

A

00721
403



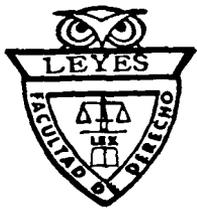
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

"PRESCRIPCION PARA CESAR LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO DE UN TRABAJADOR DEL ESTADO".

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADA EN DERECHO
P R E S E N T A
A I D A H E R N A N D E Z G O M E Z



ASESOR: LIC. MANUEL GUTIERREZ NATIVIDAD

MEXICO, D. F.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

A mis padres Consuelo y Elí, porque sin su ayuda y consejos no lo hubiera logrado. Gracias por su confianza, ejemplo y paciencia. No tengo palabras...
LOS AMO.

Ma'mor, Te amoprofundamente. Gracias por tu cariño. por estar juntos y por tu apoyo constante.

A mis hermanos Vero, Tania y Haydn, saben? Todo en la vida cuesta trabajo, pero vale la pena. Los quiero muchísimo.

A la familia Soria Hernández, porque siempre creyeron en mí. Muchas gracias por su cariño.

A mis pequeños grandes tesoros, Elí Sebastián y Luis Gerardo, esperando que algún día logren lo mismo.

Al Lic. Manuel Gutiérrez Natividad, por sus palabras y enseñanzas. Gracias por creer en mí y en este trabajo.

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcionado.
NOMBRE: Hernández Gómez
Artículo
FECHA: 24 - enero - 2003
FIRMA: [Signature]

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

PRESCRIPCIÓN PARA CESAR LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO DE UN TRABAJADOR DEL ESTADO.

Pág.
1

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO 1 CONCEPTOS GENERALES

1.1. Derecho Burocrático	1
1.2. Acción	3
1.3. Facultad	5
1.4. Funcionario	6
1.5. Trabajador del Estado	9
1.6. Nombramiento	12
1.7. Nulidad	16
1.8. Cese	19
1.9. Prescripción	23
1.9.1. Clases	26
1.9.1.1. Prescripción Positiva	26
1.9.1.2. Prescripción Negativa	27
1.10. Suspensión	30
1.11. Interrupción	31

CAPÍTULO 2 MARCO HISTÓRICO DE LA PRESCRIPCIÓN

2.1. Derecho Romano	34
2.2. Derecho en México	38
2.2.1. Derecho Civil	39
2.2.1.1. Reformas al Código Civil	40
2.2.2. Derecho del Trabajo	43
2.2.2.1. Reformas a la Ley Federal de Trabajo	44

CAPÍTULO 3 ANÁLISIS DE LOS INCISOS A) Y C) DE LA FRACCIÓN II DEL ARTÍCULO 113 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

3.1. Fundamento en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado	51
3.2. Supuestos del momento en que comienza a correr la prescripción del Estado para solicitar el cese de un trabajador	55
3.2.1. A partir de la instrumentación del acta administrativa o terminación de las investigaciones administrativas	58

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

D

3.3.2. A partir de que se tiene conocimiento de los hechos	72
3.2.3. En el caso de faltas injustificadas, a partir de la fecha de la última falta	78
3.3. Plazos de la prescripción en el Derecho Burocrático	81
3.3.1. Prescripción de un mes	83
3.3.2. Prescripción de cuatro meses	84
3.3.3. Prescripción de un año	88
3.3.4. Prescripción de dos años	89

CAPÍTULO 4
PROPUESTA DE REFORMA AL ARTÍCULO 113 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

4.1. Artículo 113 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado	90
4.2. Propuesta de reforma al artículo 113 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado	95

CONCLUSIONES	98
ABREVIATURAS	105
BIBLIOGRAFÍA	106

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

INTRODUCCIÓN

La figura de la prescripción es ampliamente utilizada en todos los campos del derecho, sin embargo dicha institución dentro del derecho laboral burocrático no se adecua a la realidad, en virtud de que en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se omite establecer de manera específica en que momento nace la acción del Estado (Titular de la Dependencia), es decir, en que momento comienza a computarse la prescripción para que dicho Titular pueda solicitar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la autorización para cesar los efectos del nombramiento de los trabajadores a su servicio.

En el derecho burocrático la relación de trabajo se entiende establecida entre el Titular de una Dependencia y los trabajadores al Servicio del Estado, partes que tienen a su vez obligaciones y derechos, con el objeto de que dicha relación perdure durante el tiempo que ellos mismos establezcan, esto es, que en la medida de que cada parte de la relación laboral cumpla con sus obligaciones, dicha relación será benéfica para ambos.

La relación de trabajo dentro del derecho laboral burocrático, se entiende establecida entre los titulares de las dependencias y los trabajadores de base a su servicio, tal y como lo establece el artículo 2º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, siendo que para ser considerado como trabajador del Estado, es necesario que se le haya expedido el nombramiento correspondiente o en su caso que figure en listas de raya de los trabajadores temporales, sin embargo dicho nombramiento entre otras causas, dejará de surtir sus efectos sin responsabilidad alguna para la Dependencia, cuando exista una resolución emitida por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en el caso de que algún trabajador del Estado incurra con su conducta en alguna o varias causales señaladas en la fracción V del artículo 46 de la Ley en comento y siempre que el Titular de la Dependencia así lo haya solicitado.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

De ello se desprende que si alguna de las partes de esa relación incumple con sus obligaciones, la otra tendrá el derecho de dar por terminada la relación de trabajo, siendo que en el caso específico a que nos referiremos en el presente trabajo, es la facultad con que cuenta el Estado de solicitar la autorización de cese en los efectos del nombramiento de un trabajador ante la Autoridad competente.

Ahora bien, los trabajadores al servicio del Estado, deben de cumplir con diversas obligaciones que para tal efecto señala el artículo 44 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, siendo que en el caso de que las mismas se incumplan, con haber incurrido con su conducta de manera particular en alguna o algunas causales establecidas en la fracción V del artículo 46 de dicha Ley, el Titular de una Dependencia, puede solicitar la autorización para cesar los efectos del nombramiento de un trabajador ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, solicitud que desde luego debe realizarse en determinado tiempo o de lo contrario se encontrará prescrita la acción mencionada.

El tiempo con que cuenta el Titular de la Dependencia es de cuatro meses, término específico que es señalado en el inciso c) fracción II del artículo 113 de la Ley de referencia; sin embargo la legislación actual no contempla de manera particular, a partir de cuando se tienen que empezar a computar los cuatro meses, pues establece de manera vaga e imprecisa que la facultad de los funcionarios, es decir, del Titular de la Dependencia para cesar a sus trabajadores comenzará a contar "desde que sean conocidas las causas", circunstancia que consideramos inoperante, pues al momento en que la Dependencia realiza la solicitud correspondiente, deberá acreditarla con el Acta Administrativa correspondiente, que es precisamente el instrumento base de la acción, y si ello es así en virtud de que la propia Ley así lo establece, también lo sería que el término que tiene el Titular comenzara a contar lógicamente a partir de la fecha en que se haya

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

instrumentado el Acta Administrativa, pues en dicho documento es donde se hacen constar entre otras circunstancias, las declaraciones de los testigos de cargo (personas directamente afectadas), consistentes en los hechos que se imputan al trabajador y así mismo a partir de ese momento también el trabajador del Estado tiene conocimiento de los hechos que se le imputan y tiene el derecho de manifestar lo que a su interés convenga y sobre todo el derecho de presentar testigos de descargo.

Por ello, durante el presente trabajo realizamos un análisis de las causales a), d), y h) de la fracción V del artículo 46, concluyendo que por su naturaleza deben ser consideradas conductas graves, las cuales no pueden dejar se sancionarse y si existieran motivos por los cuales no se tuviera conocimiento de los hechos que se le imputan al trabajador de manera inmediata, por causas obviamente ajenas a la voluntad del Titular de la Dependencia, no prescriba la acción del mismo al solicitar la autorización de cese en los efectos del nombramiento de un trabajador del Estado.

Es por ello que en la presente investigación proponemos una reforma de manera específica al inciso c) fracción II del artículo 113 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, con el objeto de que no dejen de sancionarse las conductas de los trabajadores a su servicio, al haber incumplido con las obligaciones inherentes a su nombramiento.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

PAGINACIÓN DISCONTINUA

CAPÍTULO 1

CONCEPTOS GENERALES

1.1. Derecho Burocrático.

El concepto etimológico de la palabra "Derecho, proviene del latín *directus* (*directus*), que significa recto, directo; participio de *dirigere* que es dirigir... Como sustantivo en el sentido de "justicia", es la facultad de hacer algo legalmente."¹

También es importante mencionar que la palabra burocracia proviene del francés *bureaucratie*, etimología que se integra del francés *bureau* que significa oficina y del helenismo *cratos* que significa poder o gobierno. El término burocracia engloba varias formas de organización administrativa, y se dice que principalmente alude a la clase social que se encuentra integrada por funcionarios y empleados públicos. Por tanto se considera que la definición de derecho burocrático no es del todo jurídica.

No existe una definición uniforme acerca del derecho burocrático, toda vez que se conocen tres teorías acerca de la relación jurídica del Estado (Patrón) con sus trabajadores.

La primera de ellas es la Tesis del Derecho Administrativo que reproduce la asimilación de la relación entre el Estado y sus trabajadores como una relación del Derecho Administrativo, primero que nada en virtud de que esta teoría argumenta que la relación laboral del Estado con sus empleados en el ámbito del derecho administrativo nació antes que en el derecho laboral, por lo que la naturaleza de dicha relación se desprende del derecho administrativo.

¹ COROMINAS, Joan, Diccionario Etimológico de la Lengua Castellana, 2ª edición, Gredos, Madrid, España, 1967, p. 205.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

La segunda Teoría es la referente a la relación laboral o Tesis del Derecho del Trabajo, la cual sostiene que la relación de trabajo existente entre un trabajador y el Estado (Patrón) se crea entre éstos por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto que le dio origen y que es integrado por principios, instituciones y normas de derechos sociales así como de la Ley del Trabajo. Así pues, dicha teoría concluye como lo manifiesta el maestro Carlos Morales Paulín:

"... sí la Teoría de la relación jurídica del trabajo es la Tesis central que da sustantividad al derecho laboral y en virtud de que dicha relación jurídica del trabajo esté presente en el derecho burocrático, ésta forma parte del derecho laboral."²

Por último, la tercera Teoría es conocida como la Autonomía del Derecho Burocrático en la que se considera que este derecho que nos ocupa está integrado de disposiciones pertenecientes a tres sectores: el sector administrativo, el sector laboral y el de seguridad social y por ende se considera como una disciplina autónoma, toda vez que tanto el objetivo como la finalidad del derecho burocrático le son propios.

En conclusión y después de un somero análisis de estas tres Teorías sobre la naturaleza jurídica del Derecho Burocrático, es decir, la relación entre el Estado y sus trabajadores, nos damos cuenta que no existe jurídicamente un concepto uniforme de ese derecho, en virtud de que no todos los autores coinciden en la naturaleza de ese derecho.

Por su parte Emilio Chuayffet dice que el derecho burocrático "... regula los vínculos entre el Estado y sus trabajadores, y da especificidad y contenido a una relación que forma parte del derecho administrativo."³

² MORALES PAULÍN, Carlos, Derecho Burocrático, 1ª edición, Porrúa, México, 1995, p. 99.

³ CHUAYFFET CIEMOR, Emilio, Derecho Administrativo, 1ª edición, Porrúa, México, 1987, p. 27.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Por otro lado, algunos autores del derecho público consideran que el derecho burocrático "... 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."⁴

En relación a los conceptos mencionados con antelación, señalamos que la relación entre el Estado y sus trabajadores deviene de un derecho autónomo, es decir, porque contiene matices de carácter administrativo como lo es la expedición de un nombramiento y todos los trámites que se tienen que realizar en relación a éste, así también contiene matices de carácter laboral como lo son todas las normas de derecho social que regulan esta relación entre el Estado (patrón) y sus trabajadores, se encuentra implícita la subordinación que existe entre este último y el primero, además de que es importante mencionar que el derecho burocrático cuenta con una Legislación independiente a la Ley Federal del Trabajo.

A nuestra consideración, el derecho burocrático se podría conceptualizar como el conjunto de disposiciones, que regula las relaciones entre el Estado (patrón) y sus trabajadores (empleados o servidores públicos), basados en los preceptos señalados en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

1.2. Acción.

Palabra que proviene "del latín *actio-onis*, que significa acción, cumplimiento, ejecución; *actio rerum*, ejecución de cosas, actividad."⁵

⁴ HERRÁN SALVATTI, Mariano y QUINTANA ROLDÁN, Carlos, Legislación Burocrática Federal, 6ª edición, Porrúa, México, p. 20.

⁵ PIMENTEL ALVAREZ, Julio, Diccionario latín-español español-latín, 4ª edición, Porrúa, México, 1999, p. 13.

Es un término que tiene diferentes acepciones, sin embargo la más importante es la referente al carácter estrictamente procesal. Acción significa "derecho o demanda" y se define como "... un derecho subjetivo de carácter público o concedido por el órgano jurisdiccional y para poder actuar en el proceso con el fin de obtener, respecto de otra persona, una decisión que se traduce generalmente en constitución, declaración o condena sobre relaciones jurídicas."⁶

Este término data de orígenes muy remotos ya que en Roma se estudió a la acción en tres épocas diferentes: la primera época de acciones de la ley, la segunda del procedimiento formulario y la tercera y última época conocida como procedimiento extraordinario.

Muchos alegan sobre la naturaleza jurídica de la acción. Chiovenda considera a la acción como un derecho autónomo potestativo; para Couture la acción es una forma del Derecho Constitucional de petición y la define como: el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho, de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamarles la solución de un conflicto de intereses. A su vez Kelsen sobrepone la acción al derecho subjetivo, pues este autor considera que si no hay acción, no hay derecho sustancial; por su parte Coviello define a la acción como la facultad de invocar la autoridad del Estado para la defensa de un derecho. En la actualidad la acción es definida dentro del derecho procesal en un sentido estrictamente formal.

Otro concepto de la acción procesal es la que hacen algunos autores como Carnelutti y Hugo Rocco, mismos que califican a la acción como "... un derecho abstracto de obrar procesal de carácter público, cívico, autónomo,

⁶ TENA SUCK, Rafael e ITALO MORALES, Hugo, Derecho Procesal del Trabajo, 2ª edición, Trillas, México, 1987, p. 32.

para pretender la intervención gubernamental a través de la prestación de la actividad jurisdiccional y lograr una justa composición del litigio planteado."⁷

Por nuestra parte, consideramos que la acción es el derecho que tiene toda persona o sujeto (actor) de solicitar a otra (demandado) prestaciones a las que tiene derecho a través de autoridad jurisdiccional competente y con las disposiciones que marque la Ley (durante un juicio).

A mayor abundamiento, la acción procede en juicio aun y cuando no se exprese su nombre, siempre que se determine con precisión cual es la causa de la prestación que se exige al demandado, tal y como se expresa en el artículo 2 del Código de Procedimiento Civiles para el Distrito Federal, mismo que establece:

"Artículo 2. La acción procede en juicio, aun y cuando no se exprese su nombre, con tal de que se determine con claridad la clase de prestación que se exija del demandado y el título o causa de la acción."⁸

1.3. Facultad.

Término que proviene del latín *facultas-atis* que significa capacidad, facilidad o poder; proviene igualmente de la raíz *facul* y *facile* que significa habilidad. Así pues tomando en consideración el origen de dicha palabra, facultad es definida como el poder o habilidad de hacer una cosa. Es "... la potencia física o moral que hace un ser capaz de obrar o la virtud de poder realizar una acción."⁹

⁷ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS-UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano. 15ª edición, Tomo A-CII, Porrúa, México, 2001, p. 33.

⁸ Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, Sista, México, 1999, p. 3.

⁹ Diccionario Larousse, Noguer, Barcelona, 1997, p. 396.

A mayor abundamiento, el concepto jurídico de facultad indica lo siguiente:

"... que una persona está investido jurídicamente (por una norma de derecho) para realizar un acto jurídico válido, para producir efectos jurídicos previstos... la facultad jurídica presupone la posesión de una potestad o capacidad jurídica para modificar válidamente la situación."¹⁰

La anterior definición, al mencionar que se está en aptitud de crear actos jurídicos válidos y que de éstos últimos surjan obligaciones, facultades y derechos, no significa que se esté en presencia de algún deber.

Aunado a lo anterior, nosotros estimamos que la facultad más que imponer ciertas obligaciones, proporciona a los individuos que cuentan con ella, los medios necesarios para realizar sus funciones a través de determinados procedimientos, prerrogativas u obligaciones.

Asimismo, dentro del derecho procesal la noción de facultad se asimila con la capacidad (capacidad de ejercicio) y por ende las facultades o capacidades son aquellos poderes que le son conferidos a los individuos por el orden jurídico para la creación de normas jurídicas individuales y establecidas por decisiones jurisdiccionales.

1.4. Funcionario.

Proviene de la palabra "función, tomado del latín *functio*, *onis*, "cumplimiento, ejecución (de algo). Derivado de *fungi* "cumplir (con un deber,

¹⁰ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS-UNAM, Op. cit., Tomo D-H, p. 1407.

una función). Derivado de Funcional. Funcionar. Funcionario imitado del francés fonctionnaire."¹¹

En México, el término funcionario, se refiere a los servidores del Estado asumiendo funciones de iniciativa, decisión, representatividad y mando. Este concepto se funda en un criterio meramente jerárquico y origina el carácter de autoridad que reviste a los funcionarios públicos y con ello se distingue de todas las demás personas que prestan sus servicios al Estado.

En realidad, al respecto no existe un concepto uniforme de lo que es funcionario, sin embargo varios autores, sobre todo administrativistas, lo definen de diferentes maneras.

Rafael Martínez Morales define a los funcionarios como "... aquellas personas que disponen de un poder jerárquico con respecto de los empleados y demás funcionarios inferiores, poder que deriva en capacidad de mando, de decisión y de disciplina; referidos a todos los llamados mandos medios y a parte de los denominados mandos superiores (desde Jefe de Departamento hasta Subsecretario)..."¹²

A pesar de que con la reforma del 28 de diciembre de 1982, al artículo 111 constitucional, a través de la cual los términos de - funcionario público y empleado público -, se suprimieron quedando el término de - servidor público-, existen diferencias marcadas entre los dos primeros términos (funcionario público y empleado público), considerando que él más notorio e importante es lo referido al nivel jerárquico que reviste el término funcionario público.

¹¹ COROMIDAS, Joan, Op. cit. p. 284.

¹² MARTÍNEZ MORALES, Rafael, Diccionarios Jurídicos Temáticos, Tomo V, Derecho Burocrático, 2ª edición, Harla, México, 1997, p. 92.

Por lo que afirmamos que para definir al funcionario (público) es necesario referirnos a las diferencias existentes entre los términos funcionario y empleado público, además de lo mencionado con antelación. Siendo tales diferencias las siguientes:

1. La duración del empleo: en virtud de que los funcionarios son designados por un tiempo determinado; mientras que los empleados tienen un carácter permanente.
2. La retribución, al respecto algunos funcionarios se encuadran dentro del régimen de honorarios y los empleados son siempre remunerados a través de un salario.
3. La naturaleza de la relación, sobre este tema el funcionario está vinculado por una relación pública del Estado y los empleados por una relación privada.
4. La facultad de decisión, pues el funcionario se encarga de decidir y el empleado de ejecutar esa decisión.

De esta manera, y tomando en consideración las diferencias mencionadas, señalaremos a continuación conceptos que han sido emitidos por diversos autores, vgr. el maestro Gabino Fraga define al funcionario público como "... aquel que supone un encargo especial transmitido en principio por la ley que crea una relación externa, que da al titular un carácter representativo..."¹³

De igual manera, Andrés Serra Rojas, establece que el funcionario se distingue "... por expresar y participar en la formación y ejecución de la voluntad estatal, decidiendo y llevando a cabo sus determinaciones por su carácter representativo al participar en los actos públicos y por ejecutar las disposiciones legales especiales de su investidura".¹⁴

¹³ FRAGA, Gabino, Derecho Administrativo, 26ª edición, Porrúa, México, 1986, p. 130.

¹⁴ SERRA ROJAS, Andrés, Derecho Administrativo, Tomo I, 24ª edición, Porrúa, México, 1989, p. 357.

Por su parte el maestro Carlos Morales Paulín, define al funcionario público como "... la persona física, cuyo cargo y competencias están comprendidos en la ley o en el reglamento (generalmente interno u orgánico) de la dependencia u órgano, lo cual le otorga un carácter de representación y cumplimiento de la voluntad estatal".¹⁵

Después de conocer diversos conceptos de lo que se entiende por funcionario, consideramos que al tomar en cuenta varios elementos que lo conforman, afirmamos que el funcionario es aquella persona que cuenta con carácter representativo, mismo que le es otorgado a través de la ley, para tomar decisiones y éstas sean ejecutadas por los empleados a su mando.

1.5. Trabajador del Estado.

La palabra trabajador "proviene del latín *operarius*, adj. *laboriosus*." ¹⁶ siendo que la primera acepción a su vez se compone de las raíces *homo* que es obrero, jornalero y *pecus*, bestias de carga. ¹⁷

Por otro lado el sentido terminológico de trabajador se refiere a una denominación que responde a la naturaleza del sujeto con el derecho del trabajo, amén de todas aquellas personas que viven (o más bien sobreviven) de su esfuerzo ya intelectual o material. Tomando en consideración una noción más jurídica del término trabajador, este es acogido en el artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo, Ley que subsecuentemente señalaremos como LFT y que en su parte conducente establece:

"Artículo 8º Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado..."¹⁸

¹⁵ MORALES PAULÍN, Carlos, Op. cit. p. 83.

¹⁶ PIMENTEL ALVAREZ, Julio, Op. cit., p. 988.

¹⁷ *Ibidem*, p. 521.

¹⁸ Ley Federal del Trabajo, Sista, México, 1999, p. 2.

Del concepto anteriormente mencionado y establecido en la LFT, se desprende que dicha ley distingue tres elementos importantes para definir que es un trabajador:

- a) persona física,
- b) prestación personal del servicio y
- c) subordinación.

Ahora bien, atendiendo a lo que es un trabajador lisa y llanamente, es decir, aquella persona que presta sus servicios (intelectuales o materiales) a cambio de un salario; éste tiene la posibilidad de prestar esos servicios al Estado, llamándolo así Trabajador del Estado o al servicio del Estado, que es "... aquella persona que presta sus servicios en relación a la función pública, de manera personal, bajo la subordinación del titular de una dependencia o de su representante y en virtud de nombramiento expedido por autoridad competente o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales".¹⁹

Definición que es planteada por el maestro Mario de la Cueva, y que comparada con el concepto que establece el artículo 8º de la LFT, se pueden desprender elementos que diferencian al trabajador del Estado con un trabajador que no presta sus servicios al mismo. Una de las principales diferencias es la referente a que la relación de trabajo con el Estado se demuestra a través de la expedición de un nombramiento o bien que los trabajadores aparezcan en las listas de raya de los trabajadores temporales de una Dependencia gubernamental, mientras que el trabajador que no presta sus servicios al Estado, lo hace mediante un contrato individual o en su caso colectivo de trabajo.

¹⁹ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 16ª edición, Porrúa, México, 1999, p. 618.

Por otro lado, existen también semejanzas entre estos dos tipos de trabajadores, como lo es el elemento de subordinación y la prestación de un servicio a cambio de una retribución que es el salario.

A mayor abundamiento, y en un sentido legal, en la propia Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, señalada subsecuentemente con las siglas LFTSE, define lo que es un trabajador, señalando lo siguiente:

"Artículo 3° Trabajador es toda persona que presta 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."²⁰

Asimismo, al hablar de los trabajadores al servicio del Estado, estos pueden tener el carácter de confianza o de base (artículo 4° de la Ley de la materia), aclarando que los primeros gozan únicamente de las medidas de protección al salario y de seguridad social, por lo tanto estos trabajadores quedan excluidos de las disposiciones reglamentadas en la LFTSE, mientras que los trabajadores de base gozarán de todos y cada uno de los derechos que se encuentren establecidos en la Ley referida o en su caso de los establecidos en los Reglamentos de las Condiciones Generales de Trabajo de cada Dependencia.

Por lo tanto, nosotros señalamos que el trabajador del Estado es aquella persona que presta sus servicios para el Estado y que goza de todas y cada una de las medidas establecidas en la Ley de la materia y prerrogativas aducidas en ella, así como atenderán las obligaciones marcadas en los reglamentos o condiciones generales de trabajo respectivas de cada Dependencia o institución a que pertenezcan.

²⁰ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, 15ª edición, Delma, México, 1998, p. 2.

1.6. Nombramiento.

Nombramiento, proviene del latín "... nominatio, designatio, onis que significa nominación o nombramiento (para un empleo)." ²¹

Atendiendo a un concepto genérico, el maestro Rafael De Pina Vara, define al nombramiento como "... el acto en virtud del cual se confiere a persona o personas determinadas un cargo, función o empleo. // Documento en que se hace constar dicho acto". ²²

Adentrándonos a una definición en un sentido más específico, nombramiento es "... la forma normal para iniciar la relación entre el Estado y sus servidores públicos... es el acto jurídico formal en cuya virtud la administración pública designa a una persona como funcionario o empleado y la somete al régimen que, conforme a la ley, le es aplicable específicamente a la función pública." ²³

De igual manera, se puede afirmar que el nombramiento es "... el acto final de procedimiento de designación, procedimiento que se inicia con la selección de los candidatos a un cargo público, según los variados sistemas, los cuales exigen el cumplimiento de requisitos específicos, por cuyo medio se procura asegurar, a criterio de la autoridad o de los ciudadanos, la capacidad y honradez del futuro servidor público". ²⁴

De lo anterior, se desprende que la relación entre los trabajadores y el Estado, debe ampararse a través de la expedición de un nombramiento otorgado por el propio Estado, mediante funcionario facultado para ello, a los trabajadores a su servicio, acto que le dará origen a dicha relación y que a

²¹ PIMENTEL ALVAREZ, Julio, Op. cit., p. 492.

²² DE PINAVARA, Rafael, Diccionario de Derecho, 21ª edición, Porrúa, México, 1995, p. 382.

²³ MORALES PULÍN, Rafael, Op. cit., p. 55.

²⁴ Idem.

través del cual se demostrará que el trabajador presta sus servicios al Estado y que quedará sujeto a las prerrogativas y obligaciones establecidas en las leyes, reglamentos o condiciones que formen parte integrante de la Dependencia a la que pertenezcan.

Por otro lado, dentro de nuestra legislación (LFTSE), el nombramiento es considerado como un acto jurídico por cuyo medio se inicia una relación de función pública entre el Estado y los trabajadores a su servicio; lo anterior con base en los artículos 3º y 12 de la Ley mencionada, mismos que establece lo siguiente:

"Artículo 3º Trabajador es toda persona que presta 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.

Artículo 12. Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de **nombramiento** expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo".

De este modo, el artículo 15 de la misma LFTSE, establece en su parte conducente los requisitos que debe contener el nombramiento de un trabajador al servicio del Estado y una vez cumplidos los mismos, se puede aseverar que existe ya una relación formal entre el trabajador que presta sus servicios y el Estado.

"Artículo 15. Los nombramientos deberán contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio;
- II. Los servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- III. El carácter del nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada;

- IV. La duración de la jornada de trabajo;
- V. El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador; y
- VI. El lugar en que prestará sus servicios".

Igualmente y aunque ya lo hemos mencionado con antelación, al surgir la relación jurídica (entre el Estado y el trabajador) podemos señalar que existe la prestación de un servicio subordinado y dirigido, y se formaliza dicha relación con el nombramiento que se expida a nombre del trabajador y siempre que este último lo acepte.

De tal forma que el nombramiento aceptado obliga a las dos partes (Estado y trabajador) al cumplimiento de las obligaciones inherentes y al goce de las prerrogativas y consecuencias que se acarreamos conforme a la ley, tal y como se aprecia en lo establecido por el artículo 18 de la LFTSE, que se transcribe a continuación:

"Artículo 18. El nombramiento aceptado obliga a cumplir con los deberes inherentes al mismo y a las consecuencias que sean conformes a la ley, al uso y a la buena fe."

A sabiendas de lo que es un nombramiento, los requisitos que debe contener y el resultado de celebrarlo entre los trabajadores y el Estado, es importante destacar que esas constancias, es decir, el nombramiento debe siempre estar autorizada por servidores públicos facultados para ello y en consecuencia a través del mismo se acreditará que el trabajador ha sido nombrado legalmente para desempeñar el puesto que se especifica y al mismo tiempo se deduce que dicho trabajador aceptó sus deberes y sus prerrogativas. Con lo anterior concluimos que el nombramiento surte sus efectos al momento en que es aceptado surgiendo con ello como ya lo mencionamos las obligaciones y derechos de ambas partes, por lo tanto es substancial mencionar que es el nombramiento el punto de partida para el

nacimiento de la relación entre el Estado y sus trabajadores, dando así origen al llamado Derecho Burocrático.

Por otro lado, el nombramiento de un trabajador del Estado puede suspenderse y se conceptúa como la cesación temporal de los efectos legales del nombramiento por causas ajenas a la voluntad del trabajador o del patrón (Estado), sean estas personales o naturales y mientras estas subsistan no desaparece la relación jurídica existente entre las partes (por haberse expedido dicho nombramiento) en virtud de que la relación se reanuda una vez que las causales que originaron la suspensión, permitan la normalización de los derechos y obligaciones de las partes.

Así pues, la suspensión es una figura derivada del principio de estabilidad en el trabajo, en virtud de que la misma es contemplada para el efecto de preservar al trabajador circunstancias que no le son propias o que aunque le sean propias deban subsistir los términos en que se expidió su nombramiento toda vez que el mismo no resulta directamente responsable.

Ahora bien, la suspensión para ser entendida como tal debe de adentrarse a lo siguiente:

1. La suspensión debe ser autorizada por la ley (LFTSE) porque de lo contrario se llegaría a un acto arbitrario por parte del patrón (Estado).
2. Los motivos que lleven a la suspensión o causas de la misma deberán ser específicas y únicamente procederá la suspensión cuando las condiciones para su procedencia se encuentren debidamente determinadas.
3. La suspensión debe de ser temporal.
4. La suspensión constituye un derecho del trabajador en virtud de que éste puede solicitar en forma legítima la interrupción temporal de sus actividades; en lo que se refiere a esta materia, la suspensión

del nombramiento significa la interrupción temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador del Estado.

Lo anterior es sustentado por el artículo 45 de la Ley de la materia, mismo que a la letra señala:

"Artículo 45. La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador no significa el cese del mismo.

Son causas de suspensión temporal:

- I. Que el trabajador contraiga alguna enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajan con él; y
- II. 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.

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".

1.7. Nulidad.

Es lo mismo que nulo, que "proviene del latín nullus, a, um; irritus, a, um; hacer nula una cosa".²⁵

Rafael de Pina Vara señala que la nulidad es "... la ineficacia de un acto jurídico como consecuencia de la ilicitud en su objeto o de su fin, de carencia de los requisitos esenciales exigidos para su realización o en su caso que concurra algún vicio de la voluntad en el momento de su celebración".²⁶

²⁵ PIMENTEL ALVAREZ, Julio, Op. cit., p. 946.

²⁶ DE PINA VARA, Rafael, Op. cit. p. 383.

Otros autores definen a la nulidad "... como el instrumento de defensa con respecto a cualquier acto jurídico inválido...", dado que este último es originado por falta de un requisito de validez. Esto es, un acto jurídico se conforma de elementos de existencia y de elementos de validez, siendo éstos últimos los siguientes:

1. La voluntad exenta de vicios,
2. Licitud en el objeto,
3. Capacidad de las partes y
4. Que se cumplan las formalidades que exige la ley.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Por tanto a falta de alguno de estos cuatro elementos, el acto jurídico será inválido y por ende se tiene el derecho de exigir la nulidad del mismo.

En el Derecho Procesal del Trabajo, el maestro Néstor de Buen Lozano comenta que "... la nulidad no impide generalmente que el acto produzca ciertos efectos y en ocasiones, si no es atacado oportunamente, el acto afectado de nulidad puede llegar a ser definitivamente válido".²⁷

De tal manera que la nulidad se deriva de que el acto no haya cumplido alguno o todos los requisitos que la ley señala como indispensables.

Como es sabido, en materia laboral no se ha producido una teoría tan insigne con respecto a la nulidad de los actos, por lo que nos adentraremos a la Doctrina que se conoce entre los autores Civilistas, manejando principalmente las dos teorías más conocidas de la Nulidad:

1. Teoría clásica de las Nulidades. Misma que proviene del Código Civil Francés, conocida como la Teoría Francesa de las Nulidades. Es una Teoría

²⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, 10ª edición, Tomo Primero Conceptos Generales, Porrúa, México, 1997, p. 551.

bipartita, es decir, que conlleva dos vertientes dentro de la misma, en virtud de que distingue:

- a) La nulidad de pleno derecho, cuya causa es la ilicitud en el objeto y
- b) La anulabilidad, cuya causa proviene de que: una de las partes haya sido incapaz o por la presencia de vicios de la voluntad o en su caso porque no se haya cumplido con las formalidades que exige la ley.

2. Teoría o Tesis de Julian Bonnecase o Método Orgánico. Teoría tripartita, ya que en la misma se hace diferencia entre tres aspectos:

- a) La inexistencia, que se manifiesta por la falta de un elemento de existencia; esta se caracteriza porque el acto jurídico no produce ningún efecto.
- b) La nulidad absoluta, la produce la ilicitud en el objeto y que generalmente afecta el interés general. Haciendo notar que sus características son idénticas a la nulidad de pleno derecho de la Teoría clásica de las Nulidades.
- c) La nulidad relativa, que tiene las mismas causas y características de la anulabilidad de la Teoría clásica de las Nulidades.

Ahora bien, si la nulidad se produce por falta de alguno de los elementos de validez, es decir, cuando el acto es inválido, la parte afectada si es el caso, tiene derecho de reclamar o pedir la nulidad del acto que se haya pretendido realizar.

Así pues, por lo que hace a la materia que nos ocupa, la LFTSE hace referencia a que se tiene derecho a solicitar la **nulidad** de un nombramiento del trabajador del Estado, por lo que atendiendo a lo mencionado con antelación, se podrá solicitar la nulidad de un nombramiento, siempre que este último se haya celebrado con la falta de algún requisito que se exigen para su emisión, es decir, la existencia de vicios de la voluntad, por ilicitud

en el objeto, por incapacidad de las partes o que no se cumplan las formalidades que la ley exige.

1.8. Cese.

Cese proviene de "acción de cesar: cesar que significa suspender y del latín *cessare*; cesación que significa suspensión: del latín *cessatio-onis*." ²⁸

Es una figura muy empleada en el ámbito del Derecho Burocrático, en virtud de que a través de ella el nombramiento de un trabajador del Estado ya no surtirá los efectos que conlleva la expedición del mismo, con motivo de que el trabajador haya incurrido en alguna de las causales de cese que señala la ley de la materia (LFTSE), generando la facultad de solicitar ante la autoridad competente la autorización para cesar los efectos del nombramiento de un trabajador.

El maestro Rafael Martínez Morales, define el cese como "... destitución de un servidor público, en virtud de haber incurrido en responsabilidad, conforme las causales que la ley prevea. El procedimiento usual para el cese se sigue previamente a éste ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje". ²⁹

Por su parte el Dr. Miguel Canton Moller nos dice que el cese es "... la terminación unilateral de la relación laboral por parte del Estado-Patrón." ³⁰

Atendiendo a la definición anterior, destacamos que el cese de ninguna manera constituye una terminación unilateral por parte del Estado, en virtud de que por jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación,

²⁸ GARCÍA DE DIEGO, Vicente, Diccionario Etimológico Español e Hispánico; 1ª edición, Editorial S.A.E.T.A., Madrid, España, 1954, p. 162.

²⁹ MARTÍNEZ MORALES, Rafael, Op. cit. p. 18.

³⁰ CANTON MOLLER, Miguel, Derecho del Trabajo Burocrático, Porrúa, México, 1982, p. 135.

desde el año de 1997 a través de una reforma a la Ley de la materia, se obliga a los titulares de las Dependencias a someter a consideración del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la procedencia o no de la autorización de dar por terminados los efectos del nombramiento del trabajador, mediante la solicitud de cese que se solicita por parte del titular de la Dependencia en el caso de que el trabajador incurra en alguna de las causales de cese que se establecen en el artículo 46 fracción V de la Ley Federal Burocrática.

Cabe señalar, que no existe una definición legal respecto al cese, sin embargo esta figura encierra diversos requisitos que previamente se tienen que realizar con el fin de que se cumpla con lo que la Ley Burocrática señala. De tal forma que el funcionario, entendiéndose a éste como la persona facultada por el Estado, tendrá el derecho o podrá suspender, cesar o disciplinar a sus trabajadores cuando éstos incurran con su conducta en alguna causal de cese establecidas en el artículo 46 fracción V de la ley multicitada, como ya se había mencionado, sin hacer a un lado que se tiene que tomar en consideración lo establecido en el artículo 113 fracción II inciso c) de la Ley Burocrática, toda vez que la ley ya señalada enfatiza que el Estado (Titular) puede, siempre y cuando cumpla con lo exigido por la ley, solicitar el cese de los trabajadores a su servicio cuando éstos incurran en alguna de las causales establecidas en el artículo mencionado.

A continuación transcribiremos los preceptos referidos con antelación para el mejor entendimiento de lo manifestado:

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

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

- a) Cuando el trabajador incurriere en **faltas de probidad u honradez** o en **actos de violencia**, amagos, injurias o malos tratos en contra de sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.
- b) Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.
- c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- d) Por cometer **actos inmorales** durante el trabajo.
- e) Por revelar los asuntos **secretos o reservados** de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.
- f) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde presta sus servicios o de las personas que allí se encuentren.
- g) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores.
- h) Por concurrir, habitualmente, al trabajo en **estado de embriaguez** o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.
- i) Por falta comprobada de cumplimiento de las condiciones generales de la dependencia respectiva.
- j) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.

Artículo 113. Prescriben:

II. En cuatro meses:

- a) La facultad de los funcionarios para suspender, cesar o disciplinar a sus trabajadores, contado el término desde que sean conocidas las causas".

Ahora bien, por su parte Ernesto Gutiérrez y González manifiesta que el cese "es la sanción más grave de todas las posibles de imponer, pues implica que por el incumplimiento del burócrata, el Estado le hará saber que

ya no requiere de sus servicios, y lo deje sin trabajo, o como se usa decir "lo corra".³¹

De lo anterior se desprende que ciertamente el Estado tiene el derecho de sancionar a los trabajadores a su servicio, siempre y cuando éstos incumplan con las obligaciones de su cargo. Así pues, podemos considerar al cese como la sanción más grave de que puede ser objeto el trabajador y que se traduce en la terminación de los efectos de su nombramiento, en virtud de que no puede concebirse como servidor público, aquella persona que no cumpla con los lineamientos u obligaciones que le impone el Estado (patrón), sin que ello signifique que el Estado (patrón) "corra" al trabajador como lo argumenta el maestro Gutiérrez y González, toda vez que el Estado no puede unilateralmente cesar los efectos del nombramiento de un trabajador.

Por lo que concluimos, que por incumplimiento o falta de observancia de las obligaciones que tiene que acatar el trabajador del Estado, mismas que se encuentran establecidas en los Reglamentos o Condiciones Generales de cada Dependencia, ésta última tiene el derecho de imponer la sanción que corresponda en contra del trabajador y de hecho aplicar la sanción más grave que es la solicitud de cese en los efectos de su nombramiento ante la autoridad competente, que es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

De los dos conceptos anteriormente descritos, se desprende claramente que solicitar la nulidad de un nombramiento de un trabajador del Estado y solicitar la autorización de cese en los efectos del nombramiento de un trabajador son peticiones distintas, habida cuenta de que para solicitar el cese respectivo es indispensable que el trabajador haya incurrido con su

³¹ GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto, Derecho Administrativo y Derecho Administrativo al Estilo Mexicano, Teoría del Derecho Administrativo y Crítica a la forma en que se aplica ese Derecho por múltiples funcionarios de los Estados Unidos Mexicanos, 1ª edición, Porrúa, México, 1993, p. 568.

conducta en alguna de las causales que establece la fracción V del artículo 46 de la LFTSE y en su caso el Titular de la Dependencia tiene el derecho de solicitar dicho cese ante la autoridad respectiva que es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, toda vez que el cese respectivo ya no es actualmente un acto unilateral por parte del Estado (patrón). Mientras que para solicitar la nulidad de un nombramiento evidentemente no es requisito que el trabajador haya incurrido en alguna falta que se constituya como causal de cese, sino que se podrá solicitar por la parte interesada cuando al haberse celebrado un nombramiento se haya omitido cumplir con algún elemento o requisito que se exige dentro de la propia ley o reglamento respectivo para su emisión y no así se tome en cuenta como una sanción impuesta al trabajador, como lo es la solicitud de autorización para cesar los efectos del nombramiento.

1.9. Prescripción.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Proviene del latín *praescriptio, onis; praescriptum*, significa título, inscripción, comienzo// en el derecho es una excepción// prescripción, precepto, regla// limitación previa (con relación al tiempo).³²

La prescripción es una figura que nace en el Derecho Civil y definida entonces en el Código Civil para el D.F. en materia común y para toda la República en materia Federal en el artículo 1135 de la siguiente manera:

"Artículo 1135. Prescripción es un modo de adquirir bienes o de liberarse de obligaciones, mediante el transcurso de cierto tiempo, y bajo las condiciones establecidas por la ley".³³

³² PIMENTEL ALVAREZ, Julio, Op. cit., p. 608 y 960.

³³ Código Civil para el D.F. en materia común y para toda la República en materia Federal, Sista, México, 1999, p. 92.

Por otra parte en el Diccionario Jurídico Mexicano, los juristas definen a la prescripción de acciones de la siguiente manera:

"... el modo de adquirir el dominio de cosa ajena, a través de la posesión de ella durante cierto tiempo con los requisitos marcados por la ley, o de liberarse de una obligación que se hubiere contraído y cuyo cumplimiento no se exija durante el término que señale asimismo la ley."³⁴

En materia laboral el concepto de prescripción se adentra en materia procesal y Rafael de Pina Vara define a la prescripción como "el medio de adquirir bienes (positiva) o de liberarse de obligaciones (negativa) mediante el transcurso del tiempo y bajo las condiciones establecidas al efecto por la ley".³⁵

Asimismo, en materia laboral Miguel Bermudez Cisneros considera a la prescripción "... como una forma de determinar la vigencia de una acción de reclamar en juicio".³⁶

De esta forma, este autor asevera que todo derecho de acción, por garantía y seguridad jurídicas, debe de ser prescriptible, es decir, el derecho que tienen los trabajadores y también los patrones para reclamar sus respectivos intereses ante las autoridades competentes, prescribe en determinado tiempo.

Por otro lado, los civilistas Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales coinciden y a la vez conceptualizan a la prescripción en materia laboral como "... un medio jurídico para adquirir o perder derechos por el sólo transcurso del tiempo, de acuerdo con los requisitos de ley".³⁷

³⁴ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS-UNAM, Op. cit. p. 2502.

³⁵ DE PINA VARA, Rafael, Op. cit. p. 384.

³⁶ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel; Derecho Procesal del Trabajo, 2ª edición, Trillas, México 1989, p. 86.

³⁷ TENA SUCK, Rafael e ITALO MORALES, Hugo, Op. cit. p. 37.

Y continuando con el concepto de prescripción en materia laboral, el maestro Mario de la Cueva considera que la definición de prescripción mencionada en un primer término y señalada por el propio Código Civil, es una definición precisa y por lo tanto, considera que es aplicable de igual manera en materia laboral, no obstante, destaca que de las dos formas conocidas en la prescripción (positiva y negativa), en esta materia se encuentra regulada la prescripción extintiva o también llamada negativa o liberatoria.

Asimismo, José Dávalos Morales considera tomando en cuenta los conceptos mencionados con antelación, que la prescripción en consecuencia es "... la sanción que impone la ley por el no ejercicio de un derecho, por no ejercitar la acción dentro del término estipulado en la misma ley..."³⁸

De este modo, nosotros estimamos que la prescripción desde el punto de vista laboral, es un medio jurídico (toda vez que lo prevé la propia ley) a que tienen derecho las partes que conforman la relación laboral (trabajadores y patrones) para adquirir derechos o liberarse de obligaciones mediante el transcurso del tiempo y conforme las bases que señala la ley de la materia, sin dejar de precisar que al hablar del término prescripción lo ubicamos como una figura dentro del derecho procesal, toda vez que se trata de una prescripción de acciones. Así pues, coincidimos con la opinión del maestro Miguel Bermudez Cisneros en razón de que la prescripción es el derecho de los trabajadores y los patrones para reclamar sus intereses.

³⁸ DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, 4ª edición, Porrúa, México, 1992, p. 421.

1.9.1. Clases.

Una vez que ya definimos a la figura de la prescripción de una manera general, es de hacer notar que dentro de la misma, existen dos clases de prescripción que en materia Civil se conocen, mismas que se encuentran señaladas por el artículo 1136 del Código Civil que a la letra establece:

"Artículo 1136. La adquisición de bienes en virtud de la posesión, se llama prescripción positiva; la liberación de obligaciones por no exigirse su cumplimiento, se llama prescripción negativa".

Por lo tanto y atendiendo a estas dos clases de prescripción que existen y además son señaladas en la propia ley, destacamos que en la doctrina, las mismas son llamadas o conocidas como prescripción adquisitiva o positiva y extintiva o liberatoria.

1.9.1.1. Prescripción positiva.

Prescripción que como ya mencionamos es conocida también en el ámbito del derecho como prescripción adquisitiva que es "... la aplicable a la adquisición de bienes en virtud de la posesión".³⁹

Por lo anterior, nosotros entendemos que la prescripción positiva o adquisitiva es aquel medio de adquirir derechos que le corresponden a la parte que los hace valer.

³⁹ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS-UNAM; Op. cit. p. 2504.

1.9.1.2. Prescripción negativa.

Es también conocida como prescripción extintiva. Es definida por el Código Civil multicitado como: "... la liberación de obligaciones que estén en el comercio salvo las excepciones establecidas por la ley".

A este respecto el maestro Néstor de Buen en su obra Derecho del Trabajo, precisa que la prescripción extintiva (negativa) es "... un modo de extinción de los derechos, resultante del silencio de la relación jurídica de que emanan, durante el tiempo marcado por la ley".⁴⁰

Asimismo, este autor señala que al expresar "silencio de la relación jurídica" se estima como un modo de extinción de los derechos, resultante de la no concurrencia de ningún acto interruptivo, durante el plazo marcado por la ley.

Ahora bien, nos cuestionamos cual es el objeto de la prescripción, es decir, ¿que es lo que se extingue el derecho o la acción? Atendiendo a lo apuntado al inicio del presente capítulo, respecto a que la acción es el derecho mismo, luego entonces, se extingue la acción y evidentemente con ello se extingue el derecho.

A mayor abundamiento, la prescripción extintiva o negativa se conforma por dos requisitos que a continuación se señalan:

1. La inacción del acreedor, entendida como el no ejercicio de un derecho y
2. El transcurso del plazo señalado por la ley.

⁴⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. cit. pp. 621 y 622.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

En obvio de repeticiones, en materia de trabajo sólo se reglamenta la prescripción extintiva o negativa, "... en la cual se extingue o se pierde el derecho por no ejercitarlo en el término legal".⁴¹

Aunado a lo anterior y una vez definida la figura de la prescripción negativa, es necesario mencionar que existen dos clases de términos en materia procesal laboral dentro de esta figura, el primer término es denominado **general**, es decir, cuando el ejercicio de las acciones a que se tienen derecho prescriben en un año y una vez que transcurre ese tiempo, el titular o aquel que tiene el derecho sobre las mismas no podrá ejercitarlo, en virtud de que habrá perdido precisamente el derecho. El segundo término se le conoce como el **específico**, que es el referente a las excepciones a la regla general, mismas que se señalan en la propia Ley del Trabajo y son las consistentes en un mes, dos meses y dos años, las cuales se rigen en todo momento atendiendo a circunstancias especiales que son especificadas en la misma ley.

Por lo tanto y aplicando esta figura de la prescripción negativa en materia laboral burocrática, de igual manera, es aquella que se extingue por no haber ejercitado un derecho en el término que la propia ley de la materia señale. Asimismo existen dos clases de términos que conforman a la prescripción extintiva o negativa, es decir, el general y el específico, mismos que son señalados en los artículos 112 a 114 de la LFTSE y que establece lo siguiente:

"Artículo 112. Las acciones que nazcan de esta ley, del nombramiento otorgado a favor de los trabajadores y de los acuerdos que se fijen las condiciones generales de trabajo, prescribirán en un año, con excepción de los casos previstos en los artículos siguientes:

⁴¹ TENA SUCK, Rafael e ITALO MORALES, Hugo, Op. cit. p. 33.

Artículo 113. Prescriben:

I. En un mes:

- a) Las acciones para pedir la nulidad de un nombramiento, y
- b) Las acciones de los trabajadores para ejercitar el derecho a ocupar la plaza que hayan dejado por accidente o por enfermedad, contado el plazo a parte de la fecha en que estén en aptitud de volver al trabajo.

II. En cuatro meses:

- a) En caso de despido o suspensión injustificados, las acciones para exigir la reinstalación en su trabajo o la indemnización que la ley concede, contados a partir del momento en que sea notificado el trabajador, del despido o suspensión;
- b) En supresión de plazas, las acciones para que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o la indemnización de ley, y
- c) La facultad de los funcionarios para suspender, cesar o disciplinar a sus trabajadores, contado el término desde que sean conocidas las causas.

Artículo 114. Prescriben en dos años:

- I. Las acciones de los trabajadores para reclamar indemnizaciones por incapacidad provenientes de riesgos profesionales realizados;
- II. Las acciones de las personas que dependieron económicamente de los trabajadores muertos con motivo de un riesgo profesional realizado, para reclamar la indemnización correspondiente, y
- III. Las acciones para ejecutar las resoluciones del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Los plazos para deducir las acciones a que se refieren las fracciones anteriores, correrán respectivamente, desde el momento en que determine la naturaleza de la incapacidad o de la enfermedad contraída, desde la fecha de la muerte del trabajador o desde que sea ejecutable la resolución dictada por el Tribunal.

Las fracciones I y II de este artículo sólo son aplicables a personas excluidas de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado".

1.10. Suspensión.

Proviene del latín *suspensio-onis*, que significa acción de suspender. Figura que prevé la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que se trata de casos especiales en que, por sus características, procede que la prescripción no opere o no se aplique; es decir, si ya comenzó a contarse el término prescriptivo, que se **suspenda** su cómputo (temporalidad) o que el término prescriptivo se **interrumpa**, es decir, que se cancela el lapso que ya estaba computado con anterioridad al acto de interrupción y una vez concluido éste, la prescripción comienza a contarse de nuevo.

Así pues, aunque en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado así como en la Ley Federal del Trabajo expresamente se encuentra señalada la figura de la suspensión en relación con el término prescriptivo, el maestro Mario de la Cueva señala que la suspensión "es una medida de equidad que tiene por objeto acudir en ayuda de quienes no están en aptitud de ejercitar sus derechos, a fin de que el tiempo en que persista el impedimento no se compute dentro del término de la prescripción, en tal forma que al desaparecer el impedimento, la prescripción continúa su curso computando el tiempo que hubiese corrido hasta el vencimiento de la causa de la suspensión".⁴²

Por otro lado, también se conceptúa a la suspensión expresando lo siguiente:

"Suspensión (lat. *Suspensio*) f. Acción y efecto de suspender o suspenderse —de la prescripción— norma según la cual, cuando por razón de dificultades o imposibilidad de hecho, se hubiera impedido temporalmente el ejercicio de una acción..."⁴³

⁴² DE LA CUEVA, Mario, Op. cit. p. 608.

⁴³ PALOMAR DE MIGUEL, Juan, Diccionario para juristas; 1ª edición, Tomo II J-Z, Porrúa, México 2000, p. 1496.

"Suspensión de la prescripción. Hechos o actos que tienen por efecto inutilizar el tiempo durante el cual haya durado, a pesar de que "aprovecha para la prescripción no sólo el tiempo posterior a la cesación de la suspensión, sino también el tiempo anterior en que ella se produjo".⁴⁴

De lo anterior nosotros concluimos que la prescripción puede suspenderse cuando exista algún hecho o circunstancia que impida que el término que se tiene para ejercitar un derecho comience a correr, hasta en tanto ese hecho o circunstancia desaparezca.

Aunado a lo anterior, señalaremos lo que establece el artículo 115 de la LFTSE en relación a esta figura:

"Artículo 115. La prescripción no puede comenzar ni correr:

Contra los incapacitados mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley;

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 e indemnización, y

Durante el tiempo que el trabajador se encuentre privado de su libertad, siempre que haya sido absuelto por sentencia ejecutoriada".

1.11. Interrupción.

Proviene del latín, *intermissio*, *cessatio*, *onis*, que significa reticencia// división, distinción. De igual manera es una figura que también prevé la LFTSE y que se fundamenta en la aceptación o reconocimiento manifiesto del perjudicado por la prescripción, del derecho de aquel a quien beneficia, cuyo reconocimiento deberá justificar fehacientemente a través de los medios de prueba que sean reconocidos dentro del Derecho del Trabajo.

⁴⁴ RAMÍREZ GRONDO, Juan D., Diccionario Jurídico; 10ª edición, Claridad, Argentina 1988, p.286.

Por su parte el maestro Mario de la Cueva, señala que la interrupción consiste "... en la destrucción o inutilización del tiempo que hubiere transcurrido, lo que da origen a la apertura de un nuevo término completo de prescripción"⁴⁵

En ese sentido en el Diccionario para Juristas la figura de la interrupción se conceptúa de la siguiente manera:

"Interrupción (lat. Interruptio) f. Acción y efecto de interrumpir —de la prescripción— detención del curso de la misma, en virtud de la cual no corre el tiempo anterior a la fecha del hecho interruptivo, y terminado el plazo interruptivo, la prescripción se tiene que empezar a contar de nuevo".⁴⁶

Por otro lado, Ramírez Grondo conceptúa a la interrupción expresando lo siguiente:

"Interrupción de la prescripción. Hechos o actos que tienen por efecto invalidar totalmente el tiempo corrido antes de la interrupción, de tal modo que aquel se tiene como no sucedido, debiendo empezarse a computarlo nuevamente".⁴⁷

De lo anterior nosotros señalamos que la prescripción se interrumpe al momento en que se ejercita una acción tendiente a reclamar algo que se nos debe o por el reclamo de alguna prestación y por tanto el tiempo ya transcurrido o computado desaparece y en ese momento comienza a correr de nuevo.

Así pues, el artículo 116 de la LFTSE en su parte conducente establece:

⁴⁵ DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit. p. 609..

⁴⁶ PALOMAR DE MIGUEL, Op. cit., p. 853.

⁴⁷ RAMÍREZ GRONDO, Op. cit., p. 180.

"Artículo 116. Las prescripción se interrumpe:

- I. Por la sola presentación de la demanda respectiva ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y
- II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, por escrito o por hechos indubitables".

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

CAPÍTULO 2

MARCO HISTÓRICO DE LA PRESCRIPCIÓN

2.1. Derecho Romano.

El antecedente más remoto de la prescripción lo encontramos en el Derecho Romano, con la figura "praescriptio longi temporis".

Sin embargo para un mayor entendimiento de esta figura, señalaremos su evolución desde la figura de la usucapio o usucapión que fue un modo adquisitivo de la propiedad en Roma.

USUCAPIO.

"El jurista romano Modestino define a la usucapión como la adquisición de la propiedad por la posesión continuada durante el tiempo señalado por la ley".⁴⁸ Figura que sólo era aplicable a los ciudadanos romanos y en relación a las cosas sobre las cuales se pudiera tener la propiedad quiritaria.

Asimismo, a esta institución la doctrina romanista la define así:

"La usucapión es la agregación del dominio mediante la continuación de la posesión por el tiempo determinado por la ley".⁴⁹

EPOCA CLÁSICA. (La usucapión en el Derecho Clásico).

El propietario in bonis, puede adquirir la propiedad quiritaria por usucapión, quedando consolidado su derecho, como si la adquisición se hubiese producido por la mancipatio o in jure cesio.

⁴⁸ MORINEAU IDUARTE, Martha, Derecho Romano, 3ª edición, Harla, México, 1993, p. 125.

⁴⁹ ABOUHAMAD HOBAICA, Chibly, Anotaciones y Comentarios de Derecho Romano I, Tomo I. 3ª edición, Jurídica Venezolana, Caracas, p. 547.

Igualmente puede adquirir la propiedad por usucapión el poseedor de buena fe, que hubiese obtenido la cosa de una persona que no es su propietario. En ambos casos, el adquirente pasa a tener la propiedad, que se define mediante la actio reivindicatio y otras, como la negatoria, procediendo la primera, cuando el propietario es despojado de su derecho y la segunda, por perturbación.

PRAESCRIPTIO LONGI TEMPORIS (Prescripción de largo tiempo).

Es una institución creada por la legislación imperial y análoga a la usucapio en virtud de que esta última sólo la podían invocar los ciudadanos romanos, es decir, "es un medio de defensa otorgado a los poseedores de fundos provinciales, a objeto de que rechacen las acciones intentadas contra ellos. Por tanto mediante ella no se adquiere la propiedad".⁵⁰

En un principio sólo se le dio una defensa al poseedor de un terreno provincial para rechazar la acción del propietario; una excepción que se hacía valer como praescriptio y de ahí el nombre de esta institución – praescriptio longi temporis- o prescripción de largo tiempo.

En sus comienzos sólo tuvo por objeto los inmuebles y posteriormente, con Caracalla, se concedió a los poseedores de bienes muebles. Es preciso señalar que para la praescriptio longi temporis, se exigen las mismas condiciones o requisitos que para la usucapión. Sólo difiere de esta en el tiempo de duración, que se eleva a diez años entre presentes y a veinte años entre ausentes.

Confirmamos que el poseedor del fundo provincial no obtiene la propiedad de la cosa prescrita pues la praescriptio longi temporis es una exceptio, esto es, un medio de defensa que opone el poseedor demandado,

⁵⁰ Idem.

a la acción del demandante. En caso de que haya perdido la posesión el poseedor del fundo provincial no puede intentar la reivindicatio, ya que no es propietario.

Existen pues diferencias entre la usucapión y la praescriptio longi temporis: La usucapión se aplica a los ciudadanos romanos, y la praescriptio a los extranjeros, a fundos itálicos y fundos provinciales respectivamente; adquirida la cosa por usucapión, subsisten la prenda y la hipoteca, en la praescriptio longi temporis no.

EPOCA JUSTINIANA. (La nueva usucapión del Derecho Justiniano).

La concesión de la ciudadanía a los súbditos del imperio, por el edicto de Caracalla y la eliminación de las diferencias entre las cosas res mancipi y res nec mancipi y entre fundos itálicos y provinciales, llevó a Justiniano, en el año 531, a fusionar en una sola reglamentación las disposiciones o normas referentes a la usucapión y la praescriptio longi temporis. Por tanto en su época sólo se habla de la usucapión. La usucapión y la prescripción se funden en una sola institución jurídica –la usucapión-, prescripción.⁵¹

Extendió el término de la usucapión, fijando diez años entre presentes y veinte años entre ausentes, sean las cosas muebles o inmuebles.

PRAESCRIPTIO LONGISSIMI TEMPORIS.

Es la llamada prescripción de treinta años y de allí su denominación. El emperador Teodosio II la estableció en una constitución, al disponer que todas las acciones reales o personales quedasen extinguidas por el transcurso de 30 años.

⁵¹ Ibidem. p. 548.

Por otro lado es bueno hacer notar que en Derecho Romano las prescripciones eran instituciones distintas a las excepciones, tan es así que estas terminaron por confundirse, ya que desde el Siglo II de nuestra era, las prescripciones -ex parte rei – se confunden con las excepciones, llegando incluso a estudiarse en el Digesto bajo un mismo título (De exceptionibus proescriptionibus et proejudicis, XLIV, I, D.).⁵²

A mayor abundamiento entre los diferentes tipos de prescripciones conocidas en el Derecho Romano encontramos las siguientes:

- a) La praescriptio ex parte actoris.
- b) La praescriptio ex parte rei; y
- c) La praescriptio longi temporis.

De las tres prescripciones señaladas, la más importante es la praescriptio longi temporis, amén de ser el antecedente más remoto como ya lo mencionamos de la institución actual de la prescripción, ya que fue un medio de defensa ofrecido al poseedor bajo ciertas condiciones, especialmente cuando la posesión hubiere durado bastante tiempo.

Como se puede apreciar, la praescriptio longi temporis instituye los elementos de la prescripción actual, es decir, el derecho del titular y el tiempo señalado por la ley durante el cual el derecho no ha sido ejercitado. La idea del Derecho Romano es diferente a la actual, sin embargo consideramos que constituye su antecedente, ya que la praescriptio longi temporis, no era como la usucapión, un medio de adquirir la propiedad, sino un medio de defensa dado al poseedor, el cual debía insertarla en una fórmula al contestar la demanda, y si la omitía, perdía su beneficio.

⁵² PETTT, Eugene, Tratado Elemental de Derecho Romano, 1ª edición, Edinal Impresora, México, 1971, p. 636.

2.2. Derecho en México.

Sobre el nacimiento de la figura de la prescripción en nuestro país los antecedentes se encuentran en el título II del Libro X del Fuero Juzgo, pues se reconoce a la prescripción en las llamadas "Siete Leyes". De ahí pasó a los fueros municipales, en los que se declaraba que "el propietario que poseyere quieta y pacíficamente cualesquiera bienes, habiéndolos adquirido por justo título, el de donación, compra o testamento, no estaba obligado a responder de ellos". De esta manera con el transcurso de un año y medio o dos años podían serle adjudicados legalmente.

Hubo variaciones respecto de los fueros de Castilla y León, pero no son de importancia, pues el principio en el que se fundaron fue el mismo, ya que se hizo derivar del derecho romano.

El Código de las Partidas incluyó asimismo el principio, y la ley 29ª título XIX de la Partida Tercera se ocupó de la usucapión natural o civil.

A mayor abundamiento y respecto al nacimiento de la figura que nos ocupa, el maestro Trueba Urbina nos ilustra:

"Los juristas del siglo XIX y la Legislación Universal sólo conocían la división tradicional del Derecho Público y el Derecho Privado y como parte de éste los contratos de prestación de servicios regulados en el Código Civil de 1870 y en el de 1884 bajo la denominación de "contratos de obras", siendo importante señalar que los autores del Código de 1870 estimaron como un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales, apartándose del Código Francés y de aquellos que comparaban al hombre con las cosas. No obstante, el trabajo en el Código

Civil no era objeto de protección sino de relaciones de subordinación del obligado a prestar el servicio y de dirección del que lo recibe".⁵³

Continúa señalando que "el trabajo era artículo de comercio, no reconociéndosele al trabajador la calidad de persona en sus relaciones con su patrón o amo en el Derecho Civil individualista, ni pensar entonces en el Derecho Social ni en su rama más importante: El Derecho del Trabajo".⁵⁴

No es sino hasta el advenimiento de la Revolución Mexicana cuando se empiezan a expedir decretos de carácter social a favor de campesinos y obreros, propiciándose la celebración del Congreso Constituyente de 1916-1917, que transformaría la Revolución en Constitución de 1917, creándose un nuevo Derecho Social en las relaciones de producción económica y respecto a la transformación de la propiedad privada. De lo anterior se considera que del artículo 123 Constitucional se originó el Derecho del Trabajo.

Fue de esta manera como la institución de la prescripción llegó hasta nosotros, regulándola en nuestros Códigos Civiles con sus características remotas y ya descritas con antelación.

2.2.1. Derecho Civil.

El derecho civil es la rama del derecho privado constituida por un conjunto de normas que se refieren a las relaciones jurídicas de la vida ordinaria del ser humano, en su categoría de persona.

En la actualidad, forman parte del derecho civil aquellas reglas de conducta que consideran a la persona en un punto amplio y general, en atención a su dignidad de ser humano considerado con capacidad de goce

⁵³ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa, México, 1982, p. 141.

⁵⁴ *Ibidem*. p. 144.

y, por lo tanto, con personalidad y, a la vez, como miembro de una familia y como titular de un patrimonio".⁵⁵

2.2.1.1. Reformas al Código Civil.

La figura de la prescripción llegó a tiempos más actuales, regulada en los Códigos Civiles como ya lo apuntamos, haciendo hincapié en lo referente a que nuestros Códigos no escaparon de la confusión de diversas legislaciones que regularon bajo un mismo concepto a dos instituciones diferentes, es decir, a la usucapición y a la prescripción, así bajo un mismo título han reglamentado, dos especies distintas de prescripción la positiva (adquisitiva o usucapición) y la negativa (extintiva o liberatoria) -que es la que nos importa en el derecho laboral-, estableciendo reglas comunes a las dos y reglas exclusivas ya de una, ya de otra; aclarando que en el Código Civil que más adelante señalaremos como CC. que nos rige no se habla del término usucapición, sino del de prescripción positiva.

Por otro lado, respecto a los plazos de la prescripción, es importante resaltar que en el Derecho Romano Primitivo en el que las acciones eran perpetuas, salvo un pequeño número de éstas, que eran temporales; el deudor no podía pues defenderse invocando la inacción de su acreedor, por prolongada que fuera ésta. Solamente bajo Teodoso II, en el año 424, una Constitución imperial estableció como medio de defensa, contra las acciones perpetuas, "la praescriptio triginta annorum (prescripción de treinta años)".⁵⁶

El sistema legislativo que fue empleado por los Códigos Civiles del siglo pasado, está desarrollado en Siete Capítulos, en los que respectivamente exponían: De la prescripción en general; de la reglas de la prescripción positiva; de la prescripción de las cosas inmuebles; la de los muebles; la negativa; de la suspensión; de la interrupción y de la manera de contar el

⁵⁵ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS-UNAM; Op. cit. p. 963.

⁵⁶ PETTI, Eugene, op. cit., p. 275.

tiempo en ella. "La diferencia que en este aspecto contiene la legislación vigente es que suprime las fórmulas específicas de la prescripción de las cosas inmuebles, así como la correspondiente a las cosas muebles"⁵⁷, que en aquellos ordenamientos correspondían a los capítulos III y IV.

Se hace notar que dentro de la tradición legislativa de nuestro país se reconoce una función doble de la prescripción: la adquisitiva o positiva y la liberatoria, negativa o extintiva.

Es importante señalar que en los Códigos del siglo pasado se definió a la prescripción como "el medio de adquirir el dominio de una cosa o de librarse de una carga u obligación mediante el transcurso de cierto tiempo y bajo las condiciones establecidas por la ley".⁵⁸

Por su parte el CC vigente aunque acepta el mismo criterio, substituye "el medio de adquirir el dominio de una cosa" por las palabras: "medio de adquirir bienes" y complementariamente suple el empleo de los términos: "o de librarse de una carga" con la expresión "o de librarse de obligaciones".

Por otro lado, en el CC de 1870 se hacía referencia a La Unión (Federación) o al Distrito Federal y el Código Civil de 1884 decía: La Unión, el Distrito y la California, se incluían a los Ayuntamientos y a otras personas morales de carácter público, para considerarlas como particulares para la prescripción de sus bienes, derechos y acciones que sean susceptibles de propiedad privada.

Desde un punto de vista procesal, en el CC de 1870 (artículos 1182 y 1183) se disponía que la prescripción una vez perfeccionada, podía

⁵⁷ MAGALLÓN IBARRA, Jorge, Instituciones de Derecho Civil, 1ª edición, Porrúa, México, 1990, p. 195.

⁵⁸ Idem.

deducirse como acción y oponerse como excepción y que los jueces no podían de oficio considerarla.⁵⁹

En México, en nuestro CC de 1884 se recopiló la tesis de la prescripción de 20 años y dispuso en su artículo 1091 que "la prescripción negativa se verifica, haya o no buena fe, por el sólo lapso de veinte años contados desde que la obligación pudo exigirse conforme a derecho". Posteriormente el CC de 1928 buscó reducir aun más los plazos y en los artículos 1158 y 1159 estableció que la prescripción negativa se verifica por el sólo transcurso del tiempo fijado por la ley fuera de los casos de excepción, se necesita el lapso de diez años contados desde que una obligación pudo exigirse, para que se extinga el derecho de pedir su cumplimiento.

Dentro de las excepciones, aparecen diversos plazos, reglamentándose casos de prescripción de dos, tres, cinco y diez años (artículos 1093 a 1108) en el CC de 1884; sin embargo en el CC de 1928 se reforma dichos plazos quedando de dos y cinco años (artículos 1161 al 1164).

En nuestro CC vigente, los plazos de prescripción negativa, que es la que nos importa en esta rama del Derecho, están reguladas en los artículos 1158, 1159, 1161, 1162 y 1164, los cuales fijan el plazo general, es decir, de diez años y a los plazos específicos, o sea, de dos y de cinco años, como se establecía desde el CC de 1928, mismos que en sus partes conducentes establecen:

"Artículo 1158. La prescripción negativa se verificará por el sólo transcurso del tiempo fijado por la ley.

⁵⁹ *Ibidem.* p. 197.

Artículo 1159. Fuera de los casos de excepción se necesita el lapso de diez años, contados desde que una obligación pudo exigirse, para que se extinga el derecho de pedir su cumplimiento.

Artículo 1161. Prescriben en dos años.

Artículo 1162. Las pensiones, las rentas, los alquileres y cualesquiera otras prestaciones periódicas no cobradas a su vencimiento, quedarán prescritas en cinco años...

Artículo 1164. Prescribe en cinco años la obligación de dar cuentas..."

2.2.2. Derecho del Trabajo.

El maestro Trueba Urbina define al Derecho del Trabajo como "el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y atienden a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana."⁶⁰

Por su parte Mario de la Cueva conceptualiza al Derecho del Trabajo como a continuación se señala:

"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."⁶¹

Ahora bien, una vez señalado el concepto de Derecho del Trabajo, a continuación, apuntaremos las modificaciones que ha tenido la figura de la prescripción dentro de ese derecho.

⁶⁰ TRUEBA URBINA, Alberto, Op. Cit. p. 146

⁶¹ DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit. 548.

2.2.2.1. Reformas a la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que respecta a la incorporación de la institución que nos ocupa al Derecho del Trabajo, es preciso señalar que "la prescripción de derechos obreros en las Leyes Laborales de 1931 y en la actual de 1970, como productos del régimen capitalista, autorizan la prescripción de derechos laborales de los trabajadores inspiradas en la teoría privatista del derecho, pero contraria a la Teoría social de las normas sobre trabajo y previsión social".⁶²

Diremos que en la Ley Federal del Trabajo de 1970, la institución de la prescripción es modificada de una forma más adecuada a la realidad, siendo ésta la última fecha en que se efectuó cambio alguno a dicha institución.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 estableció el principio general de prescripción, al decir: "Las acciones que nazcan de la ley o del contrato de trabajo prescribirán en un año (artículo 325) y sobre lo anterior el maestro Mario de la Cueva comenta que dicha norma no determinó el momento a partir del cual comenzaría a correr la prescripción"⁶³, con lo anterior se permitió a un grupo de personas recorrer los edificios de los apartamentos de la República y proponer a los porteros les dieran un poder judicial para demandar a los propietarios el pago de los salarios no liquidados a partir de su fecha de ingreso.

"Para sustentar esa tesis se fundaron en el artículo 1161 del Código Civil para el Distrito Federal, según el cual, la prescripción de sueldos o salarios devengados corre a partir del día en que el trabajador sea separado o se separe del trabajo. Todavía se recuerda una sentencia que condenó al pago de salarios de casi 40 años, tesis que fue rectificadas por la Suprema Corte de Justicia. La inquietud que provocó la jurisprudencia, la inestable

⁶² TRUEBA URBINA, Alberto, Op. Cit. p. 449.

⁶³ DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit. p. 603.

condición financiera en que sumió a muchas empresas y la visión de varios millares de juicios y sentencias que destruyeran la precaria economía nacional de aquellos años, indujo a la Cuarta Sala a modificar la jurisprudencia, hecho que se consumió en la brillante ejecutoria del 12 de febrero de 1936, toca 3660/36/2ª Tomasa Godínez".⁶⁴ El Tribunal, después de un análisis minucioso de todas las disposiciones de la Ley de 1931 sobre la materia y de relacionar unas con otras, sostuvo que la ley postulaba un principio, distinto del consignado en el Código Civil llegando a la conclusión siguiente: la prescripción se inicia a partir del momento en que la obligación es exigible. La Comisión (Redactora de la Ley Federal del Trabajo de 1970) revisó el problema, pero frente al hecho de que no se presentó ninguna oposición y en atención a que la ejecutoria Godínez había hecho una exégesis correcta de las disposiciones de 1931, ratificó la jurisprudencia en el actual artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, que establece:

"Artículo 516. Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes."

Con la lectura del artículo anterior estamos de acuerdo con el señalamiento que realiza el maestro Mario de la Cueva, quien afirma que son tres principios de los que se compone dicho precepto:

1. El término general aplicable para la prescripción (un año).
2. Que la prescripción se cuenta a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible.
3. La forma de computar los términos de la prescripción (señalado en el artículo 522 de la LFT).

⁶⁴ Ibídem. p. 604.

Por otro lado, es importante mencionar que existen términos especiales de prescripción, que son conocidos en la doctrina como prescripciones específicas o concretas, ya que se establecen en función de necesidades particulares.

En la LFT de 1970 que sigue siendo la que actualmente se encuentra vigente, se ocupan de estos términos específicos en los artículos 517 (un mes), 518 (dos meses) y 519 (dos años), mismos que a la letra establecen:

"Artículo 517. Prescriben en un mes:

- I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios.
- II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación".

El antecedente de este precepto (al igual que el del artículo 518) lo encontramos en el artículo 329 de la Ley Laboral de 1931 que establecía:

"Prescriben en un mes:

- I. Las acciones para pedir la nulidad del contrato celebrado por error, dolo o intimidación.
- II. Las acciones de los trabajadores para volver a ocupar el puesto que hayan dejado por accidente o enfermedades.
- III. Las acciones que concede a los trabajadores la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución Federal.

IV. Las acciones de los patrones para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas, y

V. Las acciones de los patrones para hacer deducciones en los salarios de los trabajadores por errores que éstos cometan.

En el caso de la fracción I, cuando se trate de intimidación, el término para la prescripción: correrá desde el momento en que la intimidación cese.

En el caso de la fracción II, correrá el término para la prescripción desde que el trabajador quede en posibilidad de desempeñar las actividades propias de su puesto.

En el caso de la fracción III, el término para la prescripción correrá desde el momento de la separación.

En el caso de la fracción IV, comenzará a correr desde que se dé causa para la separación o sean conocidas las faltas.

Por lo que respecta a las deducciones, el término para la prescripción correrá desde el momento en que se hayan probado suficientemente los errores cometidos por el trabajador, de acuerdo con las estipulaciones contractuales".

Posteriormente, al abrogarse la Ley Laboral de 1931 se dijo en el Dictamen de Primera Lectura (de la nueva Ley del Trabajo de 1970) ⁶⁵ ante la Cámara de Diputados el 30 de octubre de 1969 que:

"Se consideró suficiente el término de un mes para los dos primeros casos (artículo 517) y se acrecentó hasta dos meses el ejercicio de las acciones de los trabajadores señalados en el tercer caso (artículo 518), en virtud de que se ha observado con frecuencia que el trabajador debe satisfacer ciertos requisitos para poder plantear su reclamación".

⁶⁵ Citado por CAVAZOS FLORES, Baltasar. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada, 1ª edición, Trillas, México, 1989.

Lo anterior tomó forma, al así expresarse en la Exposición de Motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970:

"Las normas sobre la prescripción sufrieron algunas modificaciones que se consideraron justas para evitar las pérdidas de las acciones por la brevedad de los plazos señalados en la legislación vigente..."

Así puede apreciarse en el "Dictamen de la Primera Lectura" y en la "Exposición de Motivos" de la Ley de 1970, que del artículo 329 de la Ley de 1931, se derivan los artículos 517 y 518 actuales, en donde se incluye de una manera más adecuada, el momento a partir del cual comienza a correr el plazo de la prescripción.

Así del examen del artículo 517 de la LFT concluimos entre otras cosas que las acciones del patrón para despedir a los trabajadores o en su caso para disciplinar sus faltas empezarán a correr a partir del día siguiente a la fecha en que tenía conocimiento de la causa de la separación o de la falta, pero si no se descubre después de pasados días, semanas o meses, la prescripción comenzará hasta el día siguiente de aquel en que se haya hecho del conocimiento del patrón.

En relación al término de dos meses respecto a la figura de la prescripción, de igual manera señalaremos las reformas que se dieron en la LFT:

"Artículo 518. Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación".

De esta manera precisamos que en la fracción III del artículo 329 de la

LFT de 1931, se incrementó un mes la prescripción y se aclaró el siguiente párrafo para evitar confusiones:

"El término de la prescripción correrá desde el momento de la separación" (Artículo 329 fracción III).

"... La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación" (Artículo 518)".

En relación a las reformas respecto al término de dos años de la prescripción, por cierto el término más largo que se contempla en la Ley Laboral, señalaremos que también sufrió reformas, en virtud de que artículo 519 actual establece:

"Artículo 519. Prescriben en dos años:

- I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo.
- II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo y;
- III. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los Convenios celebrados ante ellas.

La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el Convenio. Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la junta que fije al trabajador un término no mayor a treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo".

Haciendo notar que el antecedente de este precepto, fue el artículo 330 de la Ley del Trabajo de 1931 que establecía:

"Prescriben en dos años:

- I. Las acciones de los trabajadores para reclamar indemnizaciones por incapacidad provenientes de accidente o enfermedades profesionales;
- II. Las acciones de las personas que dependieron económicamente de los trabajadores muertos en accidentes de trabajo, para reclamar la indemnización correspondiente, y
- III. Las acciones para ejecutar las resoluciones de las Juntas.

La prescripción en los casos de las fracciones anteriores, correrá respectivamente: desde el momento en que se determine la naturaleza de la incapacidad o de la enfermedad contraída; desde la fecha de la muerte del trabajador; o desde que la Junta haya dictado resolución definitiva".

En relación a este capítulo, señalamos que son precisamente estos preceptos los antecedentes de la figura de la prescripción en materia laboral, y por tanto los legisladores se inspiraron en estos términos de prescripción, es decir, en el término general y en términos específicos para la institución de la prescripción insertada en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que es la materia que nos interesa y que en el siguiente capítulo nos referiremos con mas precisión.

CAPÍTULO 3
ANÁLISIS DE LOS INCISOS A) Y C) DE LA FRACCIÓN II DEL
ARTÍCULO 113 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL
SERVICIO DEL ESTADO

3.1. Fundamento en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

TITULO SEXTO
DE LAS PRESCRIPCIONES

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

Artículo 113. Prescriben:

II. En cuatro meses:

c) La facultad de los funcionarios para suspender, cesar o disciplinar a sus trabajadores, contado el término desde que sean conocidas las causas".

De lo anterior se desprende que en materia laboral burocrática existen dos tipos de términos en relación a la figura de la prescripción (equiparada a los tipos de término especificados en la Ley Federal del Trabajo). Es decir, el término general establecido en el artículo 112 de la Ley mencionada y que es de un año, y los términos específicos o concretos establecidos en los artículos 113 y 114 de la misma Ley, que son de un mes, cuatro meses y dos años. Situación que desde luego varía en uno de los supuestos de los términos específicos con la Ley Federal del Trabajo, toda vez que en esta última existe el término de dos meses y la variante en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es de cuatro meses.

Ahora bien, es importante recordar lo que ya manifestamos en el primer capítulo del presente trabajo, en el sentido de que en relación a la materia que nos ocupa, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado hace referencia a que se tiene derecho a solicitar la nulidad del

nombramiento de un trabajador del Estado, es decir, se podrá solicitar esa nulidad, siempre que el nombramiento se haya celebrado con la falta de algún requisito que se exige para su emisión, o sea, la falta de alguno de los elementos de validez de que tiene que estar dotada dicha expedición. Al respecto de lo anterior concluimos que la solicitud de nulidad de un nombramiento, la puede realizar cualquiera de las partes interesadas en dicha circunstancia, es decir, el trabajador o en su caso la Dependencia que corresponda, ya que ambos tendrán derecho, al percatarse de que el nombramiento que se haya expedido carezca de algún requisito que sea necesario para su validez, vgr. el lugar de adscripción, la clave presupuestal que ostente el trabajador, la o las firmas de las personas facultadas para autorizar el nombramiento de que se trate, la fecha de ingreso, etcétera.

De esta manera, afirmamos que el término con el que se cuenta para solicitar dicha nulidad es de 1 mes tal y como se señala en el artículo 113 fracción I inciso a):

"Prescriben:

I. " En un mes:

a) Las acciones para pedir la nulidad de un nombramiento, y..."

Sobre lo anterior, queremos precisar la diferencia que existe entre solicitar la nulidad de un nombramiento y solicitar el cese en los efectos del nombramiento de un trabajador del Estado, habida cuenta de que esta última solicitud se realiza siempre y cuando exista una causa justa para que tal nombramiento deje de surtir sus efectos sin responsabilidad para la Dependencia, esto es, cuando la conducta del trabajador se encuadre en cualquiera de los supuestos del artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el Estado puede solicitar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que el nombramiento de un trabajador deje de surtir sus efectos, siempre y cuando se haya instrumentado con anterioridad a dicha solicitud el Acta Administrativa

correspondiente referida y exigida por el artículo 46 bis del ordenamiento citado, por tanto es totalmente inadecuado que estas dos figuras se confundan, como actualmente lo hacen con frecuencia los representantes legales de los trabajadores, vgr. es el caso que cuando se solicita ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la autorización para dejar sin efectos el nombramiento de un trabajador del Estado cuando este último haya encuadrado su conducta en alguna causal de cese, regularmente sus apoderados hacen valer la excepción de prescripción en base al artículo 113 fracción I, situación incorrecta en virtud de que no se está solicitando la nulidad del nombramiento del trabajador, por tanto es importante que se tenga muy en cuenta esta diferencia señalada.

Para mayor ilustración y comprensión de lo anterior reproduciremos a continuación lo señalado por los artículos 46 fracción V y 46 bis de la LFTSE:

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

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

- a) Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sean dentro o fuera de las horas de servicios.
- b) Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.
- c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

- e) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.
- f) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren.
- g) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación, las ordenes que reciba de sus superiores.
- h) Por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.
- i) Por falta comprobada de cumplimiento de las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva.
- j) Por prisión que sea resultado de una sentencia ejecutoria.

Por cualquiera de las causas a que se refiere esta fracción el Titular de la Dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento si con ello está conforme el Sindicato correspondiente; pero si éste no estuviere de acuerdo, y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en los incisos a), c), e) y h), el Titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual proveerá de plano, el 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..."

"Artículo 46 bis. Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a las que se refiere la fracción V del artículo anterior, el jefe superior de la oficina procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del Sindicato respectivo, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y la de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto, una copia al trabajador y otra al representante sindical.

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 acompañarán, como instrumentos base de la acción, el acta administrativa y los documentos que, al formularse ésta, se hayan agregado a la misma".

Así pues de la lectura de los dos preceptos citados, se desprende que si la conducta de un trabajador se encuadra en alguno de los supuestos que señala la fracción V del artículo 46, la Dependencia respectiva podrá solicitar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que el nombramiento deje de surtir efectos, siempre que se hayan cumplido con los requisitos señalados en el artículo 46 bis.

3.2. Supuestos del momento en que comienza a correr la prescripción del Estado para solicitar el cese de un trabajador.

Ya mencionamos con antelación que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala expresamente que el titular de una Dependencia cuenta con el término de cuatro meses para solicitar al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la autorización para cesar los efectos del nombramiento de un trabajador, siempre que éste haya encuadrado su conducta en alguna causal de cese que establece la fracción V del artículo 46 de la mencionada ley, por tanto si no interpone en tiempo y forma su acción, ésta quedará prescrita.

A mayor abundamiento, es de hacer notar que la ley establece plazos para que el actor (Titular de la Dependencia) ejerza su acción, pero cuando no se hace valer dentro de los plazos concedidos, opera la prescripción.

A ese respecto, se hace notar que en vista de que la ley omite señalar específicamente a partir de cuando comienza a correr ese término de cuatro

meses, pues a pesar de que señala que: "c) La facultad de los funcionarios para suspender, cesar o disciplinar a sus trabajadores, **contado el término desde que sean conocidas las causas.**" señalamiento que es omiso en especificar: que sean conocidas las causas, ¿pero, por quién?, por ello es que no existe un criterio uniforme al respecto, ya que podemos mencionar que algunos opinan que ese término de cuatro meses comienza a computarse a partir de que se instrumenta el acta administrativa o bien de la conclusión de las investigaciones administrativas, otros señalan que dicho término empieza a correr a partir de que el jefe inmediato (patrón) tiene conocimiento de los hechos o bien en el caso particular de faltas injustificadas, el término de cuatro meses comienza a computarse a partir de la fecha de la última falta; siendo importante resaltar que el primer supuesto mencionado es el más común, sin embargo los otros dos supuestos referidos se vislumbran en muchos casos.

Lo anterior, tiene que ver con la circunstancia y tema principal de este trabajo, de que en ocasiones, el Titular de la Dependencia se encuentra impedido para hacer valer su acción dentro del término de cuatro meses que establece la ley, y más aún en el caso de que este término deba contarse **desde que sean conocidas las causas**, tal y como lo prevé el artículo 113 fracción II inciso c) de la LFTSE, toda vez que en muchas ocasiones, por la naturaleza de las conductas que nosotros consideramos como faltas graves, los afectados no dan a conocer en el momento mismo de acontecida la conducta del trabajador, la afectación que se les ocasiona, v. gr. nosotros haremos mención a circunstancias que en la realidad acontecen dentro del Sector Educativo, como lo es en el caso de los trabajadores al servicio del Estado, particularmente los maestros, pues suelen darse casos con los que es prácticamente imposible cumplir la obligación que tiene el titular de la Dependencia de solicitar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la autorización para cesar los efectos del nombramiento de un trabajador, sin que prescriba su acción en el término de cuatro meses, en virtud de que

los menores por muchas razones, como son el miedo, la vergüenza, los nervios, la falta de confianza hacia los adultos, o porque se encuentren amenazados por el propio maestro, omiten decir o platicar alguna situación que les haya afectado directamente, es decir, que hayan sido víctimas de alguna conducta fuera de las obligaciones que los trabajadores al servicio del Estado (los maestros), tienen encomendadas. Tal es el caso de niñas menores de edad que son acosadas sexualmente por su maestro y que por miedo o vergüenza, se abstienen de platicar con sus padres dicha situación, o como el caso de que el maestro frecuentemente llegue a dar clase bajo la influencia del alcohol, situación en la que de igual manera, los menores alumnos omiten dar a conocer dicha situación por miedo a que el maestro los llegase a reprobar porque se encuentren amenazados por el mismo. Sólo después de pasado el tiempo, deciden en algún momento dado, decir la verdad, sin embargo para ese entonces, tal vez ya hayan transcurrido un par de meses o más, por lo cual, el titular de la dependencia desde ese momento, ya perdió tiempo para hacer valer su acción ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, circunstancia totalmente fuera de su voluntad, pero que por tratarse de causas verdaderamente graves, es necesario solicitar el cese del trabajador. Aun y cuando su acción se encuentre totalmente prescrita, pues el Juzgador toma en consideración la fecha en que sucedieron los hechos y no así la fecha en que se haya llevado a cabo el levantamiento del Acta Administrativa correspondiente que lógicamente fue mucho después de acontecidos los hechos que se le imputan al trabajador.

En ese orden de ideas y tomando en consideración las causales señaladas en los Incisos a), d), y h) de la fracción V del artículo 46, que como ya mencionamos, son realmente graves, las mismas no pueden pasarse por alto en virtud de que con ellas se llega a poner en peligro la seguridad de terceras personas, que resultan ser los directamente afectados, como por ejemplo, los menores de edad, alumnos de las

escuelas a nivel preescolar, primaria o secundaria; situación que desde luego resulta perjudicial en varios aspectos para los menores, como lo son el físico, el psicológico y hasta el social.

Es por ello que analizaremos los supuestos en que comienza a computarse el término de cuatro meses para que el Titular de la Dependencia pueda solicitar el cese en los efectos del nombramiento de un trabajador del Estado y concluir la razón por la que consideramos que el referido término se compute a partir de la fecha en que se lleve a cabo el Acta Administrativa y el hecho de que se plasme en el artículo 113 fracción II inciso c) de la LFTSE .

3.2.1. A partir de la instrumentación del acta administrativa o terminación de las investigaciones administrativas.

Todos los empleados y servidores públicos tienen que colaborar con el Estado para velar por la realización de los fines de una sociedad, originándose con ello las obligaciones y prerrogativas con las que se asegura el servicio público.

Aunado a lo anterior, los deberes de la función pública imponen a sus trabajadores diversos propósitos que las mismas leyes fijan, para cumplir con el deber público, los cuales pueden ser generales o especiales, los primeros se refieren a los principales deberes comunes a todos los servidores públicos y los segundos a los deberes específicos propios de un sector de la administración; de esta manera la ley reglamentaria del artículo 123 apartado "B" constitucional (LFTSE), en su artículo 44, impone a los trabajadores al servicio del Estado las siguientes obligaciones:

"I. Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos;

- II. Observar buenas costumbres dentro del servicio;
- III. **Cumplir con las obligaciones que les impongan las condiciones generales de trabajo;**
- IV. Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo;
- V. Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros;
- VI. Asistir puntualmente a sus labores;
- VII. No hacer propaganda de ninguna clase dentro de los edificios o lugares de trabajo; y
- VIII. Asistir a los institutos de capacitación, para mejorar su preparación y eficiencia."

En ese contexto, la falta de cumplimiento de estas obligaciones, produce consecuencias jurídicas de derecho, por lo que el funcionario o empleado que no las observe incurre en responsabilidad. Conductas por las que pueden como ya lo mencionamos, ser cesados los empleados tutelados por la LFTSE.

Ahora bien, el primero de los supuestos a que hemos hecho referencia, de cuando comienza a computarse el término de cuatro meses que tiene el Titular de la Dependencia para solicitar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la autorización para cesar los efectos del nombramiento de un trabajador, es a partir de la fecha en que se instrumenta el acta administrativa correspondiente o bien de la terminación de las investigaciones administrativas, situación que se vislumbra en atención a los siguientes criterios jurisprudenciales que establecen:

Novena Epoca
Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO
DEL PRIMER CIRCUITO.
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: VI, Septiembre de 1997
Tesis: I.10.T. J/27
Página: 629

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. ACTA DE INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA. TÉRMINO EN QUE DEBE REALIZARSE. Cuando *es necesario practicar una investigación administrativa*, previa a la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, *el término para la prescripción de la acción respectiva es computable a partir de la conclusión de la investigación*, debiendo ésta iniciarse inmediatamente después de que los hechos sean conocidos por el titular, con el objeto de que se agote en un término prudente, entendiéndose como tal, uno por lo menos igual al previsto por la propia ley para la prescripción.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 7391/92. Banco de Crédito Rural de Occidente, S.N.C. 20 de agosto de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Rigoberto Calleja López.

Amparo directo 9711/93. Secretario de Educación Pública. 13 de enero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretario: Jesús González Ruiz.

Amparo directo 3821/94. Multibanco Comermex, S.A. 2 de junio de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretario: Jesús González Ruiz.

Amparo directo 7381/96. Raúl Ponce Morales. 22 de agosto de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria: Teresa Sánchez Medellín.

Amparo directo 6071/97. Mauricio Josefa Torres Márquez. 26 de junio de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretario: José Francisco Becerril Mendoza.

Séptima Época

Instancia: Sala Auxiliar

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomos: 115-120 Séptima Parte

Página: 71

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, CESE DE LOS. COMPUTO DE LA PRESCRIPCIÓN EN LOS CASOS PREVISTOS POR EL ARTICULO 113, FRACCIÓN II, DE LA LEY DE LOS. De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 113, fracción II, inciso c), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el término de la prescripción de la acción que puede ejercitar el Estado en el caso previsto en el artículo 46, fracción V, del ordenamiento citado, *para solicitar autorización para cesar a los trabajadores sin responsabilidad para el Estado, debe computarse desde el día siguiente al de la conclusión de la investigación administrativa que se practique al efecto*, ya que la finalidad perseguida con estas investigaciones, en los términos del artículo 46 bis de dicha Ley, consiste precisamente en allegar los medios de convicción para tener un conocimiento exacto de la conducta de los trabajadores y estar en condiciones de decidir si procede o no ejercitar la acción.

Amparo directo 5665/76. Luis Maciel Aguilar. 30 de octubre de 1978. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Gloria León Orantes.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Sexta Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: CXI, Quinta Parte

Página: 52

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. FALTAS DE PROBIDAD. COMPUTO DEL TERMINO DE PRESCRIPCIÓN PARA DEMANDAR EL CESE. *Para que empiece a correr el término de prescripción de la acción en contra de un trabajador al servicio del Estado por faltas de probidad, no debe tomarse en consideración la publicación periodística que se haya hecho en relación con los hechos constitutivos de tal falta de probidad, sino la de la última actuación practicada en la investigación administrativa* correspondiente, pues es en el resultado de esta investigación en lo que debe fundarse la acción de referencia.

Amparo directo 3795/65. Arturo Carranco López. 23 de septiembre de 1966. 5 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

Sexta Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: LXXXIX, Quinta Parte

Página: 31

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA EL CESE DE LOS CUANDO LAS FALTAS REQUIEREN DE UNA INVESTIGACIÓN. Cuando para conocer la naturaleza de una falta cometida por un empleado público *sea necesaria una investigación, el término de la prescripción de la acción para despedirlo, sólo empieza a correr desde el momento en que, practicada esa investigación, se conoce con certeza la falta, siendo diferente este supuesto a aquel en que las faltas, por su naturaleza, son conocidas en el momento mismo en que son cometidas.*

Amparo directo 3232/64. Jesús Padilla Ramírez. 11 de noviembre de 1964. 5 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

Séptima Epoca

Instancia: Sala Auxiliar

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 115-120 Séptima Parte

Página: 71

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, CESE DE LOS. COMPUTO DE LA PRESCRIPCIÓN EN LOS CASOS PREVISTOS POR EL ARTICULO 113, FRACCIÓN II, DE LA LEY DE LOS. *De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 113, fracción II, inciso c), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el término para la prescripción de la acción que puede ejercitar el Estado en el caso previsto en el artículo 46, fracción V, del ordenamiento citado, para solicitar autorización para cesar a los trabajadores sin responsabilidad para el Estado, debe computarse desde el día siguiente al de la conclusión de la investigación administrativa que se practique al efecto, ya que la finalidad perseguida con estas investigaciones, en los términos del artículo 46 bis de dicha Ley, consiste precisamente en allegar los medios*

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

de convicción para tener un conocimiento exacto de la conducta de los trabajadores y estar en condiciones de decidir si procede o no ejercitar la acción.

Amparo directo 5665/76. Luis Maciel Aguitar. 30 de octubre de 1978. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Gloria León Orantes.

De lo anterior, apreciamos que primeramente existen conductas que realiza el trabajador al servicio del Estado que forzosamente necesitan ser objeto de investigación a fin de tener certeza de los hechos que se imputan al empleado, causales de cese que se ubican en los incisos a), d), y h) de la fracción V del artículo 46, esto es, faltas de probidad y honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos; actos inmorales y estado de embriaguez o influencia de algún narcótico o droga enervante.

Así pues, la investigación referida concluye con la instrumentación del Acta Administrativa y desde esa fecha comenzará a computarse el término de cuatro meses para solicitar el cese de un trabajador, para algunos juzgadores.

Conforme a lo antes descrito, y de acuerdo a la naturaleza de la conducta del trabajador, debe iniciarse la investigación previa con el fin de que el superior jerárquico reúna los medios de convicción indispensables a efecto de esclarecer los hechos que se le imputan al trabajador y estar así en condiciones de poder ejercitar la acción de cese, contando con el término de cuatro meses a partir de la instrumentación del acta administrativa o lo que es lo mismo de la conclusión de las investigaciones, término al que el superior está supeditado o de lo contrario se dejaría al libre albedrío del mismo el término de prescripción para hacer valer su acción de solicitud de cese ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

En ese orden de ideas, a nuestra consideración las causales señaladas en los incisos a), d), y h) de la fracción V del artículo 46, pueden considerarse graves, es decir, conductas que no pueden pasarse por alto en

virtud de que con las mismas se llega a poner en peligro la seguridad de terceras personas, que resultan ser los directamente afectados, como ya lo mencionamos, los menores de edad, alumnos de las escuelas a nivel preescolar, primaria o secundaria; situación que desde luego resulta perjudicial en varios aspectos para los menores, como lo son el físico, el psicológico y hasta el social.

Por lo anterior, estudiaremos dichas causales para apreciar que el Titular de la Dependencia en ocasiones por la misma naturaleza de las causales, se encuentra impedido para hacer valer su acción dentro del término de cuatro meses que establece la ley, pues aun y cuando se instrumenta el acta administrativa correspondiente, el juzgador comienza a computar el término de prescripción a partir de que sean conocidas las causas que se le imputan al trabajador, sin tomar en cuenta la fecha en que se instrumentó el Acta Administrativa.

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

Es precisamente esta causal de cese, la primera que establece la fracción V del artículo 46 de la LFTSE , por la que se pueden dar por terminados los efectos de un nombramiento sin responsabilidad para los Titulares de las Dependencias. Así pues de dicho precepto, se desprenden diversos elementos constitutivos de la referida causal, como lo son:

- Que incurra el trabajador en **faltas de probidad u honradez**, que significa rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad en el obrar, tal y como lo expresa el siguiente criterio jurisprudencial:

Quinta Epoca
 Instancia: Cuarta Sala
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación
 Tomo: CXXXI
 Página: 373

**TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN**

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, FALTAS DE PROBIDAD U HONRADEZ DE LOS. Un trabajador incurre en faltas de probidad u honradez en los casos en que *no procede rectamente en las funciones que le están encomendadas, con mengua de rectitud de ánimo y de hombría de bien, o en otras palabras, siempre que se aparte de sus obligaciones y proceda en contra de las mismas,* dejando de hacer lo que tiene encomendado, o haciéndolo en contra; de tal manera que no es requisito necesario que con su actuación obtenga un lucro indebido para incurrir en esas faltas.

Amparo directo 2538/54. Secretario de Educación Pública. 15 de febrero de 1957. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Luis Díaz Infante.

Ahora bien, para nosotros la falta de probidad es el no proceder correctamente a lo encomendado según el cargo desempeñado como trabajador del Estado o bien falta de honorabilidad o deslealtad, y la falta de honradez es apoderarse o disponer indebidamente de cosas ajenas. En sí toda conducta contraria a las funciones que tiene encomendadas el trabajador del Estado por parte de la Institución, Oficina o Dependencia donde preste sus servicios laborales, constituye una verdadera falta de probidad u honradez, en virtud de que no hay que demostrar el grado de dicha falta, sino simplemente demostrarla ante el órgano jurisdiccional correspondiente, incluso en el sólo hecho de que el trabajador demandado reconozca el haber incurrido en falta de probidad u honradez, procede su cese, pues dicho reconocimiento que se conoce como confesión expresa, se le da el valor probatorio que le corresponde de acuerdo al artículo 794 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia.

- Por otro lado y continuando con la causal establecida en el inciso a) de la fracción V del artículo 46, es importante mencionar que el trabajador puede incurrir en **actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos** contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sean dentro o fuera de las horas de servicio.

Al respecto, el Código Civil en su artículo 1819, señala que hay **violencia** "cuando se emplea violencia física o amenazas que importen peligro de perder la vida, la honra, la libertad, la salud o una parte considerable de los bienes del contratante, de su cónyuge, de sus ascendientes, de sus descendientes o de sus parientes colaterales dentro del segundo grado"

Por otro lado, Roberto Muñoz Ramón apunta que "los amagos son cuando se amedrenta a una persona dándole a entender por medio de palabras *-verbal o escrita-* o por señas que le va a provocar un mal futuro e injusto en su persona o en sus bienes".⁶⁶

Cabe mencionar que los actos de violencia pueden ser físicos o morales, los primeros consisten en la fuerza material que emplea una persona contra el cuerpo de otra de manera directa e inmediata; los segundos se asemejan a los amagos, pues su efecto es constreñir psicológicamente a una persona bajo la amenaza de ser víctima de un mal grave.

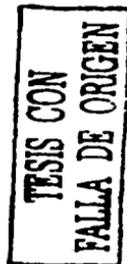
Ahora bien, aunque en el inciso que ahora se analiza no se prevé expresamente que se deba con esta conducta alterar la disciplina, consideramos que todo acto de violencia o amago, tiene como consecuencia alterarla, pues es evidente que se corrompen los principios de orden y de respeto mutuo a los compañeros para un mejor desempeño laboral y si un acto de esta naturaleza no fuera sancionado, habría consecuencias mayores, por ello consideramos que es necesario que todo acto contrario a la disciplina laboral sea sancionado, porque con lo anterior se infringe además lo establecido en el Reglamento General de las Condiciones de Trabajo a que se encuentra sujeto el trabajador del Estado.

⁶⁶ MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México, 1983, p. 327.

Otros ejemplos que podemos encontrar de actos de violencia y amagos y que precisamente la Suprema Corte de Justicia, ha considerado como tales son:

Sexta Epoca
 Instancia: Cuarta Sala
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación
 Tomo: XXVIII, Quinta Parte
 Página: 144

TRABAJADORES DEL ESTADO. CESE JUSTIFICADO DE LOS. Si los ahora terceros perjudicados permanecieron en el interior de la Oficina Federal de Hacienda, no obstante haberles indicado el jefe de la misma que salieran de ese recinto; y examinaron, sin autorización alguna documentos oficiales, y, ante la advertencia del Jefe de la Oficina de que no podía reinstalarlos porque no había recibido órdenes en tal sentido, pretendieron "reinstalarse a la fuerza", *constituyen causa justificada de cese, de conformidad con lo previsto en el inciso a) de la fracción V del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión*, que establece que el nombramiento dejará de surtir efectos sin responsabilidad para el Estado, por resolución discrecional del Tribunal de Arbitraje: "Cuando el trabajador incurriere en falta de probidad y 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".



Amparo directo 7754/57. Secretario de Hacienda y Crédito Público. 21 de octubre de 1959. 5 votos. Ponente: Gilberto Valenzuela.

Por lo que respecta a las **injurias**, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de criterio jurisprudencial emitido por la Cuarta Sala, visible en el Semanario de la Gaceta Judicial y bajo el rubro: **INJURIAS MOTIVO DE RESCISIÓN DEL CONTRATO LABORAL**, define gramatical y jurídicamente a la **injuria** como toda intención dolosa ya sea de palabra o de obra que implique una ofensa a otra persona, contraria al principio de orden que debe imperar en el local de trabajo.

Así pues basta con que el trabajador, aun fuera de su centro de trabajo, injurie al patrón o a sus superiores o compañeros, para que, por tal motivo pueda proceder el cese de los efectos de su nombramiento sin responsabilidad para el titular de la Dependencia.

Por último y en cuanto hace a los malos tratamientos, Carlos Antonio Ruiz B. señala que: " puede ser de palabra o de obra y se traducen en actos de vis absoluta, vis compulsiva, en injurias o en cualquier otra forma de molestias."⁶⁷

De lo anterior se vislumbra que los actos de violencia, los amagos y las injurias traen aparejada los malos tratos, pues todo mal trato se refiere a la descortesía que realice una persona a otra de manera tal que significa una falta de respeto a la integridad física o moral de la persona agredida, vgr. golpes, palabras altisonantes, empujones, etcétera.

En cuanto a que la ley prevé que la conducta tiene que ser en contra de sus jefes, debe entenderse como tales a los directores, jefes o representantes de la Dependencia u Órgano Federal; cuando dispone "o compañeros" es lógico suponer que se refiere en general a todos los trabajadores que ayudan y auxilian al desempeño de las actividades de cada Dependencia; y cuando se cita "o en contra de sus familiares de unos u otros", hay que tomar muy en cuenta que a pesar de que no refiere grado de parentesco, deben considerarse como tales al cónyuge, padres, hijos o hermanos por analogía de lo establecido por el artículo 51 fracción II de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia.

En relación a lo que señala este inciso en cuanto a que dichas conductas pueden acontecer "dentro o fuera de las horas de servicio", quiere decir que no sólo dentro de la jornada de trabajo el trabajador debe de comportarse, o bien, omitir realizar dichas conductas, pues para el debido mantenimiento de la relación laboral es necesario el recto comportamiento de modo permanente y singular.

⁶⁷ RUIZ BERZUNZA, Carlos Antonio, Circunstancias excluyentes de responsabilidad de Trabajadores en el Despido, Trillas, México, 1985, p. 130.

d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

En esta tesitura, debemos entender que quien comete un acto inmoral, es obviamente el trabajador y de ello se desprende que dichos actos sean cometidos durante el trabajo.

Ahora bien, filosóficamente entendemos a la **moral** como el conjunto de reglas o normas por las que se rige la conducta del hombre en relación con Dios, con la Sociedad y consigo mismo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante criterio jurisprudencial dictado por la Cuarta Sala, define a los **actos inmorales** como aquellas conductas que ofenden a la moral o a las buenas costumbres. Asimismo y en relación a este criterio, el artículo 44 de la LFTSE lo prevé como una de las obligaciones de los trabajadores el observar buenas costumbres dentro del servicio.

Visto que el término **-moral-** es un concepto meramente subjetivo, pues mientras en un lugar resulta inmoral una determinada conducta, en otro puede no serlo; por tanto el juzgador que conozca del conflicto planteado debe atender a la característica de la materia de la relación laboral para apreciar en conciencia las pruebas aportadas por las partes.

Así por ejemplo un acto contra las buenas costumbres, puede ser cuando un trabajador realice escritos, imágenes o exhibiciones obscenas dentro de su centro de trabajo u otras conductas de esa naturaleza.

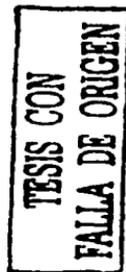
Es importante mencionar que el inciso que analizamos, señala que los actos deben de ser cometidos durante el trabajo, pero, ¿en verdad se cumple esa formalidad?, indudablemente no se cumple, ya que en realidad procede el cese de un trabajador aun cuando su incidencia se realice fuera

de la actividad laboral, siempre y cuando dicha conducta sea realmente grave y comprobable ante el órgano jurisdiccional, v. gr. en el caso del personal docente o maestros, estos están obligados a guardar una buena conducta en todos los actos de su vida, no sólo mientras imparten cátedra, pues su conducta trasciende a los alumnos en lo presente y lo futuro, es decir, son un ejemplo a seguir y resultaría contrario a sus consejos y enseñanza, tal y como lo interpreta la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de su ejecutoria dictada por la Cuarta Sala, Quinta Época, que establece:

Quinta Época
 Instancia: Cuarta Sala
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación
 Tomo: CX
 Página: 1514

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO CESE DE LOS (MAESTROS RURALES). El artículo 44, fracción V, inciso d), del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, establece que los trabajadores de base al servicio del Estado, sólo podrán ser cesados con justa causa y, en consecuencia, el nombramiento de dichos trabajadores sólo dejará de surtir sus efectos, por resolución del Tribunal de Arbitraje en los siguientes casos: "Por cometer el trabajador actos inmorales durante el trabajo". Ahora bien aunque el hecho de que un maestro rural no cometiera los actos inmorales que se le atribuyeron, durante el trabajo, dado el cargo que viene desempeñando, de mentor o guía de la niñez, su conducta debe ser ejemplar, tanto dentro como fuera del plantel donde presta sus servicios, ya que la obra de relevante mérito que se le ha encomendado frente a sus educandos, exigen nitidez y limpieza, no sólo en la cátedra que viene ocupando, sino en todos los actos de su diario vivir y los actos contra natura que ejecutó en la persona de un demente, son de tal naturaleza graves y donigrantes, que por sí solos bastan para considerar el peligro constante a que se expone a la niñez, que recibe sus enseñanzas.

Amparo directo en materia de trabajo 956/51. Secretaría de Educación Pública. 23 de noviembre de 1951. Unanimidad de cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.



De lo anterior, es importante resaltar que durante las horas de trabajo o no, o bien, dentro o fuera del centro laboral, el trabajador debe en todo momento observar una conducta correcta, que en el caso del sector

educativo, porque el Docente es un ejemplo a seguir de los educandos y en general de todas las personas que lo conocen, porque es el encargado de enseñar y muchas veces aconsejar al alumnado para que éste se conduzca con rectitud.

Novena Epoca
 Instancia: QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE
 TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
 Tomo: VI, Septiembre de 1997
 Tesis: I.5o.T.113 L
 Página: 716

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.



QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 5205/97. Secretario de Educación Pública. 5 de junio de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela. Secretario: Erubiel Arenas González.

h) Por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

De lo anterior, podemos concluir que de dicha causal en estudio se desprenden tres elementos: que sea una conducta habitual, que el trabajador concorra en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

En ese orden de ideas, cuando la ley refiere -habitualmente- quiere decir a la práctica común que realiza el trabajador, al acudir a su centro de labores, ello es, el comportamiento frecuente que realiza un trabajador que se vuelve costumbre.

Al señalar que el trabajador concorra en estado de embriaguez, diremos que el individuo se encuentra en ese estado cuando al ingerir bebidas alcohólicas, presenta además aliento alcohólico, congestión de la cara, ojos enrojecidos,⁶⁸ falta de equilibrio e incongruencia o insensatez de las palabras. Sin embargo, el aliento alcohólico por sí solo, sin los demás síntomas, no da lugar a suponerse un estado de embriaguez, pues este tiene que ser tal que signifique un peligro inminente para los compañeros de trabajo, o bien, para el caso del sector educativo al que nos hemos referido, que signifique un peligro para los alumnos, porque se puede llegar a provocar un accidente con motivo del estado en que se encuentre el trabajador.

En relación a esto, la ley no sanciona el hecho del estado etílico o de drogadicción de un trabajador sino que en esas condiciones se actúe y se convierta en un peligro para el cargo conferido, de tal manera que entorpezca sus labores, al cometer v. gr. una falta de respeto al presentarse en estado de ebriedad ante sus jefes, que agrede a algún compañero de trabajo, o en su caso omita ser respetuoso con los menores alumnos a su cargo, cuando se trata de trabajadores al servicio de la educación.

De igual forma que la embriaguez, el trabajador que se encuentre bajo la influencia de alguna droga enervante, no puede de ninguna manera desempeñar con eficacia su cargo conferido, ya que puede provocar un accidente en contra de sus compañeros e trabajo o de él mismo, o en el

⁶⁸ MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Op. cit. p. 347.

caso del sector educativo, lógico es que pone en peligro la integridad de los menores alumnos a su cargo; sin embargo, en este caso existe una excepción que es cuando el uso de drogas sea por prescripción médica por algún tratamiento o enfermedad.

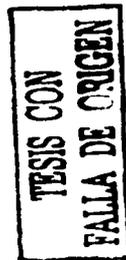
3.2.2. A partir de que se tiene conocimiento de los hechos.

El segundo de los supuestos para computar la prescripción de la acción del titular para dar por terminados los efectos del nombramiento de un trabajador, es cuando el superior jerárquico tiene conocimiento de los hechos, siempre y cuando los sucesos no requieran de una investigación administrativa, esto es, que las faltas sean conocidas en el mismo momento en que se realicen, sólo entonces a partir de la fecha de conocimiento se empezará a computar el término de cuatro meses que establece el artículo 113 fracción II inciso c) de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

A lo anterior sirven de sustento, las siguientes jurisprudencias que para tal efecto se transcriben:

Novena Epoca
 Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO
 DEL PRIMER CIRCUITO.
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
 Tomo: VI, Julio de 1997
 Tesis: I.to.T.77 L
 Página: 439

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 integrantes 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.*

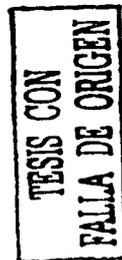
PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 3931/97. Erasmo del Real García. 25 de abril de 1997. Unanimitad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Rigoberto Calleja López.

Sexta Epoca
 Instancia: Cuarta Sala
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación
 Tomo: LXXXIX, Quinta Parte
 Página: 31

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, PRESCRIPCION DE LA ACCION PARA EL CESE DE LOS CUANDO LAS FALTAS REQUIEREN DE UNA INVESTIGACION. Cuando para conocer la naturaleza de una falta cometida por un empleado público sea necesaria una investigación, el término de la prescripción de la acción para despedirlo, sólo empieza a correr desde el momento en que, practicada esa investigación, se conoce con certeza la falta, siendo diferente este supuesto a *aquel en que las faltas, por su naturaleza, son conocidas en el momento mismo en que son cometidas.*

Amparo directo 3232/64. Jesús Padilla Ramírez. 11 de noviembre de 1964. 5 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.



Novena Epoca

Instancia: NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IV, Octubre de 1996

Tesis: I.9o.T.65 L

Página: 632

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DEL TITULAR DE LA DEPENDENCIA PARA SOLICITAR AUTORIZACIÓN DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA DEJAR SIN EFECTOS EL NOMBRAMIENTO O DESIGNACIÓN 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.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 10209/96. Felipe de Jesús Gachuz Rivera. 3 de octubre de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Gustavo Naranjo Espinosa.

Octava Epoca

Instancia: QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XIII-Enero

Página: 324

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. LA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS, SU INICIO Y DURACIÓN. *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*

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Estado, para la prescripción, pues rebasar la duración del acta conduciría a la inseguridad jurídica del subalterno.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 3905/92. Telecomunicaciones de México, antes Telégrafos Nacionales. 26 de mayo de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Ratael Barredo Pereira. Secretario: Vicente Angel González.

Séptima Epoca
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: 56 Quinta Parte
Página: 51

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, CESE DE LOS. COMPUTO DEL TERMINO DE PRESCRIPCION DE LA ACCION. De acuerdo con el artículo 113, fracción II, inciso c), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, *el término de cuatro meses para ejercitar la acción a que se refiere dicha disposición legal, empieza a contar desde que son conocidas las causas que la fundamentan, mismas que pueden ser del conocimiento desde el momento en que se producen.*

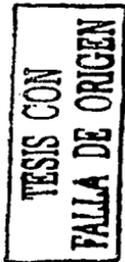
Amparo directo 1394/73. Secretario de Agricultura y Ganadería, 17 de agosto de 1973. 5 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

NOTA:

En la publicación original esta tesis aparece con la siguiente leyenda. "Véanse: Sexta Epoca: Quinta Parte, Volumen LXVIII, Pág. 22 y Séptima Epoca: Quinta Parte, Volumen 10, Pág. 68".

Séptima Epoca
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: 50 Quinta Parte
Página: 30

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, CESE DE LOS. PRESCRIPCION DE LA ACCION DE AUTORIZACION. COMPUTO DEL TERMINO. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece en su artículo 113, fracción II, inciso c), *que prescribe en cuatro meses la facultad de los funcionarios para suspender, cesar o disciplinar a sus trabajadores, contando el término desde que sean conocidas las causas.* Conforme al precepto legal citado, no puede considerarse que la prescripción comenzará a correr desde que el departamento jurídico de la dependencia respectiva tenga conocimiento de las fallas en que incurrió el trabajador, porque si tales actos ya fueron del conocimiento del superior inmediato de aquél, como no se señala por la ley que *la prescripción comenzará a correr a partir* de que el departamento jurídico de cada dependencia pueda ejercitar la acción correspondiente, sino *desde que los funcionarios conozcan de ellas, la acción que se ejercite con posterioridad al término de cuatro*



meses, tomando en consideración la fecha en que el superior jerárquico del trabajador conoció de los hechos, se considerara prescrita.

Amparo directo 3939/72. Secretario de Recursos Hidráulicos. 9 de febrero de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

*Volumen 33, Pág. 45. Amparo directo 1964/71. Gildardo Yáñez Grajales. 8 de septiembre de 1971. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

**Volumen 10, Pág. 68. Amparo directo 2524/69. Indalecia Ayala Cázares. 22 de octubre de 1969. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Angel Carvajal.

NOTA:

*En la publicación original esta tesis aparece bajo el rubro: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PRESCRIPCIÓN DE LA FACULTAD QUE LOS FUNCIONARIOS TIENEN QUE SUSPENDER, CESAR O DISCIPLINAR A SUS TRABAJADORES. CUANDO COMIENZA A CONTARSE EL TÉRMINO".

**En la publicación original esta tesis aparece bajo el rubro: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES PARA CESAR, SUSPENDER O DISCIPLINAR A LOS. DEBE AGOTARSE LA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA".

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

De lo anterior se desprende que, de acuerdo a este criterio, para que el titular de una Dependencia pretenda solicitar la autorización para cesar los efectos del nombramiento de un trabajador, será necesario como ya lo hemos mencionado la instrumentación del acta administrativa, sin embargo, el término con el que cuenta para presentar su demanda ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, a pesar de contar con los cuatros meses que se señalan en la ley, comenzará a computarse a partir de que sean conocidas las causas imputables al trabajador por el superior jerárquico que corresponda, sin importar entonces la fecha en que se haya instrumentado el acta administrativa.

Ahora bien, estamos de acuerdo que en relación a estas causales invocadas en los incisos a), d) y h) de la fracción V del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que consideramos como graves, frecuentemente es necesario que se instrumente el acta

administrativa correspondiente, sin embargo, es menester aclarar que no siempre el juzgador toma en cuenta la fecha de la instrumentación, sino la fecha en que sucedieron los hechos, cuando al levantarse el acta respectiva, los directamente afectados lo hacen del conocimiento. Lo anterior, es precisamente el tema fundamental y por lo que consideramos que estos criterios deben de uniformarse, plasmándose en que la ley, en este caso la LFTSE sea clara y precisa, y señale específicamente que a partir de la fecha de la instrumentación del acta respectiva se empiece a computar el término de cuatro meses, para solicitar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la autorización de cese en los efectos del nombramiento de un trabajador del Estado; en virtud de que tomando en cuenta que pueden actualizarse las causales ya referidas en este apartado, por diferentes razones o causas, los directamente afectados dan a conocer los hechos hasta después de pasado el tiempo, motivo por el cual algunas veces la acción del Titular de la Dependencia se encuentra totalmente prescrita.

Por ello, a nuestra consideración, la Ley de la materia debe referirse específicamente a que el término de cuatro meses, con el que cuenta el Titular de la Dependencia comience a computarse a partir de la fecha de la instrumentación del Acta Administrativa, sin importar que los hechos hayan sucedido tiempo atrás, para no dejar por un lado en estado de indefensión a los directamente afectados, que en su caso son las personas (testigos de cargo) a quienes les constan los hechos que se le imputan al trabajador y por otro, el hecho de que el trabajador que haya incumplido con las obligaciones inherentes a su nombramiento como trabajador al servicio del Estado o haya omitido dejar de hacer lo encomendado, no deje de ser sancionado por la conducta en la que incurrió y que muchas veces afecta de manera parcial o hasta total a terceras personas.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

3.2.3. En el caso de faltas injustificadas, a partir de la fecha de la última falta.

Para que se configure la causal especificada en el inciso b) de la fracción V del artículo 46 de la LFTSE que establece: "... b) Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada...", debe el trabajador faltar a sus labores más de tres días consecutivos consumándose al término del cuarto días, es decir, por lo menos se debe acreditar que efectivamente el trabajador faltó a sus labores cuatro días consecutivos.

Las faltas a que se refiere dicha causal, deben de ser consecutivas y se empiezan a contar desde la primera de ellas. La LFTSE señala "más de tres días consecutivos" sin estipular lapso en que las faltas deben suceder, únicamente condiciona a que tales faltas tienen que ser continuas; sin embargo, en la Ley Federal del Trabajo que es de aplicación supletoria a la ley de la materia, se hace mención en la fracción X del artículo 47 que las faltas de asistencia deben configurarse en un periodo de treinta días, por consiguiente una vez computada la última falta comienza a correr el término prescriptivo que concede la ley.

Ahora bien, el hecho de que el trabajador público deje de asistir al trabajo no impide al Titular de iniciar la investigación respectiva a efecto de llevar a cabo la instrumentación del acta administrativa con todas las formalidades de ley, pues este puede citar al trabajador en su domicilio particular, con independencia de que acuda o no a la instrumentación material de la misma a defender sus derechos, ya que aquí es el momento oportuno para que el trabajador acredite la justificación de sus faltas, y no así posteriormente una vez iniciado el juicio laboral respectivo, pues con ésta el Titular determina si el servidor incurrió o no en responsabilidad, siempre y cuando se trate de la causal a que se hizo referencia, es decir, por

más de tres veces consecutivas, y no de un abandono de empleo, ya que tratándose de esta, la ley no lo condiciona a seguir los requisitos señalados en el artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sino que las formalidades deben surgir sólo cuando se trate de alguna de las causales previstas en la fracción V de la ley invocada.

A mayor abundamiento, es de hacer notar que si bien cierto que las faltas injustificadas se deben tomar en cuenta desde la primera de ellas, también lo es que como ya lo mencionamos es necesario llevar a cabo la realización del acta administrativa correspondiente, misma que servirá como instrumento base de la acción del Titular de la Dependencia para solicitar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la autorización para cesar los efectos del nombramiento de un trabajador, contando el término prescriptivo a partir de la última falta en que incurrió el mismo, es decir, a partir del cuarto día independientemente de la fecha en que se haya instrumentado el acta administrativa.

Siendo aplicables a todo lo anterior las siguientes tesis jurisprudenciales que al efecto se transcriben:

Novena Epoca
 Instancia: SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO
 DEL PRIMER CIRCUITO.
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
 Tomo: I. Abril de 1995
 Tesis: I.6o.T.1 L
 Página: 154

FALTAS DE ASISTENCIA INJUSTIFICADAS, COMPUTO DEL TERMINO DE LA PRESCRIPCION EN CASO DE DESPIDO DE UN TRABAJADOR POR INCURRIR EN. Cuando las disposiciones laborales establecen como causales de rescisión o terminación de la relación de trabajo la reiterada falta injustificada de asistencia a las labores del trabajador en un lapso específico, el término de la prescripción del derecho del patrón para dar por concluida la relación laboral por causa justificada, corre a partir de la fecha en que se cumplan los supuestos de la norma. Esto es, *el término de la prescripción corre a partir de la fecha de la última inasistencia si se encuentra comprendida dentro del lapso previsto para que se actualice la causal imputada.*

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

**ESTA TESIS NO SALE
 DE LA BIBLIOTECA**

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 416/95. Secretario de Hacienda y Crédito Público. 9 de febrero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: María Marcela Ramírez Cerrillo.

Octava Epoca
 Instancia: SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación
 Tomo: XIII-Marzo
 Página: 510

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PRESCRIPCIÓN, COMPUTO DE LA, TRATÁNDOSE DE FALTAS CONSECUTIVAS. Si el trabajador faltó a sus labores varios días consecutivamente, el término prescriptivo para despedirlo se cuenta a partir del día siguiente a la última falta del trabajador, pues si bien es cierto que la facultad de los funcionarios para cesar a sus trabajadores la tienen a partir de que son conocidas las causas, tratándose de faltas injustificadas, *la facultad de cesar surge cuando se comete la última falta computable y desde esa fecha comenzará a correr el término prescriptivo, independientemente de que existan faltas de asistencia intermedias entre la primera y la última en las que el trabajador haya incurrido.*

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 9516/93. José Teófilo Tapia Flores. 6 de enero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: Pedro Arroyo Soto.

Octava Epoca
 Instancia: SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación
 Tomo: XII-Septiembre
 Página: 228

FALTAS DE ASISTENCIA, COMPUTO DEL TERMINO PARA EFECTUAR EL DESPIDO. La facultad del patrón para rescindir la relación laboral, por haber acumulado el trabajador, más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días en términos del artículo 47, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo, *surge a partir del día siguiente a la última falta que se compute, y con la cual se complete el número suficiente de faltas de asistencia;* lo anterior en atención a que si se trata de numerosas faltas, se configura un derecho de tracto sucesivo en favor del patrón para rescindir el contrato de trabajo por esa causa.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.



Amparo directo 74/93. Instituto Mexicano del Seguro Social. 26 de febrero de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: Estela Jasso Figueroa.

De esta manera, es importante aclarar que no debe confundirse la figura de abandono de empleo con las faltas por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada, toda vez que, el abandono de empleo se configura cuando el trabajador estando en horas de trabajo repentinamente se ausenta de sus labores y el faltar, es simplemente el no acudir a trabajar, es decir, el abandono de empleo es la renuncia o la decisión libre de la voluntad del trabajador a su derecho de seguir ocupando su cargo conferido y la inasistencia, en los términos antes señalados, es no cumplir con una de las obligaciones como trabajador y por ello el titular puede solicitar su cese por figurar una causal de terminación de los efectos del nombramiento. La diferencia radical es que el abandono de empleo es una mera terminación de contrato y la inasistencia por más de tres días consecutivos sin causa justificada es un caso de rescisión sin responsabilidad para los Titulares de las Dependencias.

3.3. Plazos de la prescripción en el Derecho Burocrático.

Ya apuntamos en el capítulo I del presente trabajo que en materia laboral se considera a la prescripción como una forma de hacer valer la vigencia de una acción en juicio; es decir, que el derecho que tienen los trabajadores y también los patrones para reclamar sus respectivos intereses ante las autoridades competentes, prescribe en determinado tiempo.

Por lo tanto y aplicando esta figura de la prescripción (negativa) en materia laboral burocrática, de igual manera, es aquella que se extingue por no haber ejercitado un derecho en el término que la propia ley de la materia señale.

De esta manera consideramos importante señalar que un concepto distinto de la prescripción, es la caducidad entendida como a continuación se señala:

"La caducidad es la extinción de la instancia judicial porque las dos partes abandonen el ejercicio de la acción procesal. El abandono se manifiesta en que ninguna de ellas hace en el proceso las promociones necesarias para que éste llegue a su fin.

Tiene lugar cuando no se realiza ningún acto procesal en el tiempo que fija la ley, y que varía según los diversos Códigos." ⁶⁹

Por su parte, el Instituto de Investigaciones Jurídicas, define a la caducidad como "la extinción anticipada del proceso debido a la inactividad procesal de las dos partes, y en ocasiones, de una de ellas, durante un periodo amplio, si se encuentra paralizada la tramitación." ⁷⁰

A nuestra consideración la diferencia radical entre la figura de la prescripción y la caducidad es, que la primera opera con anterioridad al juicio y a petición de parte, mientras que la segunda opera una vez iniciado el juicio y puede declararse de oficio.

Aunado a lo anterior y una vez definida la figura de la prescripción, diferenciándola de la caducidad, es necesario mencionar que existen dos clases de términos en materia laboral burocrática dentro de esta figura, el primer término es denominado general. Es decir, cuando el ejercicio de las acciones a que se tiene derecho prescriben en un año y una vez que transcurre el tiempo, el titular o aquel que tiene el derecho sobre las mismas, no podrá ejercitarlo, en virtud de que habrá perdido precisamente el derecho.

⁶⁹ PALLARES, Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, 24ª edición, Porrúa, México, 1998, pp. 119 y 121.

⁷⁰ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS-UNAM, Op. Cit. p. 372.

El segundo término se le conoce como el específico, que es el referente a las excepciones a la regla general, mismas que se señalan en la propia LFTSE y son las consistentes en un mes, cuatro meses y dos años. Las cuales se rigen en todo momento atendiendo a circunstancias especiales que son especificadas en la misma ley.

De esta forma la prescripción en materia laboral burocrática, se encuentra establecida en los artículos 112, 113 y 114 de la Ley de la materia, plazos que señalaremos a continuación.

3.3.1. Prescripción de un mes.

Al respecto el artículo 113, fracción I establece lo siguiente:

"Prescriben:

I. En un mes:

- a) Las acciones para pedir la nulidad de un nombramiento, y
- b) Las acciones de los trabajadores para ejercitar el derecho a ocupar la plaza que hayan dejado por accidente o por enfermedad, contado el plazo a partir de la fecha en que estén en aptitud de volver al trabajo..."

En relación a esto, volvemos a insistir en que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado hace referencia a que se tiene derecho a solicitar la nulidad del nombramiento de un trabajador del Estado, es decir, se podrá solicitar esa nulidad, siempre que el nombramiento se haya celebrado con la falta de algún requisito que se exige para su emisión, o sea, la falta de alguno de los elementos de validez de que tiene que estar dotada dicha expedición. Al respecto de lo anterior concluimos que la solicitud de nulidad de un nombramiento, la puede realizar cualquiera de las partes interesadas en dicha circunstancia, es decir, el trabajador o en su caso la Dependencia que corresponda, ya que ambos tendrán el derecho de solicitarlo al percatarse de que el nombramiento que se haya expedido

carezca de algún requisito que sea necesario para su validez, vgr. el lugar de adscripción, la clave presupuestal que ostente el trabajador, la o las firmas de las personas facultadas para autorizar el nombramiento de que se trate, la fecha de ingreso, etcétera.

Lo anterior es con el objeto de precisar la **diferencia entre solicitar la nulidad de un nombramiento y el cese en los efectos del nombramiento de un trabajador del Estado**, habida cuenta de que esta última solicitud se realiza siempre y cuando exista una causa justa para que tal nombramiento deje de surtir sus efectos sin responsabilidad para la Dependencia, esto es, cuando la conducta del trabajador se encuadre en cualquiera de los supuestos del artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el Estado puede solicitar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que el nombramiento de un trabajador deje de surtir sus efectos, siempre y cuando se haya instrumentado con anterioridad a dicha solicitud el Acta Administrativa correspondiente referida y exigida por el artículo 46 bis del ordenamiento citado, por tanto es totalmente inadecuado que estas dos figuras se confundan, como actualmente lo hacen con frecuencia los representantes legales de los trabajadores, vgr. es el caso que cuando se solicita ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la autorización para dejar sin efectos el nombramiento de un trabajador del Estado, cuando este último haya encuadrado su conducta en alguna causal de cese, regularmente sus apoderados hacen valer la excepción de prescripción en base al artículo 113 fracción I, situación incorrecta en virtud de que no se está solicitando la nulidad del nombramiento del trabajador, por tanto es importante que se tenga muy en cuenta esta diferencia señalada.

3.3.2. Prescripción de cuatro meses.

Al respecto el artículo 113, fracción II establece lo siguiente:

"Prescriben:

II. En cuatro meses:

- a) En caso de despido o suspensión injustificados, las acciones para exigir la reinstalación en su trabajo o la indemnización que la ley concede, contados a partir del momento en que sea notificado el trabajador, del despido o suspensión;
- b) En supresión de plazas, las acciones para que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o la indemnización de ley, y
- c) La facultad de los funcionarios **para suspender, cesar o disciplinar a sus trabajadores**, contado el término desde que sean conocidas las causas."

Es importante señalar que este término es en el que centramos el tema principal de este trabajo, en virtud de que consideramos necesario que el inciso c) de este artículo, sea reformado para el efecto de que se omita dejar en estado de indefensión al Titular de una Dependencia, para solicitar el cese en los efectos del nombramiento de un trabajador del Estado, toda vez que como lo señalamos con antelación, a pesar de que el inciso c) refiere que "el término se contará desde que sean conocidas las causas", es una situación que en la realidad no acontece, toda vez que el juzgador con el paso del tiempo ha emitido diversos criterios al respecto, pues atendiendo específicamente a lo señalado en el mencionado inciso, el juzgador tendría que empezar a computar el término de cuatro meses a partir de la fecha en que se haya instrumentado el Acta Administrativa, en virtud de que a partir de ese momento, es cuando se conocen las causas que se le imputan al trabajador por la conducta en que haya incurrido, es decir, los testigos de cargo le imputan directamente al trabajador los hechos que hayan ocurrido; sin embargo, existen criterios en el sentido de que la resolución que se emite, señala que la acción del Titular de la Dependencia se encuentra prescrita, porque el término de cuatro meses se empezó a computar a partir de la fecha en que sucedieron los hechos que se le imputan al trabajador, es decir, si el testigo (s) de cargo refrieren en su declaración fecha distinta y obviamente anterior a la que se instrumentó el Acta respectiva, el juzgador toma en cuenta esa fecha, sin importar los motivos por los cuales se

instrumentó el Acta Administrativa después de pasado determinado tiempo.

A mayor abundamiento, es de hacer notar que el juzgador, no toma en cuenta que existen diversos motivos fundamentales, por los que en muchas ocasiones el o los directamente afectados por la conducta del trabajador, omiten hacerlo del conocimiento por miedo, por vergüenza, por nervios, por coraje frustrado o por que se encuentren amenazados por el propio trabajador; tal es el caso, de los alumnos menores de edad, que dentro del sector educativo, se encuentran expuestos a que por causas ajenas a su voluntad, sean la mira de maestros (docentes) que incurrir en conductas con las que evidencian que merecen ser sancionados con solicitar por parte del Titular de la Dependencia el cese en los efectos de su nombramiento.

Ahora bien, ¿por qué señalamos que las personas, en este caso específicamente, los menores por miedo o vergüenza o alguna otra causa, omiten platicar con alguien, que fueron víctimas de algún maestro? la respuesta es muy lógica, los menores, cuando son víctimas de acoso sexual o en el caso que nos ocupa llamados actos inmorales por parte de un maestro (trabajador del Estado), muchas veces los que fueron víctimas, llegan a pensar que por alguna causa son culpables o responsables de que dicha situación les sucediera y muchas otras ni siquiera saben de que clase de conducta fueron víctimas, porque son menores a nivel preescolar y primaria, es decir, de entre los 4 y 10 años de edad, niños que evidentemente por su ingenuidad y transparencia no tienen idea de que son víctimas de conductas ajenas a un buen proceder por parte de lo algún maestro (trabajador del Estado).

Es por ello, que consideramos que con las conductas graves (referidas con antelación), afectan muchas veces de manera parcial o total la vida de otras personas, como puede ser una violación, caso que algunas veces puede suceder en las escuelas a nivel preescolar, primaria o secundaria;

conducta que en el caso de la ley que nos ocupa, estaría dentro de los incisos a) y d) de la fracción V del artículo 46 de la LFTSE o en su caso cuando un trabajador incurre en la causal del inciso h), es decir, concurrir al trabajo en estado de embriaguez, lógico es que con dicha conducta se encuentra en peligro, en el caso de los menores, su integridad física y hasta un mal ejemplo para ellos por parte del maestro que incurra en dicha causal, cuando se supone que es precisamente el maestro quien debe de dar buen ejemplo a los menores alumnos, con su propia conducta.

En ese orden de ideas, y como ya lo mencionamos, las causales señaladas en los incisos a), d), y h) de la fracción V del artículo 46, consideradas graves, son conductas que no pueden quedar sin ser sancionadas por su propia naturaleza, es decir, no pueden pasarse por alto, en virtud de que con las mismas se llega a poner en peligro la seguridad de terceras personas, que resultan ser los directamente afectados, como lo son los compañeros de trabajo, los jefes superiores, o bien en el caso que nos hemos referido, los menores de edad, alumnos de las escuelas a nivel preescolar, primaria o secundaria; situación que desde luego resulta perjudicial en varios aspectos para dichas personas, como lo son el físico, el psicológico y hasta el social.

Por ello, consideramos que el titular de la Dependencia debe de solicitar el cese en los efectos del nombramiento de un trabajador del Estado, cuando este incurra en alguna de las causales previstas en la fracción V del artículo 46 de la Ley de la materia, contado el término a partir de la fecha en que se haya instrumentado el Acta Administrativa correspondiente, sin tomar en cuenta que los hechos que se le imputan al trabajador del Estado haya sucedido en otro tiempo anterior a dicha instrumentación, pues de lo contrario, además de que se deja en estado de indefensión al titular de la dependencia y a la víctima, si el término de cuatro meses para instrumentar el acta, se contara a partir de que se dieron los

supuestos hechos que se le imputan al trabajador, quedaría sin sanción alguna la conducta en que haya incurrido el trabajador, pues aun y cuando la misma no se considerara como grave, lógico es que se le sancione al trabajador por el simple hecho de haber omitido cumplir con las obligaciones inherentes a su nombramiento, es decir, abstenerse de cumplir con los señalado en el artículo 44 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que se refiere a las obligaciones de los trabajadores o en las Condiciones Generales de cada Dependencia, y peor aun que una conducta grave cometida por el trabajador quedara sin sancionarse o en el olvido, porque la acción del Titular se encontrara prescrita, situación que conllevaría que los directamente afectados quedaran inconformes lógicamente, de que no se castigue al responsable de determinada conducta, pues la ley es muy clara al señalar que los funcionarios tienen la facultad de suspender, cesar o disciplinar a sus trabajadores cuando éstos incurran con su conducta en alguna causal establecida en la propia ley. Por ello por medio del presente trabajo, proponemos la reforma al artículo 113 fracción II inciso c) de la LFTSE como lo expondremos en el siguiente capítulo.

3.3.3. Prescripción de un año.

Al respecto el artículo 112, establece lo siguiente:

"Las acciones que nazcan de esta ley, del nombramiento otorgado a favor de los trabajadores y de los acuerdos que fijen las condiciones generales de trabajo, prescribirán en un año, con excepción de los casos previstos en los artículos siguientes."

De acuerdo a este señalamiento, es importante precisar que este término es el conocido como general, pues los trabajadores al servicio del Estado, cuenta con el término de un año para reclamar del Titular de la Dependencia, derechos que a su juicio les corresponden, como son, reclamos de descuentos en su salario, de aguinaldo no pagado, primas

vacacionales, el ascenso a un nivel superior en materia de escalafón, etcétera; tiempo en el cual se debe hacer valer esa acción o de lo contrario, se encontraría prescrita aún y cuando tuviera el derecho a la misma; tomando en cuenta que en los casos señalados en los artículos 113 y 114 no se cuenta con ese término general, sino que son los casos de excepción a dicho término y llamados específicos.

3.3.4. Prescripción de dos años.

Al respecto el artículo 114, establece lo siguiente:

"Prescriben en dos años:

- I. Las acciones de los trabajadores para reclamar indemnizaciones por incapacidad provenientes de riesgos profesionales realizados;
- II. Las acciones de las personas que dependieron económicamente de los trabajadores muertos con motivo de un riesgo profesional realizado, para reclamar la indemnización correspondiente, y
- III. Las acciones para ejecutar las resoluciones del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Los plazos para deducir las acciones a que se refieren las fracciones anteriores, correrán respectivamente, desde el momento en que se determine la naturaleza de la incapacidad o enfermedad contraída, desde la fecha de la muerte del trabajador o desde que sea ejecutable la resolución dictada por el Tribunal.

Las fracciones I y II de este artículo sólo son aplicables a personas excluidas de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado."

Término que se encuentra dentro de los llamados específicos y el más largo que establece la LFTSE, dentro del cual si no se hace valer, la acción para reclamar los supuestos ya descritos, se encontrará prescrita la acción correspondiente.

CAPÍTULO 4
PROPUESTA DE REFORMA AL ARTÍCULO 113 DE LA LEY FEDERAL
DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

4.1. Artículo 113 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Ya mencionamos en el capítulo anterior que el tema primordial del presente trabajo, es precisamente proponer una reforma al artículo 113 de la LFTSE, particularmente el inciso c) de la fracción II, referente a la prescripción de cuatro meses con que cuenta el Titular de la Dependencia para solicitar el cese de un trabajador, en virtud de que consideramos que el legislador al señalar en dicho precepto lo antes mencionado, lo hace de una manera general, lo cual significa que, la autoridad que conoce de los conflictos existentes entre las Dependencias del Estado y los trabajadores a su servicio, que es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, sustente diversos criterios en relación a la fecha en la que debe empezar a computarse el término de cuatro meses con el que cuentan los Titulares de las Dependencias para solicitar el referido cese, para mayor ilustración, volveremos a transcribir lo que establece el inciso c) de la fracción II del artículo 113 de la LFTSE:

“Prescriben:

II. En cuatro meses:

- a) En caso de despido o suspensión injustificados, las acciones para exigir la reinstalación en su trabajo o la indemnización que la ley concede, contados a partir del momento en que sea notificado el trabajador, del despido o suspensión;
- b) En supresión de plazas, las acciones para que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o la indemnización de ley, y

c) La facultad de los funcionarios para suspender, cesar o disciplinar a sus trabajadores, contado el término desde que sean conocidas las causas."

De lo anterior, es importante hacer notar que consideramos necesario que el inciso c) de este artículo, sea reformado con el objeto de que se omita dejar en estado de indefensión al Titular de una Dependencia, para solicitar el cese en los efectos del nombramiento de un trabajador del Estado, toda vez que, a pesar de que dicho inciso refiere "el término se contará desde que sean conocidas las causas", en la realidad no acontece así, toda vez que el juzgador con el paso del tiempo ha emitido diversos criterios al respecto, pues atendiendo específicamente a lo señalado en el mencionado inciso, el juzgador tendría que empezar a computar el término de cuatro meses a partir de la fecha en que se haya instrumentado el Acta Administrativa, ya que a partir de ese momento es cuando se conocen las causas que se le imputan al trabajador por la conducta en que haya incurrido, es decir, los testigos de cargo le imputan directamente al trabajador los hechos que hayan ocurrido. Sin embargo, existen criterios en el sentido de que la resolución que se emite, señala que la acción del Titular de la Dependencia se encuentra prescrita, porque el término de cuatro meses se empezó a computar a partir de la fecha en que sucedieron los hechos que se le imputan al trabajador, es decir, si el testigo (s) de cargo refiere en su declaración fecha distinta y obviamente anterior a la que se instrumentó el Acta respectiva, el juzgador toma en cuenta esa fecha, sin importar los motivos por los cuales se instrumentó el Acta Administrativa posterior a determinado tiempo.

A mayor abundamiento, y como se especificó en el capítulo que antecede, el juzgador no toma en cuenta que pueden existir diversos motivos fundamentales, por los que en muchas ocasiones el o los directamente afectados por la conducta del trabajador, omiten hacerlo del

conocimiento de manera inmediata por miedo, por vergüenza, por nervios, por coraje frustrado o porque se encuentren amenazados por el propio trabajador que incurrió en la conducta; tal es el caso de los alumnos menores de edad, que dentro del sector educativo se encuentran expuestos a que por causas ajenas a su voluntad sean la mira de maestros (docentes), que incurren en conductas con las que evidencian que merecen ser sancionados con solicitar por parte del Titular de la Dependencia el cese en los efectos de su nombramiento.

Ahora bien, volvemos a realizarnos el mismo cuestionamiento ¿por qué señalamos que las personas, en este caso específicamente, los menores por miedo o vergüenza o alguna otra causa, omiten platicar con alguien, que fueron víctimas de algún maestro? la respuesta es muy lógica, los menores, cuando son víctimas de acoso sexual o en el caso que nos ocupa llamados actos inmorales ya estudiados y definidos en el capítulo 3, por parte de un maestro (trabajador del Estado), algunas veces los que fueron víctimas, llegan a pensar que por alguna causa son culpables o responsables de que dicha situación les sucediera y algunas otras, ni siquiera saben de que clase de conducta fueron víctimas, porque son menores a nivel preescolar y primaria, es decir, de entre los 4 y 10 años de edad, niños que evidentemente por su ingenuidad y transparencia no tienen idea de que son víctimas de conductas ajenas a un buen proceder por parte de lo algún maestro (trabajador del Estado).

Por ello consideramos que después de un análisis de las conductas graves, éstas afectan algunas ocasiones de manera parcial o total la vida de otras personas, como puede ser una violación, caso que algunas veces puede suceder en las escuelas a nivel preescolar, primaria o secundaria; conducta que en el caso de la ley que nos ocupa, estaría dentro de los incisos a) y d) de la fracción V del artículo 46 de la LFTSE o en su caso cuando un trabajador incurre en la causal del inciso h), es decir, concurrir al

trabajo en estado de embriaguez, lógico es que con dicha conducta se encuentra en peligro, en el caso de los menores, su integridad física y hasta un mal ejemplo para ellos por parte del maestro que incurra en dicha causal, cuando se supone que es precisamente el maestro quien debe de dar buen ejemplo a los menores alumnos, con su propia conducta.

En ese orden de ideas, y como ya lo mencionamos, las causales señaladas en los incisos a), d), y h) de la fracción V del artículo 46, consideradas por su naturaleza como graves, son conductas que no pueden quedar sin ser sancionadas, es decir, no pueden pasarse por alto, en virtud de que con las mismas se llega a poner en peligro la seguridad de terceras personas, que resultan ser los directamente afectados, como lo son los compañeros de trabajo, los jefes superiores, o bien en el caso que nos hemos referido, los menores de edad, alumnos de las escuelas a nivel preescolar, primaria o secundaria; situación que desde luego resulta perjudicial en varios aspectos para dichas personas, como lo son el físico, el psicológico y hasta el social.

Por ello consideramos que el titular de la Dependencia, debe de solicitar el cese en los efectos del nombramiento de un trabajador del Estado, cuando este incurra en alguna de las causales previstas en la fracción V del artículo 46 de la Ley de la materia, contado el término a partir de la fecha en que se haya instrumentado el Acta Administrativa correspondiente, sin tomar en cuenta que los hechos que se le imputan al trabajador del Estado hayan sucedido con anterioridad a dicha instrumentación, pues de lo contrario, se dejaría en estado de indefensión al titular de la dependencia si el término se contara a partir de que se dieron los supuestos hechos que se le imputan al trabajador, pues quedaría sin sanción alguna la conducta en que haya incurrido el trabajador, pues aún y cuando la misma no se considerara como grave, lógico es que se le sancione al trabajador por el simple hecho de haber omitido cumplir con las

obligaciones inherentes a su nombramiento, es decir, abstenerse de cumplir con lo señalado en el artículo 44 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que se refiere a las obligaciones de los trabajadores o en las Condiciones Generales de cada Dependencia, y peor aun que una conducta grave cometida por el trabajador quedara sin sancionarse o en el olvido, porque la acción del Titular se encontrara prescrita, situación que conllevaría que los directamente afectados quedaran inconformes lógicamente, de que no se castigue al responsable de determinada conducta, pues la ley es muy clara al señalar que los funcionarios tienen la facultad de suspender, cesar o disciplinar a sus trabajadores cuando éstos incurran con su conducta en alguna causal establecida en la propia ley. Por ello por medio del presente trabajo, proponemos la reforma al artículo 113 fracción II inciso c) de la LFTSE, a lo que nos referiremos en el punto inmediato.

Por otro lado, es importante hacer notar que dicho inciso referido en el párrafo que antecede también es erróneo al no especificar de manera clara que los Titulares podrán solicitar ante la Autoridad competente "la autorización en los efectos del nombramiento de un trabajador al servicio del Estado" y no así como vagamente se señala en la actualidad respecto a que los funcionarios tienen facultad para cesar a sus trabajadores, en virtud de que como se indicó en los capítulos 1 y 3 de este trabajo, existe la confusión por parte de los representantes legales o apoderados de los trabajadores entre la figura de pedir la nulidad de un nombramiento y solicitar el referido cese.

En relación a esto, una vez más señalamos que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado hace referencia a que se tiene derecho a solicitar la nulidad del nombramiento de un trabajador del Estado, es decir, se podrá solicitar la nulidad, siempre que el nombramiento se haya celebrado con la falta de algún requisito que se exige para su emisión, o sea,

la falta de alguno de los elementos de validez de que tiene que estar dotada dicha expedición. De lo anterior concluimos que la solicitud de nulidad de un nombramiento la puede realizar cualquiera de las partes interesadas en dicha circunstancia, es decir, el trabajador o en su caso la Dependencia que corresponda, ya que ambos tendrán el derecho de solicitarlo al percatarse de que el nombramiento que se haya expedido carezca de algún requisito que sea necesario para su validez, vgr. el lugar de adscripción, la clave presupuestal que ostente el trabajador, la o las firmas de las personas facultadas para autorizar el nombramiento de que se trate, la fecha de ingreso, el monto del salario, etcétera.

Lo anterior es con el objeto de precisar la **diferencia que existe entre solicitar la nulidad de un nombramiento y solicitar el cese en los efectos del nombramiento de un trabajador del Estado**, habida cuenta de que esta última solicitud se realiza siempre y cuando exista una causa justa para que tal nombramiento deje de surtir sus efectos sin responsabilidad para la Dependencia, esto es, cuando la conducta del trabajador se encuadre en cualquiera de los supuestos del artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el Estado puede solicitar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que el nombramiento de un trabajador deje de surtir sus efectos, y que se haya instrumentado con anterioridad a dicha solicitud el Acta Administrativa correspondiente referida y exigida por el artículo 46 bis del ordenamiento citado, por tanto consideramos necesario la reforma multireferida.

4.2. Propuesta de reforma al artículo 113 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Ahora bien, en virtud de que expusimos en el punto que antecede los motivos fundamentales por lo que proponemos una reforma específicamente al inciso c) de la fracción II del artículo 113 de la Ley Federal de los

Trabajadores al Servicio del Estado, a continuación transcribiremos la propuesta referida, siendo que el precepto mencionado quedaría de la siguiente manera:

Artículo 113. Prescriben:

II. En cuatro meses:

c) **La facultad de los funcionarios para suspender, disciplinar o solicitar la autorización para cesar los efectos del nombramiento de sus trabajadores ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, contado el término desde la fecha de la instrumentación del acta administrativa correspondiente, en términos del artículo 46 bis de este ordenamiento.**

De lo anterior, consideramos que dentro de la realización de esta propuesta, se desprenden dos elementos esenciales, que aun y cuando ya fueron analizados particularmente en el capítulo anterior, no es óbice mencionarlos nuevamente de manera general.

Así el primer elemento es señalar de manera clara y precisa, que al momento que un trabajador del Estado incurra con su conducta en alguna de las causales establecidas en el artículo 46 fracción V de la LFTSE, el Titular de la Dependencia podrá solicitar ante la autoridad competente, que es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, **-la autorización para cesar los efectos del nombramiento-**, esto con el objeto de que no exista confusión entre el término cesar y el término nulidad, figuras que existen dentro de la ley de la materia.

El segundo elemento, es que el término con el que cuenta el Titular de la Dependencia, es decir, el de cuatro meses, para solicitar la referida autorización al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, **-comience a computarse o contarse a partir de la fecha en que sea instrumentada el**

Acta Administrativa correspondiente, ello con el propósito de que en el caso de que un trabajador del Estado, incurra con su conducta en las causales señaladas en la **fracción V del artículo 46 y particularmente cuando se trate de los incisos a), d), y h)**, consideradas por su naturaleza como graves, y el término se contara a partir de la instrumentación del Acta respectiva en la que se señalen las imputaciones al trabajador, la acción de la Dependencia no prescribiera, esto es, que no quedara sin sanción alguna la conducta en que haya incurrido el trabajador, pues aun y cuando no sea considerada como grave su proceder, lógico es que se le sancione al trabajador por el simple hecho de haber omitido cumplir con las obligaciones inherentes a su nombramiento, es decir, abstenerse de cumplir con lo señalado en el artículo 44 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que se refiere a las obligaciones de los trabajadores o en las Condiciones Generales de cada Dependencia, y peor aun que una conducta grave cometida por el trabajador quedara sin sancionarse. Por ello es importante que dicho término se empiece a computar a partir de que se instrumente el Acta Administrativa que haya dado origen a solicitar la autorización de cese en los efectos del nombramiento de un trabajador del Estado.

CONCLUSIONES

Primera. Aún no existe un criterio uniforme acerca de la naturaleza jurídica del Derecho Burocrático, es decir, la relación entre el Estado y sus trabajadores, sin embargo, dentro del presente trabajo definimos al derecho burocrático, como el conjunto de disposiciones que regula las relaciones entre el Estado (patrón) y sus trabajadores (empleados o servidores públicos), basados en los preceptos señalados en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Segunda. Dentro del Derecho Burocrático la relación laboral se entiende entre el Estado representado por el Titular de una Dependencia y el trabajador al que se le haya expedido nombramiento para tener tal carácter, siendo que ambas partes tienen obligaciones y derechos al momento de establecer esa relación.

Tercera. La acción es un término de carácter estrictamente procesal, pues significa "derecho o demanda", es por ello que el Estado o Titular de la Dependencia (como parte actora) cuenta con la acción de solicitar a otra (trabajador-demandado) prestaciones a las que tiene derecho a través de autoridad jurisdiccional competente (Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje) y con las disposiciones que marque la Ley (Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).

Cuarta. La nulidad se produce por falta de alguno de los elementos de validez, es decir, cuando el acto es inválido, cualquiera de las partes, esto es, el Titular de la Dependencia o el trabajador del Estado, tienen derecho de reclamar o pedir la nulidad de un nombramiento, siempre que este último se haya celebrado con la falta de algún requisito que se exige para su emisión.

Quinta. El cese es una figura conocida en el ámbito del Derecho Burocrático, pues a través de ella el nombramiento de un trabajador del Estado dejará de surtir sus efectos, cuando éste incurra en alguna de las causales de cese que se establecen en el artículo 46 fracción V de la Ley Federal Burocrática, siendo importante mencionar que el Titular de la Dependencia que es quien tiene la facultad de solicitar el cese lo debe hacer tomando en consideración lo señalado en el artículo 113 fracción II inciso c) de la Ley Burocrática, es decir, que el Estado, podrá solicitar el cese de los trabajadores a su servicio dentro del término de cuatro meses.

Sexta. Por incumplimiento o falta de observancia de las obligaciones que tiene que acatar el trabajador del Estado, el Titular de la Dependencia tiene derecho de imponer la sanción que corresponda en contra del trabajador, aplicando si es necesario la sanción más grave, siendo la solicitud de cese en los efectos de su nombramiento ante la autoridad competente, que es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Séptima. Existe diferencia entre solicitar la nulidad del nombramiento de un trabajador del Estado y solicitar la autorización de cese en los efectos de su nombramiento, habida cuenta de que para solicitar el cese respectivo es necesario que el trabajador haya incurrido con su conducta en alguna de las causales que establece la fracción V del artículo 46 de la LFTSE y en su caso el Titular de la Dependencia tiene el derecho de solicitar dicho cese ante la autoridad respectiva que es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Mientras que para solicitar la nulidad de un nombramiento, la parte interesada lo hará cuando al haberse celebrado un nombramiento se haya omitido cumplir con algún elemento o requisito que se exige dentro de la propia ley o reglamento respectivo para su emisión pues ello no es una sanción impuesta al trabajador, como lo sería la solicitud de autorización para cesar los efectos de su nombramiento.

Octava. El antecedente más remoto de la prescripción lo encontramos en el Derecho Romano, sin embargo, lo importante es que el nacimiento de esta figura en nuestro país tiene sus antecedentes en el título II del Libro X del Fuero Juzgo, pues se reconoce a la prescripción en las llamadas "Siete Leyes".

Novena. Es hasta el advenimiento de la Revolución Mexicana cuando se empiezan a expedir decretos de carácter social a favor de campesinos y obreros, transformándose la Revolución en Constitución de 1917, y se crea un nuevo Derecho Social en las relaciones de producción económica y respecto a la transformación de la propiedad privada. De ello que se considera que del artículo 123 Constitucional se originó el Derecho del Trabajo. Específicamente, "la prescripción de derechos obreros en las Leyes Laborales de 1931 y en la actual de 1970", se incorporan como productos del régimen capitalista, en las que se autoriza la prescripción de derechos laborales de los trabajadores inspiradas en la teoría privatista del derecho, pero contraria a la Teoría social de las normas sobre trabajo y previsión social. Siendo que hasta la Ley Federal del Trabajo de 1970, cuando la institución de la prescripción es modificada de una forma más adecuada a la realidad.

Décima. La prescripción, desde el punto de vista laboral, es un medio jurídico (toda vez que lo establece la propia ley) a que tienen derecho las partes que conforman la relación laboral (trabajadores y patrones) para adquirir derechos o liberarse de obligaciones mediante el transcurso del tiempo y conforme las bases que señala la ley de la materia, sin dejar de precisar que al hablar del término prescripción lo ubicamos como una figura dentro del derecho procesal, esto es, el derecho de los trabajadores y los patrones para reclamar sus intereses.

Décima Primera. En materia de trabajo sólo se reglamenta la prescripción extintiva o negativa, en la cual se extingue o se pierde el derecho por no ejercitarlo en el término legal. Por tanto la prescripción negativa en materia laboral burocrática, de igual manera, es aquella que se extingue por no haber ejercitado un derecho en el término que la propia ley de la materia señale. Siendo que existen dos clases de términos que conforman a la prescripción extintiva o negativa, es decir, el general y el específico, mismos que son señalados en los artículos 112 a 114 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Décima Segunda. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala expresamente que el Titular de una Dependencia (Estado) cuenta con el término de cuatro meses para solicitar al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la autorización para cesar los efectos del nombramiento de un trabajador, cuando éste haya encuadrado su conducta en alguna causal de cese establecidas en la fracción V del artículo 46 de la referida ley, por tanto si no interpone en tiempo y forma su acción, ésta quedará prescrita.

Décima Tercera. La ley (LFTSE) al omitir señalar específicamente a partir de cuando comienza a correr el término de cuatro meses, pues sólo establece que: "c) La facultad de los funcionarios para suspender, cesar o disciplinar a sus trabajadores, **contado el término desde que sean conocidas las causas**" conlleva a que no exista un criterio uniforme al respecto. En virtud de que hay criterios que señalan que comenzará a computarse el término de cuatro meses a partir de que se instrumenta el acta administrativa o lo que es lo mismo de la conclusión de las investigaciones administrativas, otro criterio establece que dicho término empieza a correr a partir de que el jefe inmediato tiene conocimiento de los hechos o, en el caso particular de faltas injustificadas, el término de cuatro meses comienza a computarse a partir de la fecha de la última falta.

Décima Cuarta. Consideramos importante el hecho de que en ocasiones, el Titular de la Dependencia se encuentra impedido para hacer valer su acción dentro del término de cuatro meses que establece la ley, y más aún en el caso de que este término deba contarse **desde que sean conocidas las causas**, tal y como lo prevé actualmente el artículo 113 fracción II inciso c) de la LFTSE, toda vez que algunas veces, por la naturaleza de las conductas que consideramos como faltas graves, los afectados no dan a conocer en el momento mismo de acontecida la conducta del trabajador, la afectación que se les ocasiona, v. gr. casos que en la realidad acontecen dentro del Sector Educativo, particularmente cuando se trata de los maestros, tal y como se desprende de los Anexos del presente trabajo.

Décima Quinta. Establecimos que particularmente las causales señaladas en los incisos **a), d), y h) de la fracción V del artículo 46**, es decir, **cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos contra sus jefes a compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sean dentro o fuera de las horas de servicio; por cometer actos inmorales durante el trabajo y por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante**, por su naturaleza deben ser consideradas, conductas graves, sin que ello implique que las demás causales no deban sancionarse.

Décima Sexta. Existen casos, en los que es prácticamente imposible cumplir con la obligación que tiene el titular de la Dependencia de solicitar en tiempo ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la autorización para cesar los efectos del nombramiento de un trabajador, en virtud de que específicamente en el caso de los menores por muchas razones, como son el miedo, la vergüenza, los nervios, la falta de confianza hacia los adultos, o porque se encuentren amenazados por el propio maestro, omiten decir o

platicar alguna situación que les ha afectado directamente, es decir, prescribe la acción del Estado para sancionar al trabajador que se haya apartado de las obligaciones que tiene, pues de manera general y en la práctica el Juzgador toma en consideración la fecha en que sucedieron los hechos y no así la fecha en que se haya llevado a cabo el levantamiento del Acta Administrativa correspondiente.

Décima Séptima. Consideramos que los diversos criterios que existen, deben de uniformarse, plasmándose en que la ley, en este caso la LFTSE sea clara y precisa, señalando específicamente, que a partir de la fecha de la instrumentación del acta respectiva se empiece a computar el término de cuatro meses, para solicitar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la autorización de cese en los efectos del nombramiento de un trabajador del Estado; habida cuenta, de que en ocasiones, por diferentes razones o causas, los directamente afectados, dan a conocer los hechos después de pasado el tiempo, motivo por el cual, en ocasiones como ya lo señalamos la acción del Titular de la Dependencia, se encuentra totalmente prescrita. Lo anterior con el objeto de no dejar por un lado en estado de indefensión a los directamente afectados, que en su caso, son las personas (testigos de cargo) a quienes les constan los hechos que se le imputan al trabajador y por otro, si un trabajador incumple con las obligaciones inherentes a su nombramiento u omite dejar de hacer lo encomendado, no puede ni debe dejar de ser sancionado por la conducta en la que incurrió.

Décima Octava. Es el caso que actualmente el inciso c) de la fracción II del artículo 113 establece:

"Prescriben:

II. En cuatro meses:

c) La facultad de los funcionarios para suspender, cesar o disciplinar a sus trabajadores, contado el término desde que sean conocidas las causas."

Siendo que por los motivos expuestos en puntos anteriores, proponemos por medio del presente trabajo una reforma sustancial al inciso c) del precepto mencionado, con el objeto de que señale lo siguiente:

Artículo 113. Prescriben:

II. En cuatro meses:

c) La facultad de los funcionarios para suspender, disciplinar o solicitar la autorización para cesar los efectos del nombramiento de sus trabajadores ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, contado el término desde la fecha de la instrumentación del acta administrativa correspondiente, en términos del artículo 46 bis de este ordenamiento.

Décima Novena. La reforma propuesta en el punto anterior, es con el objeto de que el Titular de la Dependencia, al solicitar el cese en los efectos del nombramiento de un trabajador del Estado, cuando éste incurra en alguna de las causales previstas en la fracción V del artículo 46 de la Ley de la materia y más aún cuando se trate de conductas graves, no prescriba su acción, pues el término se empezará a computar a partir de la fecha en que se haya instrumentado el Acta Administrativa correspondiente, sin tomar en cuenta que los hechos que se le imputan al trabajador hayan sucedido en otro tiempo anterior a dicha instrumentación, pues aun y cuando la conducta del trabajador no se considerara como grave, lógico es que al mismo se le sancione por el simple hecho de haber omitido cumplir con las obligaciones inherentes a su nombramiento, y más aun que una conducta grave quedara sin sancionarse, además de que la ley es muy clara al señalar que los funcionarios tienen la facultad de suspender, cesar o disciplinar a sus trabajadores cuando éstos incurran con su conducta en alguna causal establecida en la propia ley.

ABREVIATURAS

LFT: Ley Federal del Trabajo.

LFTSE: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

CC: Código Civil.

BIBLIOGRAFÍA

ABOUHAMAD HOBAICA, Chibly, Anotaciones y Comentarios de Derecho Romano I, Tomo I. 3ª edición, Jurídica Venezolana, Caracas.

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel; Derecho Procesal del Trabajo, 2ª edición, Trillas, México 1989.

CANTON MOLLER, Miguel, Derecho del Trabajo Burocrático, Porrúa, México, 1982.

CHUAYFFET CHEMOR, Emilio, Derecho Administrativo, 1ª edición, Porrúa, México, 1987.

DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, 4ª edición, Porrúa, México, 1992.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, México, Porrúa, 1989.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 16ª edición, Porrúa, México, 1999.

FRAGA, Gabino, Derecho Administrativo, 26ª edición, Porrúa, México, 1986.

GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto, Derecho Administrativo y Derecho Administrativo al Estilo Mexicano, Teoría del Derecho Administrativo y Crítica a la forma en que se aplica ese Derecho por múltiples funcionarios de los Estados Unidos Mexicanos, 1ª edición, Porrúa, México, 1993.

HERRÁN SALVATTI, Mariano y QUINTANA ROLDÁN, Carlos, Legislación Burocrática Federal, 6ª edición, Porrúa, México.

MAGALLÓN IBARRA, Jorge, Instituciones de Derecho Civil, 1ª edición, Porrúa, México, 1990.

MORALES PAULÍN, Carlos, Derecho Burocrático, 1ª edición, Porrúa, México, 1995.

MORINEAU IDUARTE, Martha, Derecho Romano, 3ª edición, Harla, México, 1993.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México, 1983.

PETIT, Eugene, Tratado Elemental de Derecho Romano, 1ª edición, Edinal Impresora, México, 1971.

RUIZ BERZUNZA, Carlos Antonio, Circunstancias exclucentes de responsabilidad de Trabajadores en el Despido, Trillas, México, 1985.

SERRA ROJAS, Andrés, Derecho Administrativo, Tomo I, 24ª edición, Porrúa, México, 1989.

TENA SUCK, Rafael e ITALO MORALES, Hugo, Derecho Procesal del Trabajo, 2ª edición, Trillas, México, 1987.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa , México, 1982.

DICIONARIOS

COROMINAS, Joan, Diccionario Etimológico de la Lengua Castellana, 2ª edición, Gredos, Madrid, España, 1967.

DE PINA VARA, Rafael, Diccionario de Derecho, 21ª edición, Porrúa, México, 1995.

Diccionario Larousse, Noguer, Barcelona, 1997.

GARCÍA DE DIEGO, Vicente, Diccionario Etimológico Español e Hispánico; 1ª edición, Editorial S.A.E.T.A., Madrid, España, 1954.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS-UNAM, Diccionario Jurídico Mexicano, 15ª edición, Tomo A-CH y D-H, Porrúa-UNAM, México, 2001.

MARTÍNEZ MORALES, Rafael, Diccionarios Jurídicos Temáticos, Tomo V, Derecho Burocrático, 2ª edición, Harla, México, 1997.

PALLARES, Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, 24ª edición, Porrúa, México, 1998.

PALOMAR DE MIGUEL, Juan, Diccionario para juristas; 1ª edición, Tomo II J-Z, Porrúa, México 2000.

PIMENTEL ALVAREZ, Julio, Diccionario latín-español español-latín, 4ª edición, Porrúa, México, 1999.

RAMÍREZ GRONDO, Juan D., Diccionario Jurídico; 10ª edición, Claridad, Argentina 1988.

LEGISLACIÓN

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada, 1ª edición, Trillas, México, 1989.

Código Civil para el D.F. en materia común y para toda la República en materia Federal, Sista, México, 1999.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, 15ª edición, Delma, México, 1998.

Ley Federal del Trabajo, Sista, México, 1999.

Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, Sista, México, 1999.

JURISPRUDENCIA

Poder Judicial de la Federación, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Jurisprudencia y Tesis Aisladas 1917-2001.

Novena Epoca, Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: VI, Septiembre de 1997, Tesis: I.1o.T. J/27, Página: 629. **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. ACTA DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA. TÉRMINO EN QUE DEBE REALIZARSE.**

Séptima Epoca, Instancia: Sala Auxiliar, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 115-120 Séptima Parte, Página: 71. **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, CESE DE LOS. COMPUTO DE LA PRESCRIPCION EN LOS CASOS PREVISTOS POR EL ARTICULO 113, FRACCION II, DE LA LEY DE LOS.**

Sexta Epoca, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: CXI, Quinta Parte, Página: 52. **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. FALTAS DE PROBIDAD. COMPUTO DEL TERMINO DE PRESCRIPCION PARA DEMANDAR EL CESE.**

Sexta Epoca, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: LXXXIX, Quinta Parte, Página: 31. **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, PRESCRIPCION DE LA ACCION PARA EL CESE DE LOS CUANDO LAS FALTAS REQUIEREN DE UNA INVESTIGACION.**

Séptima Epoca, Instancia: Sala Auxiliar, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 115-120 Séptima Parte, Página: 71. **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, CESE DE LOS. COMPUTO DE LA PRESCRIPCION EN LOS CASOS PREVISTOS POR EL ARTICULO 113, FRACCION II, DE LA LEY DE LOS.**

Y OTRAS.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

V: 10
E. M. T. N.