para su análisis y aprobación en su caso;
- III.- Proponer la creación de nuevas plazas; y
- IV.- Dirigir, coordinar y controlar la realización eficiente y oportuna de los programas de trabajo del Tribunal

b) El llamado "Libro de Registro de Apoderados", carece de sustento jurídico alguno, toda vez que ningún numeral faculta al Tribunal a llevar este "Libro de Registro" y por el contrario el artículo 124, de la Ley de la Materia, que nos describe la competencia del Tribunal no señala expresamente la facultad legal de

efectuar este tipo de registros, para mayor ilustración se transcribe textualmente el artículo en comento:

"Artículo - 124.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será competente para

I...

II..

III.- Conceder el registro de los sindicatos o, en su caso, dictar la cancelación del mismo;

IV.- Conocer de los conflictos sindicales e intersindicales, y

V.- Efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo, Reglamentos de Escalafón, Reglamentos de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y de los Estatutos de los Sindicatos."

c) El hecho de que el apoderado del titular tenga reconocida su personalidad de manera general ante el TFCyA, no lo exime de acreditarla fehacientemente de manera particular ante la Sala del conocimiento, es decir, acreditar mediante oficio que se le han conferido las facultades con las que se ostenta para acudir en defensa de su representado en ese juicio en particular.

d) Aunque el artículo 27, fracción VI, del Reglamento Interior del TFCyA, menciona que Secretaría General de Acuerdos podrá integrar y registrar el libro de los apoderados y representantes de los titulares de las dependencias que lo soliciten ante el Tribunal, de ninguna manera le confiere facultades de reconocimiento de personalidad y más aun cuando, como se advirtió anteriormente, quien reconoce personalidad a los apoderados de los titulares lo es el Presidente del Tribunal, así tenemos textualmente el artículo en comento:

Artículo 27.- Sin perjuicio de las facultades y atribuciones que le confieren la Ley y demás disposiciones legales aplicables, al Secretario General de Acuerdos corresponde:

I.- Cuidar el correcto desarrollo de los procedimientos jurisdiccionales en los asuntos de la competencia del Pleno del Tribunal;

II.- Dar cuenta diariamente al Presidente del Tribunal de los asuntos que se reciban, para su asignación y despacho;

- III - Coadyuvar al desarrollo eficiente de los juicios que se tramitan, cuya competencia corresponda al Pleno del Tribunal,
- IV - Proporcionar apoyo al personal jurídico en los procedimientos jurisdiccionales que se tramiten,
- V - Llevar el control y dar trámite a los asuntos de carácter colectivo o sindical,
- VI.- Integrar y registrar libro de los apoderados y representantes de los titulares de las dependencias que lo soliciten ante el Tribunal,
- VII - Para efectos de la uniformidad de criterios de carácter jurídico, recopilará en forma permanente las tesis, ejecutorias, precedentes del Tribunal y toda información relativa a la competencia de éste, que estará a disposición tanto del Pleno como de las Salas para su consulta,
- VIII.- Dar fe de las actuaciones y diligencias en que intervenga en los términos de la Ley y de este Reglamento,
- IX - Expedir cuando proceda certificaciones sobre constancias que obren en los expedientes de la competencia del Pleno, así como del Presidente del Tribunal,
- X - Presentar al Presidente del Tribunal todas aquellas propuestas que tengan por objeto el mejor desempeño de las labores del área a su cargo;
- XI.- Presentar mensualmente al Presidente del Tribunal los informes de los resultados logrados y del funcionamiento de su área,
- XII - Notificar oportunamente por estrados y a través del Boletín los acuerdos, resoluciones, calendarios de labores, así como los días de suspensión y los periodos de vacaciones, que ordene el Pleno y el Presidente del Tribunal,
- XIII.- Dictar y en su caso autorizar con su firma la correspondencia del Tribunal que no esté reservada al Presidente, a los Presidentes de Salas o a diversas autoridades del Tribunal,
- XIV.- Recibir en custodia los documentos que amparen valores relacionados con los juicios seguidos ante este Tribunal, autorizando con su firma los endosos respectivos y haciendo entrega de éstos, en cumplimiento de los acuerdos dictados en los mismos,
- XV - Gestionar la publicación en el Boletín, así como en el Diario Oficial de la Federación de aquellos avisos, acuerdos, resoluciones y documentos que ordenen el Pleno y el Presidente del Tribunal, y
- XVI.- Coordinar con la Unidad de Amparos los proyectos, resoluciones, así como los informes previos y justificados respecto de los juicios de amparo interpuestos en contra de las resoluciones del Pleno y del Presidente del Tribunal, cuidando que dichas actividades se realicen en los términos legales conducentes
- XVII.- Las demás que el Pleno o el Presidente del Tribunal le asignen

Por lo mencionado con anterioridad consideramos que el TFCyA se encuentra excediendo las facultades que la Ley de la Materia y su Reglamento Interior le confieren, al reconocer la personalidad de los apoderados de los titulares en el "Libro de Registro de Apoderados", por tanto, se estima que sería interesante plantear esta postura, en vía de incidente ante el propio Tribunal y, posteriormente

de amparo indirecto ante los Juzgados de Distrito y, en caso, de revisión ante los Tribunales Colegiados de Circuito.

LA PRESCRIPCIÓN PARA LOS TITULARES PARA SOLICITAR EL CESE EN LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES.

La prescripción se divide en positiva, es decir, el modo de adquirir el dominio de cosa ajena, a través de la posesión de ella durante cierto tiempo y con los requisitos marcados por la ley; o negativa, es decir, el liberarse de una obligación que se hubiere contraído y cuyo cumplimiento no se exija durante el término que señale asimismo la ley.

En materia laboral burocrática la prescripción se encuentra contemplada de los artículos 112 a 117 de la Ley de la Materia, los cuales contienen diversas reglas de aplicación de la prescripción a saber:

Prescriben en un año: a) las acciones que nazcan de la ley; b) del nombramiento otorgado a favor de los trabajadores; c) de los acuerdos que fijen las condiciones generales de trabajo.

Prescriben en un mes: a) las acciones para pedir la nulidad de un nombramiento; b) las acciones de los trabajadores para ejercitar el derecho a ocupar la plaza que hayan dejado por accidente o por enfermedad, contado el plazo a partir de la fecha en que estén en aptitud de volver al trabajo.

Prescriben en cuatro meses: a) en caso de despido o suspensión injustificadas, las acciones para exigir la reinstalación en su trabajo o la indemnización que la ley concede, contados a partir del momento en que sea notificado el trabajador, del despido o suspensión, b) en supresión de plazas, las acciones para que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o la indemnización de ley; c) la facultad de los funcionarios para suspender, cesar o disciplinar a sus trabajadores, contado el término desde que sean conocidas las causas.

Prescriben en dos años: a) las acciones de los trabajadores para reclamar indemnizaciones por incapacidad provenientes de riesgos profesionales realizados; b) las acciones de las personas que dependieran económicamente de los trabajadores muertos con motivo de un riesgo profesional realizado, para reclamar la indemnización correspondiente; c) las acciones para ejecutar las resoluciones del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

La prescripción no puede empezar a correr: a) contra los incapacitados mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley; b) contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra y que por alguno de los conceptos contenidos en la ley se hayan hecho acreedores a indemnización; c) durante el tiempo que el trabajador se encuentre privado de su libertad, siempre que haya sido absuelto por sentencia ejecutoriada.

La prescripción se interrumpe: a) por la sola presentación de la demanda respectiva ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; b) si la persona a

cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, por escrito o por hechos indubitables.

Para los efectos de la prescripción los meses se regularan por el número de días que les correspondan; el primer día se contara completo y cuando sea inhábil el último, no se tendrá por completa la prescripción; sino cumplido el primer día hábil siguiente.

Como se advierte de los supuestos antes mencionados ninguno de ellos es aplicable de manera estricta al caso concreto de la prescripción en solicitud de cese de los titulares, en tal virtud estimamos que es aplicable en la especie la regla general de prescripción contenida en el artículo 112 que textualmente dice “Las acciones que nazcan de esta ley...prescribirán en un año...”; lo anterior debido a que la acción de solicitud de cese es una acción que nace de la ley y, como se señalo, no contiene regla particular el caso concreto; por tanto se estima conveniente la aplicación del término prescriptivo de un año para solicitar el cese por parte del titular, contado a partir de que se haya instrumentado el acta administrativa.

No obstante, por tesis de jurisprudencia, se sostiene el criterio de que el laudo dictado por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje no trae aparejada ejecución, sino únicamente se trata de un laudo declarativo que reconoce el derecho del titular a sancionar al trabajador y, por tanto, es aplicable de manera análoga el término prescriptivo contenido en el artículo 113, fracción II, inciso c) de la Ley de la

Materia, es decir, de cuatro meses y no el contenido en el artículo 114, fracción III del mismo ordenamiento legal que establece dos años, lo anterior se confirma con la siguiente tesis:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PRESCRIPCIÓN DE LAS FACULTADES DEL TITULAR DE LA DEPENDENCIA, CUANDO SU CESE SE AUTORIZA POR LAUDO DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. El laudo que dicta el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje con motivo de una demanda de autorización para cesar a un trabajador, no trae aparejada ejecución, pues únicamente tiene por efecto, cumplir con el previo requisito para sancionar a los empleados del Gobierno Federal en base a lo establecido por el artículo 46, fracción V, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Ahora bien, tomando en cuenta que dicho laudo carece de ejecución, y que es una resolución meramente declarativa, la prescripción de las facultades del titular de la dependencia, aplicable en la especie, es la contenida en el artículo 113, fracción II inciso c) y no la contemplada en el numeral 114, fracción III, del ordenamiento legal en mención.
 Novena Época. CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: III, Junio de 1996 Tesis: I.4o.T.31 L. Página: 969.

En este orden de ideas podemos concluir que aunque en el caso concreto de la acción de solicitud de cese del Estado-patrón no existe un numeral que prevenga su prescripción, la Corte ha interpretado que por analogía este término sea el de cuatro meses, criterio con el cual disentimos toda vez que el numeral 112 otorga un término de un año para las acciones que nazcan de la Ley y es precisamente que la acción en comento nace de la Ley, más aun que como se describió con anterioridad este término ya se aplica por analogía en el caso de la prescripción para instrumentar las actas administrativas desde la fecha en que sean conocidas las causas por el Estado-patrón.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Como consecuencia de la exclusión contenida en el artículo 123 de la Constitución de 1917, así como del artículo 2° de su Ley Reglamentaria, los trabajadores al servicio del Estado carecieron de estabilidad en el empleo, así como de los medios de defensa ante los abusos del Estado-patrón.

SEGUNDA.- Se concibe la existencia de un Estado plurifuncional, en sus relaciones con sus servidores; primero como Estado-patrón, representado por el titular, quien es el responsable de la relación de trabajo y, segundo, como autoridad cuando la relación es de carácter administrativo

TERCERA.- La naturaleza jurídica del derecho burocrático no tiene un sustento uniforme, toda vez que ya en la práctica cualquiera de las tesis que pretenden justificar su naturaleza -de derecho laboral, de derecho administrativo y de autonomía o sustantividad- resultan insuficientes, en virtud de que ninguna de ellas alcanza a conjuntar la diversidad de disposiciones aplicables para todas y cada una de las personas que prestan un servicio para el Estado.

CUARTA.- En el orden nacional se observa que aun y cuando en esencia las Leyes Laborales Burocráticas de las Entidades Federativas regulan la prestación de un servicio personal subordinado las instituciones, principios, prestaciones,

causales de rescisión, etc., que contemplan no son uniformes y, como consecuencia, el tratamiento de la relación laboral es diversa y, en tal virtud se considera necesario formular una legislación nacional, que sin atacar la soberanía y cultura de los Estados, equipare los derechos, obligaciones y procedimiento laboral de todos los trabajadores que se encuentren dentro de una misma situación laboral.

QUINTA.- Para nadie es desconocido que el derecho es cambiante y, en ese sentido, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que data del año de 1963, necesita una revisión de sus instituciones, toda vez que ya no se ajusta a la realidad social actual del país.

SEXTA.- El procedimiento de solicitud de cese previsto por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es muy limitado, siendo de aplicación supletoria durante casi todo el proceso la Ley Federal del Trabajo, en consecuencia se hace necesario crear las instituciones procesales adecuadas para la solución de los conflictos entre el Estado y sus empleados.

SÉPTIMA.- Las causales de rescisión a que se refiere la Ley de la Materia ya no se ajustan al acontecer de la vida práctica, lo cual contribuye a que las conductas ilícitas de los trabajadores en ocasiones queden sin castigo y, por tanto su revisión se hace necesaria.

OCTAVA.- Los requisitos de procedibilidad de las actas administrativas deben encontrarse expresamente regulados en la Ley de la Materia, y no como acontece con el actual artículo 46 bis, que únicamente señala las personas que deberán de intervenir en su instrumentación, siendo omiso en prever las circunstancias que pueden y de hecho ocurren durante la aplicación del acta.

NOVENA.- Si bien es cierto el acta administrativa constituye la garantía de audiencia del trabajador y en la solicitud de cese el documento base de la acción, consideramos que no por ello se le otorgue valor jurídico como el único medio probatorio para acreditar la causal rescisoria.

DÉCIMA.- Sostenemos que no por el hecho de que el acta administrativa no sea ratificada en su totalidad, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se le deba negar valor probatorio si por otros medios aportados se llegue a la conclusión de que el trabajador incurrió en la causal de cese que se le imputa.

DÉCIMA PRIMERA.- Los supuestos jurídicos de la suspensión y remoción deben ser más flexibles, máxime si se trata de trabajadores acusados de incurrir en alguna causal grave, toda vez que no es poco común que el titular no pueda separar del empleo a aquel trabajador que ha sido acusado, por ejemplo, de abuso sexual, y continua prestando sus servicios dentro del mismo centro de labores que la ofendida.

DÉCIMA SEGUNDA.- Sostenemos que la prescripción de los titulares para solicitar el cese en los efectos del nombramiento del trabajador, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es de un año, contenido en el artículo 112 de la Ley de la Materia, toda vez que se trata de una acción que deriva de la propia Ley y, más aun, que no existe precepto legal que, en prescripción, se aplique de manera exacta al caso concreto.

DÉCIMA TERCERA.- Sostenemos que la prescripción de los titulares para la instrumentación del acta administrativa comienza a correr a partir de que sean conocidas las causas generadoras de la causal rescisoria y, que aplicado de manera análoga, el término es el de cuatro meses.

DÉCIMA CUARTA.- Sostenemos que la forma de acreditación de la personalidad de los apoderados de los titulares, esto es, mediante oficio de designación en donde se le acredita personalidad como apoderado, de manera general para los juicios que se ventilen ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es ilegal, toda vez que el Presidente del citado Tribunal carece de las facultades necesarias para realizar este tipo de actos.

DÉCIMA QUINTA.- Considero que para efectos de tener por debidamente acreditada la personalidad del apoderado del titular se le deberá exigir exhiba en juicio oficio de designación particularizado para el juicio en que comparezca.

DÉCIMA SEXTA.- Considero que la intención del Legislador y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado al prever la solicitud de cese en los efectos del nombramiento del trabajador, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es la de evitar el pago de salarios caídos, para el caso de que el titular pierda en juicio y, con ello se afecte el erario federal. sin embargo, estimo conveniente que en situaciones muy concretas se le permita al titular el cesar de manera unilateral al trabajador, toda vez que para la consecución de los fines estatales el buen desempeño en el servicio es requisito indispensable.

DÉCIMA SÉPTIMA.- Considero que la concepción clásica de relación de trabajo, esto es, la situación objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón, por la prestación de un trabajo personal subordinado a cambio de un salario, cualquiera que sea el acto que le dio origen; se ve inaplicable en el caso de las relaciones entre el Estado y sus trabajadores, toda vez que en derecho laboral burocrático es precisamente el Estado quien ha impuesto las reglas que ha considerado pertinentes, como lo es que el hecho de que la Ley de la Materia divida a sus trabajadores como de base y de confianza y, estos últimos, carezcan de su protección y estabilidad en el empleo, gozando únicamente de los derechos de seguridad social y de protección al salario; asimismo en sus relaciones con militares, marinos, personal del servicio exterior mexicano, etc., no actúa como patrón sino autoridad. por ser una relación de carácter administrativo; lo anterior en detrimento de los derechos mínimos laborales de un trabajador.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ABBAGNANO, Diccionario de Filosofía, México, traducción de Alfredo N. Galleti, octava reimpresión, Fondo de Cultura Económica, 1991.
- 2.- ACOSTA ROMERO, Miguel, Derecho Burocrático Mexicano, 2da. Ed., México, Ed. Porrúa, S.A. de C.V., 1999.
- 3.- AUTORES VARIOS, Instituciones de Derecho Burocrático, México, Ed. Porrúa, S.A. de C.V., 1987.
- 4.- CABANELLAS, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral Doctrina y Legislación Iberoamericano, T. I, Volumen I, Parte General, 3° ed., Argentina, Ed. Heliasta, 1989.
- 5.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, Causales de Despido, 3° ed., México, Ed. Trillas, 1987.
- 6.- CANTON MOLLER, Miguel, Derecho del Trabajo Burocrático, 2ª ed., México, Ed. Pac, 1991.
- 7.- CHAUYFETT CHEMOR, Emilio, Derecho Administrativo. México, Ed. UNAM, 1977.
- 8.- CLIMENT BELTRAN, Juan B, Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, 1° ed., México, Ed. Esfinge, 1989.
- 9.- DAVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, 7 ed, México, Ed. Porrúa, S.A. de C.V., 1997.
- 10.- DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, T. I y II, 7 ed., México, Ed. Porrúa, S.A. de C.V., 1989.
- 11.- La reforma del Proceso Laboral, 2da. ed., México, Ed. Porrúa S. A de C. V., 1983.
- 12.- Derecho Procesal del Trabajo, 2° ed., México, Ed. Porrúa S. A. de C. V., 1990.
- 13.- DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I, 12° ed., México, Ed. Porrúa, 1990.
- 14.- FIX ZAMUDIO, Hector, Introducción a la Justicia Administrativa en el Ordenamiento Mexicano, México, 1983, Colegio de Nacusel.

- 15.- FRAGA, Gabino, Derecho Administrativo, 32° ed., México, Ed. Porrúa, S.A. de C.V., 1993.
- 16.- GARCÍA MAYNEZ, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, México, 39° ed., Ed. Porrúa, S.A. de C.V., 1988.
- 17.- GÓMEZ LARA, Cipriano, Teoría General del Proceso, 3 ed., México, Ed. Harla, 1996.
- 18.- HERRAN SALVATTI, Mariano y QUINTANA ROLDAN, Carlos, Legislación Burocrática Federal, 2 ed., México, Ed. Porrúa, S.A. de C.V., 1998.
- 19.- HUECK, Alfred y H. C. Nipperdey, Compendio del Derecho del Trabajo, Revista de Derecho Privado, Madrid.
- 20.- MORA ROCHA, Manuel J., Elementos Prácticos de Derechos del Trabajo Burocrático, 2ª ed., México, Ed. Pac.
- 21.-MORALES PAULÍN, Carlos A., Derecho Burocrático, México, Ed. Porrúa, S.A. de C.V., 1995.
- 22.- OVALLE FAVELA, José, Teoría General del Proceso, 3 ed., México, Ed. Harla, 1991.
- 23.- SERRA ROJAS, Andrés, Derecho Administrativo, 13 ed., México, Ed. Porrúa, S.A. de C.V.
- 24.- TENA RAMIREZ, Derecho Constitucional Mexicano, 14ª ed., México, Ed. Porrúa, S.A. de C.V.
- 25.- TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, 6° ed., México, Ed. Porrúa, 1981.
- 26.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, 4a. ed., México, Ed. Porrúa, S.A. de C.V., 1978, p. 596.
- 27.- Varios autores, Relaciones Laborales en el Siglo XXI, México, Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2000.
- 28.- VILLOORO TORANZO, Miguel, Introducción al Estudio del Derecho, 7 ed., México, Ed. Porrúa, S.A. de C.V., 1987.

LEGISLACIÓN

1.- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
Leyes y Códigos de México. Ed. Porrúa S. A. de C. V. 1992.

2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

70 Edición Actualizada Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía.
Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera.

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

Comentada por HERRAN SALVATTI, Mariano y QUINTANA ROLDAN, Carlos,
2da ed., México, Ed. Porrúa, S.A. de C.V., 1998.

DICCIONARIOS

1.- Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, 11° ed.,
México, Ed. Porrúa, S.A. de C.V., 1998

2.- Nueva Enciclopedia Jurídica, Barcelona, Ed. Francisco Seix. S.A., T I, 1985

