

40721
341



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MÉXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGON**

**LA NECESIDAD DE REGULAR EL ACTA
ADMINISTRATIVA EN EL DERECHO DE LOS
TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

JOSE LUIS PACHECO GONZALEZ

ASESOR: LIC. IGNACIO ESPINO FRANCO

SAN JUAN DE ARAGON, ESTADO DE MÉXICO 2003

1

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.

**TESIS CON FALLA
DE
ORIGEN**

PAGINACION

DISCONTINUA

D E D I C A T O R I A S .

**A mi esposa Maria de Lourdes,
por ser el apoyo en mi
Vida y en el presente trabajo.**

**A mis hijos,
Claudia, Tatiana y Luis, quienes
me han
brindado su paciencia y cariño.**

**A mis padres Rodolfo y Silvia, por ser
quienes me han enseñado los valores
de la vida como el estudio y trabajo.**

2

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**A mis hermanos Rodolfo, Araceli, Celia,
Gilberto y Silvia, quienes son mi apoyo
moral.**

**A mi suegra Maria Antonieta
Hemmer, y cuñados, Guadalupe, Jesús,
Carlos, Pilar, Alicia, Erica, y Miguel +,
que siempre han sido mi impulso.**

**A el Licenciado Espino Franco Ignacio
por brindarme sus conocimientos apoyo
y su gran dedicación a la enseñanza.**

3

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**“LA NECESIDAD DE REGULAR EL ACTA ADMINISTRATIVA EN EL
DERECHO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO”**

INDICE.

INTRODUCCIÓN.....1

CAPITULO I.

**ANTECEDENTES DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES
DEL ESTADO.**

1.1.-Concepto de trabajo	5
1.2.-Trabajo burocrático	7
1.3.- La Constitución de 1917.	10

1.4.- El apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	13
1.5.- Surgimiento de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.	20
1.6.- Concepto de Servidores Públicos.	33
1.6.1.-Servidor Público de base.	36
1.6.2.- Servidor Público por Honorarios.	36
1.6.3.- Servidor Público eventual.	37
1.6.4.-Servidor Público de confianza.	37

CAPITULO II.

2.1.- El Acta Administrativa.	40
2.2.- Elementos del Acta Administrativa.	42
2.3.- Requisitos de precedibilidad del Acta Administrativa.	43
2.4. Motivos del Acta Administrativa.	46
2.5.- Sujetos pasivos y activos del Acta Administrativa.	57
2.5.1.- El Superior jerárquico de la Dependencia.	57

2.5.2.- El Jefe inmediato encargado de la oficina.	58
2.5.3.- El Trabajador.	61
2.5.4.- Testigos de Asistencia del Acta Administrativa.	64
2.6.- Notificación obligatoria al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Para autorizar la baja del Servidor Público.	70

CAPITULO III.

LA NECESIDAD DE REGULAR EL ACTA ADMINISTRATIVA. EN CUANTO A LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

3.1.- La notificación de despido al trabajador.	75
3.2.- La acción.	78
3.3.- La pretensión.	92
3.4.- La excepción.	94

3.5.- Procedencia y substanciación.	97
3.6.- El incidente de nulidad por falta de Acta Administrativa en el Injustificado despido.	99
3.7.- Las pruebas.	101
3.8.- Procedimiento administrativo para la validez jurídica del acta administrativa.	111
Conclusiones.	124
Bibliografía.	127

INTRODUCCIÓN.

Hemos establecido un estudio sobre las actas administrativas que son los documentos en que se hacen constar las supuestas conductas ilícitas de los trabajadores en el desempeño de sus labores, en su relación jurídico laboral, entre los mismos trabajadores y los titulares de la dependencia.

El fin del presente trabajo, emerge ante la necesidad de hacer notar que se debe legislar con mayor abundamiento acerca del acta administrativa, instrumento que sirve en el mayor número de casos para sancionar al trabajador al Servicio del Estado para evitar con la precisión de la ley las injusticias y la mala aplicación de la misma por parte de las autoridades.

También motivo el presente trabajo es el hecho de que la gran mayoría de los trabajadores al Servicio del Estado, desconocen sus derechos más elementales así como sus obligaciones, por tal situación es que muchas autoridades se sirven del acta Administrativa , para disciplinar a sus trabajadores, haciendo un uso indebido a éste documento de forma indiscriminada.

Durante mucho tiempo se ha visto como los trabajadores al Servicio del Estado, han sido objeto de innumerables injusticias y de la mala aplicación de la ley.

Ante la escasa, referencia del Acta Administrativa, en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en la mayoría de los casos se abusa y se mal interpreta a conveniencia de los titulares de las dependencias, este tipo de instrumentos, al extremo de que se prefabrican pruebas en contra de los trabajadores. De tal suerte que es necesario se modifique la ley, donde se inserte un capítulo completo en el cual señale el procedimiento de dicha acta, para que la autoridad puede cumplir con los requisitos que contempla actualmente el Artículo 46 bis de la citada ley.

De ésta forma se podrá probar plenamente la conducta ilícita del trabajador o la inocencia e improcedencia, por medio del acta Administrativa.

Así, como buscar mecanismos para la protección de los trabajadores al Servicio del Estado, en función de las omisiones de ésta ley respecto a las garantías de los instrumentados.

La presente investigación se realizará en el transcurso de tres capítulos. Siendo el primero de ellos a realizar un análisis del concepto de Derecho de Trabajo Burocrático así como los antecedentes históricos, de cómo surge a la vida jurídica la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, a partir

de la Constitución de 1917, donde los empleados públicos se encuentran al margen de las conquistas más legítimas del Artículo 123 y dirigen todos sus esfuerzos para organizarse y reclamar sus derechos. Era un sector laboral amenazado constantemente con el cese injustificado, y la reducción y congelación de salarios.

El 5 de Diciembre de 1938 se promulga el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, Ley protectora y tutelar que reconoció como obligaciones del Estado las prestaciones por las que venían luchando las organizaciones de burócratas. Posteriormente se promulga la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que se encuentra plasmada en el apartado B del Artículo 123 de Nuestra Carta Magna.

En el segundo capitulado, se examinará la instrumentación del acta Administrativa, la cual es el objeto de estudio del presente trabajo de investigación. Personas que intervienen en dicha acta como lo es el Jefe superior de la Oficina, el Trabajador (instrumentado) es el elemento principal de éste documento, el representante sindical, los testigos (de cargo, descargo y asistencia).

La responsabilidad del Estado cuando cesa al trabajador con autorización y sin ella ya que en la practica, primero se da de baja al trabajador no cumpliendo en la mayoría de los casos con los requisitos legales, sustentando lo anterior con los criterios de los Tribunales de Amparo y Federal de Conciliación y Arbitraje.

En este sentido el artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece la obligación a los titulares de las dependencias, a levantar el acta Administrativa con las formalidades previstas en dicho numeral. Así mismo analizar la responsabilidad del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando no precede conforme a lo que es condición expresa de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. También que recursos tiene el trabajador cuando se le da de baja sin autorización de dicho tribunal, lo cual sucede con mayor frecuencia en las diversas Secretarías de Estado.

En el tercer capítulo y último se presenta realizar un estudio de la naturaleza jurídica del acta Administrativa es decir, cual es el procedimiento ante el Tribunal como la acción, pretensión y excepción en el proceso laboral burocrático. Las causas de extinción de la acción pretendida así como los medios de prueba admisibles en dicho proceso y las actas Administrativas que tipo de pruebas son.

CAPITULO I.

ANTECEDENTES DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO.

I.1.-CONCEPTO DE TRABAJO.

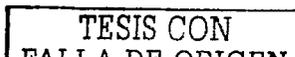
Comenzaremos haciendo un estudio de la definición de derecho del trabajo burocrático, iniciando de la distinción Aristotélica entre lo más cercano del genero y su diferencia específica , en la que el derecho es la nota común a todas las ramas jurídicas y trabajo es la diferencia específica a que ésta rama queda sometida, el cual sirve para crear su autonomía.

Como una consecuencia lógica de la vida en Sociedad nace la necesidad de crear normas que regulen la convivencia, esto es, reglas de conducta que hagan la vida lo mejor posible en convivencia de la misma sociedad.

En este sentido sumamente amplio se entiende por Derecho "ius" al conjunto de reglas que rigen las relaciones de los hombres dentro de la sociedad."

Resalió Bailón define al Derecho "como la ciencia que tiene por objeto el estudio de las normas que rigen de manera obligatoria la conducta del hombre en sociedad y que sirve como instrumento para resolver las controversias que se presentan entre los integrantes de la sociedad".:

1. Morneau Marta., et al., Derecho Romano , 3ª edición, Editorial Harla , México 1993, p. 30
2. Bailón Valdovinos Rosalio., Legislacion Laboral, Editorial LIMUSA, S.A. de C.V., México 1984. pp. 13 y 14.



El derecho ésta formado por normas que ordenan o prohíben, por normas que autorizan a hacer algo, así como normas que amenazan con la sanción al que no cumpla aquella orden o prohibición o no respete esa facultad de hacer algo. Siendo que las normas tienen la característica de la coercibilidad es decir se hacen cumplir aun contra la voluntad de los particulares ya que las normas son la consecuencia de ser aprobadas por la mayoría de la sociedad. Por lo que el derecho en su forma más pura y perfecta se realizara en aquel orden social en el que esté reducida, al mínimo la posibilidad de abuso de poder tanto por los particulares como por parte del gobierno a través de sus funcionarios públicos.

Guillermo Cabanellas, señala que "trabajo es el esfuerzo humano, físico o intelectual aplicado a la producción u obtención de la riqueza".³

José Dávalos, expresa "Que en torno a la determinación del origen del termino trabajo las opiniones se han dividido.

Algunos señalan que la palabra viene del latín trabs trabis, que significa traba, ya que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de un cierto esfuerzo.

"Una segunda corriente, ubica el término dentro del griego thilbo, que denota apretar, oprimir o afligir"

"Por otro lado se encuentran los autores que ven su raíz en la palabra laborare, labrare que quiere decir labrar, relativa a la labranza de la tierra".⁴

3. Cabanellas Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. 11ª Edición. Editorial HELIESTA. S.R.L. Buenos Aires Argentina. 1993. p. 387.

4. Dávalos José. Derecho del Trabajo. 1ra Edición. Editorial Porrúa. S.A. México. 1985. página 1.^o

La ley federal del trabajo nos da una definición, en su artículo octavo párrafo segundo, que a la letra dice:

Artículo 8vo.- Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio".

Observándose, que el legislador, se refiere al trabajo como esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza y un derecho, el cual se presta de manera subordinada.

A esta rama del derecho se le ha denominado de varias formas tales como: Derecho Social del trabajo, Legislación Industrial, Derecho Obrero, y en muy diversas formas, pero hasta el momento desde su nacimiento jurídico se le ha conocido y aceptado generalmente como Derecho del Trabajo.

1.2.-TRABAJO BUROCRÁTICO.

En México, el Derecho del Trabajo, por su carácter expansivo ha crecido abarcando, más formas de prestación de servicio, debido a éste crecimiento, ha tenido la necesidad de dividirse en dos grandes ramas: El Derecho del Trabajo particular o en strictu sensu (Apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los estados unidos Mexicanos apartado "A"), el cual regula los principios generales y de los trabajadores especiales, dentro de éstos se encuentran señalados el trabajo de las empresas descentralizadas y de

participación estatal, el fin que persigue la empresa es un fin meramente económico y en cambio el Derecho del Trabajo Burocrático (Apartado B del artículo 123 de Nuestro pacto Federal), el fin que se persigue es de interés general, como lo son los servicios públicos, la seguridad pública, y la creación de una infraestructura adecuada para el desarrollo social, político y económico del país, así tenemos que ésta relación de trabajo es la que se da entre los Poderes de la Unión, los Estados, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores existiendo algunas excepciones, tales como lo son los empleados de confianza; los que prestan servicio mediante contrato civil; los que están sujetos al pago por honorarios; los miembros del Ejército y Armada Nacional, excepción hecha del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional y Marina; los miembros de los cuerpos de seguridad pública; el personal del Servicio Exterior Mexicano.

El tema que se trata en el presente estudio, cae en la esfera del trabajo burocrático en general. Ya hemos señalado lo que es Derecho así como lo que es Trabajo, y a que tipo de labor nos referimos, solo nos falta aclarar el término burocrático, el cual proviene de burocracia, y éste a su vez de burócrata, palabra que es usada en la mayoría de las ocasiones en forma peyorativa, como una crítica a lo que se hace, de una manera de obstáculo, complicado y lento por las personas que desarrollan alguna actividad relacionada como servidores públicos.

Así burocracia se deriva del francés bureaucratie, y éste de bureau, oficina o escritorio y de griego kratos, poder.:

Miguel Cantón Moller, señala: "que el termino deriva de la raiz latina, tal vez tomada del griego "burrus", que significa un color oscuro: durante el siglo XVIII en Francia las oficinas de los escribanos se cubrian con tela oscura, "bure", de donde vino a llamar a los más importantes "Bureau". Parece ser que algún Ministro francés utilizo la palabra "bureaucratie" para designar a las oficinas gubernamentales y desde allí se generalizo el uso al mundo en general. (sic)

Nos damos cuenta que hay coincidencia en cuanto al origen del término. La doctrina no define al Derecho del Trabajo Burocrático. Asi para el Administrativista Don Emilio Chuayffet Chemor, el derecho Burocrático "regula los vinculos entre el Estado y sus trabajadores, y da especificidad y contenido a una relación que forma parte al derecho administrativo".⁶

Para algunos publicistas, el derecho Burocrático "es el conjunto de normas de Derecho Público que tiene por objeto de regular los derechos y obligaciones reciprocas entre el Estado y sus servidores, que con base en la justicia equilibre el disfrute de las garantias sociales por parte de los trabajadores, con el ejercicio de las funciones de servicio público que tiene a su cargo el Estado".⁷

Consideramos idóneo dar la definición de Derecho Burocrático, la cual fue aprobada en el segundo Congreso Nacional de Derecho Burocrático llevado a cabo en la UNAM: "El Derecho Burocrático es una rama del Derecho Laboral que se encarga de regular las relaciones entre el Estado y sus trabajadores en sus diversos niveles (Federación, Estado y Municipios), asi como los derechos y obligaciones que de ella surjan".⁸

6 Morales Paulin, Carlos A. , Derecho Burocrático, Editorial Porrúa, S. A. México, 1995, p.105.
7 Herrán Salvatti, Mariano. et al . Legislacion Burocrática, Editorial Porrúa, S. A. , México, 1986, p.20.
8 Acosta Romero, Miguel . Derecho Burocrático, Editorial Porrúa, S. A. México, 1985, p. 71.

La doctrina no define al Derecho del Trabajo Burocrático, por lo que intentaremos dar una, en base a los resultados de los análisis de las definiciones que se han dado en este.

Derecho del Trabajo Burocrático, es el conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto regular las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito federal y sus trabajadores.

1.3.- LA CONSTITUCIÓN DE 1917.

Es importante destacar que si bien en cierto el Presidente Porfirio Díaz dio facilidades a inversionistas y capitales extranjeros y con esto se dio inicio a la industrialización del país, también lo son los excesos lamentables del poder económico y político que ejerció en nuestro país una clase minoritaria en perjuicio del pueblo y en especial del obrero y del campesinado, en fabricas y minas era de miseria explotación y opresión.

Durante el gobierno de Porfirio Díaz, existieron hombres que se preocuparon por los problemas nacionales, entre estos se encontraban los hermanos Flores Magón, que presidiendo el Partido Liberal, publicaron un programa que constituye el documento prerrevolucionario más importante a favor de los trabajadores. Propone ese documento la unión, organización y lucha de los obreros en contra de la dictadura Porfiriana, además de reformar el sistema feudal-burgués y la exigencia de tener mejores condiciones de trabajo entre ellas destacan, que sean mayoría los trabajadores mexicanos en relación con los extranjeros, prohibiciones de trabajo a los menores de siete

años de edad, jornadas máximas de ocho horas, descanso semanal obligatorio; pago de salarios en efectivo, supresión de las tiendas de raya; la prohibición de multas en el trabajo, así como la retención de sueldos, estos derechos laborales se vieron plenamente contemplados en nuestra Constitución de 1917.

Venustiano Carranza, el veinticuatro de septiembre de 1913, pronuncia un discurso en el que expresaba el ideario social de la Revolución Constitucionalista en los siguientes términos "sepa el pueblo de México que terminada la lucha armada a que convoco el Plan de Guadalupe, tendrá que principiar formidable y majestuosamente la lucha de clases queremos o no y opóngase las fuerzas que se opongan, las nuevas ideas sociales tendrán que imponerse en nuestras masas "tendremos que removerlo todo crear una nueva Constitución cuya acción benéfica sobre las masas, nada ni nadie puede evitar...."

"Nos faltan leyes que favorezcan al campesino y al obrero pero estas serán promulgadas por ellos mismos, pues ellos serán los que triunfen en la lucha reivindicatoria y social"

Dentro de las leyes anteriores a la Constitución de 1917, que regularon el trabajo hablaremos del año de 1914 en el mes de agosto aparece la ley Cándido Aguilar, en Veracruz, por lo que establece Juntas de Administración Civil que entre sus facultades es dirimir controversias entre patronos y obreros.

En el año de 1914 el Gobernador de Yucatán Eleuterio Ávila dicta una ley de trabajo, cuyo impacto esta dirigido fundamentalmente a la liberación del

jornalero indígena, ya que no debemos olvidar que se trata de una región que era eminentemente agrícola; para ese efecto la abolición de las carta-cuenta, donde las deudas nunca se saldaban porque se heredaban de padres a hijos y nunca terminaban sino todo lo contrario crecían, siendo ésta una forma de esclavitud. La ley Eleuterio Ávila también crea una sección de inmigración y trabajo para solucionar los conflictos entre el capital y trabajo.

En Jalisco El Gobernador Manuel Aguirre Berlanga, dicta la Ley el 7 de octubre de 1914 que contiene normas de protección al salario y señala el salario (jornalero) mínimo que debería pagarse a los obreros.

El General Salvador Alvarado en Yucatán con su gran criterio revolucionario y de honestidad a toda prueba, interviene en los asuntos laborales y el 5 de mayo dicta una Ley que crea los consejos de Conciliación y el tribunal de Arbitraje en el Estado. El día 11 de diciembre entra en vigor en forma total la más completa de las Leyes de Trabajo que se dictaron en el periodo preconstitucional.

En sus escritos dice Alvarado: "Miles de desgraciados, por culpa de instituciones tradicionales y de vicios sociales tan fuertemente enraizados que parecían indestructibles, languidecían de generación en generación con la vida vendida a los "amos"; con los músculos relajados de enriquecer a la casta de los señores: con el alma y la conciencia sujetas al hierro invencible de una amarga esclavitud, en la cual habían aprendido de padres a hijos, que no podían tener otro sueño de alegría que el del alcohol, ni otra esperanza de liberación que la muerte"

Pero afortunadamente la Revolución envió a éste ameritado militar, político e ideólogo que inicio una nueva forma de vivir para el campesino y los obreros de Yucatán.

Decimos que es la ley más completa de las que emitieron, porque tiene todos los aspectos guardados; fijan las jornadas máximas de trabajo. Da el descanso pre y postnatal a las mujeres trabajadoras, define el accidente de trabajo y obliga a la indemnización correspondiente, establece el salario mínimo para obreros aprendices y servicio domestico; habla de que el Estado deberá formar una sociedad mutualista de tal fuerza que supere a cualquier particular, para garantizar a los trabajadores pensiones de vejez y para la familia en caso de muerte. En el caso puede decirse que se trata de un anticipo de seguridad social, y aunque no lleo a funcionar, la idea existió.

La lucha de los trabajadores al servicio del estado no fue fácil, se prolongo por muchos años. Así los Constituyentes de 1917, implantaron medidas proteccionistas para los trabajadores que eran contratados por particulares y con fin de lucro, quedando excluidos de ésta protección los servidores públicos, aunque se señalaba la conveniencia de reglamentar en forma especial las condiciones de los trabajadores del Estado.

1.4.-EL APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS."

El apartado B del Artículo 123 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).

El 7 de diciembre de 1959, el senado de la República recibió una iniciativa de reforma a la Constitución, enviada por el entonces Presidente de la Nación Licenciado Adolfo López Mateos que se pretendía mantener y consolidar los ideales revolucionarios en lo referente a la justicia social, proponiendo incorporar los principios de protección para el trabajo de los servidores del Estado.

En los considerandos de la iniciativa, se señalaban: "los trabajadores al servicio del estado no se encuentran en las mismas condiciones de los que prestan servicio a la iniciativa privada, ya que estos sirven para producir lucro, mientras que aquellos trabajan para instituciones de interés general y son colaboradores de la función pública no obstante esas diferencias su trabajo también debe ser tutelado, por lo que se estima necesario incluir esos derechos dentro del artículo 123.

En la iniciativa se recogen las protecciones establecidas en el Estatuto en vigor, se reconoce al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en el caso de los servidores del Poder Judicial Federal, será el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación el que debe intervenir, para salvaguardar su dignidad y decoro como órgano máximo de Justicia en el país.

En el Senado, se argumentó a favor de la reforma por parte de Abelardo de la Torre Grajales, que no obstante los ataques y críticas adversas que recibió la promulgación del Estatuto, los veintiún años de vigencia sirvieron para demostrar que sus impugnadores no tenían la razón, que nunca altero la paz, ni el funcionamiento del Estado, y que sirvió para el progreso en la medida en

que las prestaciones y beneficios de los burócratas se robustecían, el rendimiento de estos era más y mejor logrado. Terán Mata, dijo: que debería de lograrse una protección mayor para ellos, la elevación Constitucional de sus derechos, que los pondría, al nivel de los demás trabajadores. Breña Torres, señala: "que estas reformas es equiparable a la inclusión del artículo 123 en la Carta Magna, haciendo diferencias entre los obreros y los empleados públicos".

Se turnó posteriormente esta iniciativa a las Comisiones Unidas Primera de Puntos Constitucionales y primera de trabajo, la que el 10 de diciembre emitieron su dictamen aprobándola. Con la dispensa de trámites fue aprobado el dictamen por unanimidad de votos, pasando a la Cámara de Diputados para cumplir el procedimiento Constitucional.

En esta Cámara, las Comisiones Segunda de puntos Constitucionales y la tercera del trabajo rindieron su dictamen el 21 de diciembre de 1959, que se sometió a la discusión el día siguiente; se modificó la fracción IX del apartado B, señalando la posibilidad del trabajador cesado de optar por la reinstalación o el pago de indemnización y en la parte inicial suprimió las palabras "y empleados" , por considerar que bastaba decir "trabajadores" . El dictamen fue aprobado en segunda lectura el 23 del mismo mes y año y se devolvió para los efectos pertinentes a la cámara de Senadores. Estos en la sesión del día 26 conocieron el dictamen, aceptándolo por considerar pertinente las modificaciones formuladas por los Diputados. El dictamen fue aprobado con dispensas de trámites y por unanimidad, la iniciativa pasó a las Legislaturas de los Estados para que actuara como Constituyente Permanente. El 8 de septiembre de 1960 la Cámara de Senadores, como la Cámara de Origen hizo

el computo de los resultados de las Legislaturas Locales y declaro que la reforma Constitucional estaba aprobada turnando el caso a los Diputados, que como Cámara revisora, en su sesión del 27 de septiembre declaró reformado el artículo 123, con la adición del Apartado "B", ya mencionado y se paso al Ejecutivo para su promulgación, habiéndose hecho la publicación en el Diario Oficial de la Federación el día 5 de Diciembre de 1960.

El texto aprobado y publicado fue el siguiente:

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

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

B.- Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito Federal y de los territorios Federales y sus trabajadores.

I.-La jornada máxima de trabajo diurno y nocturno será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagaran con un ciento por ciento más de la renumeración fijada por el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder tres horas diarias ni tres veces consecutivas.

II.-Por cada seis días de trabajo, disfrutara el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario integro.

III.-Los trabajadores gozaran de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año.

IV.-Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos; en ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal.

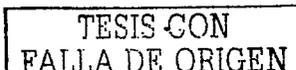
V.-Al trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

VI.-Solo podrá hacerse retenciones, descuentos, reducciones o embargos de salarios, en los casos previstos por las leyes.

VII.-La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizara escuelas de Administración Pública.

VIII.-Los trabajadores gozaran de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos de los aspirantes, aptitudes y antigüedad.

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



X.-Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para las defensas de sus intereses comunes. Podrán así mismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley respecto de una o varias dependencias de los Poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos de éste artículo les concede;

La seguridad social se organizara sobre las siguientes bases mínimas:

a).- Cubrirá los accidentes profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad, y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

b).-En caso de accidente o enfermedad, se conservara el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

c).-Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y otros dos después del mismo. Durante el periodo de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para amamantar a sus hijos. Además disfrutarán de asistencia médica y obstetricia, de medicinas, de ayuda para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

d).-Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia medica y medicinas, en los casos y proporción que determine la ley.

e).-Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficios de los trabajadores y sus familiares.

f).-Se proporcionara a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o renta, conforme a los programas previamente aprobados.

XI.-Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrados según lo prevenido en la ley reglamentaria.

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

XII.-Los militares marinos y miembros cuerpos de seguridad pública, así como el personal del Servicio Exterior, se regirán por sus propias leyes.

XIII.-La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza.

Las personas que los desempeñen disfrutaran de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la Seguridad Social.

Además contenía varios artículos transitorios:

Transitorios:

Artículo primero.-Esta reforma entrara en vigor el día de la publicación de ésta ley en el diario Oficial de la Federación.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Artículo segundo.-Entre tanto se expide la presente ley reglamentaria, continuara en vigor el estatuto de los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión,. En cuanto no se oponga a la presente.

Hubo necesidad de una reforma, por error que se cometi6; el 16 de diciembre de 1960, el Senado encabezado por el Licenciado Manuel Moreno Sánchez, presentó una iniciativa para adicionar la fracción IV del Apartado "B", la que fue aprobado con dispensas de tramite turnada a la Cámara de Diputados, en ésta sucedió exactamente lo mismo que en la de Senadores, se consulto a la Legislatura de los Estados y esta la aprobaron también. Tomando el acuerdo respectivo los Senadores el día 12 de septiembre de 1961 y los Diputados declararon reformado el artículo, el día 21 del mismo mes y año .I. la reforma apareció publicada en el diario oficial el día 27 de noviembre de 1961. consistía en adicionar la palabra "y en las entidades de la República", pues el salario del Distrito Federal era superior a la de los Estados, exceptuando el territorio de Baja California Norte.

Como ya quedo establecido fue en el año de 1960 la creación del apartado B del artículo 123 Constitucional.

1.-5.-SURGIMIENTO DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

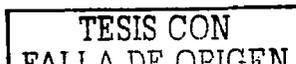
A continuación señalaremos algunos antecedentes históricos de la manera de surgir a la luz del derecho, la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado.

A partir de la promulgación Constitucional de 1917, los empleados públicos se sienten al margen de las conquistas más legítimas del artículo 123 que dirigen todos sus esfuerzos para organizarse y reclamar sus derechos.

En efecto era de considerarse que el injusto desamparo y relegación que dramáticamente vivía la burocracia nacional. Era un sector laboral amenazado constantemente con el cese injustificado, la reducción y congelación de salarios. En esas condiciones los trabajadores del Estado se consideraban fuera de la protección del movimiento social y carentes de estabilidad en sus empleos, pues cada cambio era motivo de angustia y pánico, motivo por los numerosos ceses y los nuevos funcionarios dictaban sin ninguna consideración y los trabajadores que por suerte se quedaban en sus empleos, eran objeto de un sin número de humillaciones, acentuándose su precaria situación por no tener beneficios ni apoyos como empleados del Estado.

En el año de 1922, se constituyen los primeros sindicatos de trabajadores del Estado, el de maestros en el puerto de Veracruz, dirigidos por Vicente Lombardo Toledano, y el de los trabajadores de limpia de la ciudad de México, surgiendo en Veracruz la primera huelga del sector público, debido principalmente a los varios meses de sueldo que se les adeudaban. Este movimiento culmina victoriosamente obteniendo dos triunfos históricos: el que el Estado reconociera su carácter de patrón respecto de los servidores públicos y el derecho de huelga como arma fundamental para defender sus derechos.

Este movimiento obtiene dos prestaciones iniciales de el gobierno del general Álvaro Obregón la expedición de un decreto estableciendo la pensión



de retiro exclusivamente para los maestros y otra en relación con la : “ Inamovilidad de los trabajadores”, medidas que no se generalizaron ni se pudieron llevar a efecto.

En el mismo año el recién integrado Sindicato de Trabajadores de Limpia de la Ciudad de México presentó una reclamación por un cese masivo, que en caso de no haber sido atendida y resuelto en forma favorable, se hubiera determinado una huelga general. Presentándose ante las autoridades un pliego de peticiones el cual es satisfecho en todos sus puntos, este ejemplo funde motivando a los trabajadores de otras dependencias gubernamentales para asociarse y organizarse en sindicatos. Entre los puntos que contenía el pliego petitorio están los siguientes: 1.- La jornada de ocho horas; 2.- Un día de descanso con goce de sueldo por cada seis días de trabajo; 3.- Aumento de salarios; 4.- Atención médica, medicinas y pago de salarios durante el tiempo que dure en sanar; 5.- Derecho al ascenso escalafonario y buen trato a los trabajadores; 6.- Inamovilidad en sus puestos a los trabajadores cumplidos en sus deberes; 7.- Pago de salarios caídos durante los días de huelga; etc.

La creciente intranquilidad preocupó al gobierno de el general Plutarco Elías Calles, estableciendo el día 19 de agosto de 1925 la Ley General de Pensiones Civiles y de Retiro; sin embargo, los beneficios eran mínimos que no alcanzaban a todos los trabajadores y además no evitaba el malestar ocasionado por los continuos ceses en todas las dependencias gubernamentales . Consideramos importante señalar que dicha Ley es el antecedente inmediato de la Ley del I.S.S.S.T.E.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Entre los años de 1917 y 1929 en que se reformó la Constitución, se dictan 53 decretos reglamentos y leyes reglamentarias, en los diferentes Estados de la República, basados todos ellos en la facultad que les otorgaba el artículo 123 de la Constitución, el que señala: " El Congreso de la Unión, sin contra venir las bases siguientes, deberá expedir las leyes de trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos y de manera general sobre todo contrato de trabajo ". Algunos Estados regularon el derecho de los empleados públicos, entre ellos podemos citar a los Estados de Puebla, Chiapas, Aguascalientes y la de Chihuahua del 5 de junio de 1922.

Durante la vigencia de estas leyes aparecieron conflictos que abarcaban dos o más estados; por ejemplo los trabajadores de ferrocarriles, los de mineros u otras industrias instaladas simultáneamente en varios Estados. Por el respeto a la soberanía de cada entidad no era posible resolver a unas los conflictos de otras. lo que ocasionó que tuviera que intervenir el gobierno Federal.

En el año de 1929 siendo presidente de la República el licenciado Emilio Portes Gil, elabora un proyecto de código Federal de Trabajo, el cual en su artículo tercero, establece que se sujetarán a las disposiciones del artículo 123 constitucional. Todos los trabajadores y patrones incluyendo al Estado. (La Nación, los Estados y los Municipios), cuando tengan el carácter de patrón. El proyecto Portes Gil como fue conocido es rechazado por el Congreso de la Unión, particularmente por la Cámara de Diputados.

En 1931, siendo presidente de la República Pascual Ortiz Rubio, se aprueba la Ley Federal del Trabajo, en su artículo segundo se estipula que las relaciones entre Estado y sus servidores, se regirán por las Leyes de Servicio Civil, que se expidan y para poner un ejemplo claro de sus intenciones de protección para el trabajador del Estado, el 14 de julio del mismo año se expide el reglamento que fija el Estado del personal de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público trayendo como consecuencia nuevos brotes tendientes a la organización de los trabajadores pugnando por un estatuto que garantizara sus derechos.

Como una repercusión de lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, se considera antecedente del estatuto jurídico el:

“ Acuerdo sobre organización y funcionamiento del servicio civil “, publicado el 12 de abril de 1934. elaborado por él general Abelardo L. Rodríguez, quien ostentaba la primera magistratura del país. demostrando siempre interés por la situación de los empleados públicos.

Hasta antes de estos esfuerzos del gobierno, solo de había tratado de proteger a los servidores del Estado con disposiciones para obtener pensiones y jubilaciones.

En la exposición de motivos del “Acuerdo”, Abelardo L. Rodríguez, dice :
“ Y que ha instruido a todos los jefes de las dependencias del ejecutivo, para que los empleados de la administración no fueran removidos sino con una causa a todas luces justificadas”.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

“ Por lo pronto abduco de la facultad constitucional que tengo para nombrar y remover libremente a los funcionarios y empleados que dependen del poder ejecutivo y estatuyo como seguridad de los propios funcionarios y empleados, y en bien de la eficacia de los servidores públicos, un régimen interno que fija normas para la admisión y nombramiento de los servidores del gobierno; señala sus derechos, obligaciones y recompensas, y establece a su favor la garantía de que a partir de la fecha del presente acuerdo y hasta el día último de noviembre del presente año en que terminará mi ejercicio presidencial, ningún funcionario ni empleado podrá ser removido de su puesto sin justa causa, debidamente comprobada ante las comisiones del servicio civil que se instituyen”.¹⁰

En el capítulo VII, del acuerdo que se refiere a las sanciones:

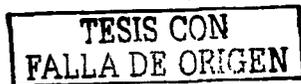
El artículo 48, establece: “Los funcionarios y empleados que falten al cumplimiento de sus obligaciones de este Acuerdo quedarán sujetos a la aplicación de las siguientes sanciones:

I.- Extrañamiento.

II.- Notas malas.

III.- Multas.

IV.- Destitución.



El artículo 55, señala: “Que para imponer la destitución se observarán las reglas siguientes:

I.- Se impondrá siempre por conducto de la Comisión de Servicio Civil.

II.- Se oirá previamente al interesado por escrito.

III.- Se comunicará al interesado de la causa de la destitución y de los hechos concretos que la motivaron.

Señalando que antes del mencionado “Acuerdo”, el general Abelardo L. Rodríguez, ya había dictado uno antes en 1932 estableciendo que los empleados del poder ejecutivo no fueran removidos de sus puestos sino por causa justa.

Estos fueron los primeros pasos concretos y serios para garantizar y consolidar la situación de los servidores públicos, a pesar del corto tiempo de su vigencia, su importancia radica fundamentalmente en que se desechan las falsas tesis, según las cuales el ejecutivo está facultado para nombrar y remover libremente de acuerdo con la Constitución de las Leyes a todos los funcionarios de la Federación. Reservándose este derecho solo para cuando se trate de altos funcionarios del gobierno Federal.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Con estos acuerdos se seguía regulando la relación laboral con leyes de carácter civil, y únicamente protegía a los trabajadores del poder ejecutivo, quedando al desamparo los trabajadores de los poderes judicial y legislativo, excluía a los militares, a los altos funcionarios de los empleados de confianza, también a los supernumerarios y los de contrato.

Para 1934 la inquietud era mayor y el deseo de organizarse surge entre muchos trabajadores al Servicio del Estado. La necesidad de luchar contra los despidos injustificados, las demoras de las paga, y la formación de escalafones justos acrecientan y fortalece ese deseo.

El cuadro de falta de garantías de su trabajo que deja en estado de indefensión a los empleados públicos, y a merced del capricho de las facciones políticas y de sus representantes, sigue provocando la reacción de inquietud e inconformidad que poco a poco van materializándose en peticiones concretas y bajo estas condiciones emanan las organizaciones de segundo grado que buscan formar frentes, comunes de sindicatos para defender los derechos más elementales de los trabajadores, y así es como nace la Alianza de Organizaciones al Servicio del Estado.

Al tomar posesión de la presidencia de la República el general Lázaro Cárdenas del Río, quien supo por una parte comprender los grandes anhelos e inquietudes de los trabajadores al Servicio del Estado y por otra parte, reconocer el valor de la función del trabajador del Estado representaba para el desarrollo y la economía Nacional, impulsó de modo inusitado, a las organizaciones de trabajadores, faciilitándoles en sus problemas todo el apoyo tanto material como moral de su gobierno.

En junio o julio de 1935, declaró dos discursos que los trabajadores del Estado deberían tener la misma protección legal que los trabajadores legales, estas declaraciones son el impulso para crear sindicatos de empleados públicos que pugnen por mejores condiciones de trabajo.

Así, el presidente manifestaba: " El Estado dentro de su espíritu socialista, pugnará por la unificación de las masas que tratan de mejorar reconociendo los justos derechos a organizarse de los trabajadores oficiales al igual que tienen las empresas privadas".¹¹

Señalando la importancia de aquel medio agitado y efervescente sobresalía la figura del licenciado Adolfo López Mateos en su condición de un luchador acérrimo y sindicalista netamente convencido entonces militante de la burocracia y precursor muy destacado del estatuto jurídico.

Como consecuencia de las inquietudes imperantes de los trabajadores del Estado las diversas organizaciones sindicales adquieren cierta fuerza, piensan que la mejor defensa de los intereses de los trabajadores se deberá realizar sumando fuerzas y esfuerzos, por lo que constituyen la Alianza de Trabajadores del Estado. Al efectuarse el primer Congreso de la Alianza, se le cambia el nombre pasando a ser la Federación Nacional de Trabajadores del Estado.

En el año de 1936 se funda la Confederación Nacional de Trabajadores de México y al Congreso respectivo asisten delegados de la Federación Nacional

¹¹ Idem. . p . 61.

de Trabajadores del Estado, acordando su militancia dentro de la central obrera , dado el espíritu que animaba a los empleados en aquella época.

En el mes de abril del mismo año aparece un manifiesto lanzado por el comité organizador de la Federación de Sindicatos de Trabajadores del Estado. Que dicho documento tenía por objeto procurar la unificación de todos los trabajadores del Estado, convocar un Congreso constitutivo de la Federación de Sindicatos de dichos trabajadores y que el organismo resultante fuese forzosamente independiente de las centrales obreras y campesinas, motivando el nacimiento de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.

El 23 de noviembre de 1937 el ejecutivo Federal, a través de la Secretaría de Gobernación, presentó a la cámara de Senadores el proyecto de Ley, llamado Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Ejecutivo Federal, para su análisis y aprobación, en la exposición de motivos se dice: que los derechos individuales fundamentales que interesan a los servidores del Estado, son idénticos a los que aseguran a la clase obrera en general y no hay ni debe haber obstáculos para reconocerlos y garantizarlos.

“Al analizar la definición que como asalariados del Ejecutivo a los trabajadores que están a su servicio y los que precisamente esta limitado dicho proyecto, las comisiones estimaron que son las mismas características y condiciones que guardan los servidores o empleados públicos de los demás poderes, por lo que creen de justicia y así se propone en ese dictamen, que se haga extensiva esa ley a dichos trabajadores, para abarcar todo ese sector del Gobierno Federal, con las clasificaciones que se establecen, ya que en

concepto de las comisiones sería lamentable e ilógico dejar al margen de esta propia ley esos núcleos numerosos e importantes de trabajadores al Servicio del Estado, que constituyen una misma clase. El ejecutivo indudablemente que no los ha incluido, no por el desconocimiento de la amplitud o extensión del problema, ni tampoco por olvido de los derechos y programas de mejoramiento que le corresponden, sino que ésta limitación de proyecto de ley seguramente ha obedecido al respeto profundo que el Ejecutivo ha demostrado en sus relaciones con los demás poderes; pero toca al Senado, en cumplimiento de sus derechos legislativos y en afán de cooperación con el autor de la iniciativa, darle la generalidad y amplitud indispensables, escuchando las justas demandas de los demás servidores del Estado, tanto por las razones expuestas como porque, de no hacerlo vendrían inmediatamente después reformas, adiciones o estatutos especiales que detonarían una labor legislativa incompleta o trunca".¹²

El estatuto que inicialmente regiría las relaciones del Ejecutivo con sus trabajadores, se modifica para regular la prestación de trabajo entre los poderes de la Unión, incluyendo los territorios Federales y sus trabajadores, una segunda y última edición es la propuesta por el senador Mora Tovar, en el sentido de dar oportunidad a regresar al empleo a los funcionarios que se les confirió una comisión de carácter electoral o de otra índole similar, al término de éstas.

El 21 de diciembre de 1937 es aprobado por votación unánime, en lo particular y en lo general con las adiciones referidas por la Cámara de Senadores.

El 24 del mismo mes y año pasa a la Cámara de Diputados, la cual lo estudia y emite un dictamen con fecha 26 de abril de 1938, contiene innumerables modificaciones, la mayor parte de estilo pero algunas de importancia. El 12 de mayo del mismo año se puso a discusión de las comisiones unidas, y es votada en contra, por las numerosas modificaciones que contenía; un grupo de diputados presentó otro proyecto de estatuto, que fue aprobado el 28 de junio remitido a la Cámara de origen para su discusión nuevamente. En la sesión del 23 de agosto del mismo año al darse cuenta el Senado del envío de los diputados se declara en sesión permanente hasta que la comisión presente su dictamen, siendo éste en el sentido de desechar las reformas formuladas por los diputados; ratificar la aprobación hecha el 21 de diciembre de 1937 y dar protección a los que hubieran sido cesados a partir del 1º de enero de 1938, para ocurrir ante el tribunal de arbitraje en demanda, si lo consideraban injusto. Se turno en forma personal a la Cámara de Diputados, con la súplica de que fuera tratado con altura necesaria.

El 6 de septiembre fue aprobado por 158 votos contra 6, pasándose al ejecutivo para los efectos de su publicación.

El 5 de diciembre de 1938, se promulga el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, Ley protectora y tutelar que reconoció como obligaciones del Estado las prestaciones por las que venían luchando las organizaciones burocráticas.

Figuran por la férrea defensa que hicieron al Estatuto Jurídico, los siguientes diputados: Salvador Ochoa Rentería, Fernando Amilpa, Celestino Gasca, Jesús Yurén, Francisco Mora Plancarte, Francisco Arellano y Rafael

Molina Betancourt. Señalamos la importancia de citar algunas intervenciones para conocer el pensamiento de los Legisladores:

Fernando Amilpa: " El Estatuto Jurídico debe ser, si es que deseamos secundar la labor de justicia social del señor presidente Cárdenas, un conjunto de normas legales consignadas en una Ley con el propósito de garantizar a los trabajadores del gobierno: la estabilidad en el trabajo; la justa retribución en el servicio prestado; la justa recompensa al mérito y a la constancia, a la honradez, haciendo justa la aplicación del escalafón, disfrute de vacaciones para recuperar esfuerzos perdidos; y la obtención de indemnización y la existencia, desenvolvimiento y fortalecimiento de los sindicatos".

Jesús Yurén: "Nuestra organización pugnó y ha seguido pugnando porque el Estatuto para los trabajadores sea una realidad. Nosotros esperamos pues, que estos compañeros servidores del Estado sepan aquilatar la labor de los Legisladores".¹³

Durante el gobierno del general Manuel Ávila Camacho en el año de 1941 se reformó el Estatuto destacándose en esta la especificación de las bases para la formación de escalafones, la prohibición de sindicatos de burócratas de adherirse a organizaciones a centrales obreras y campesinas y la desaparición de las Juntas Arbitrales, que existían en cada dependencia y en su lugar se crea en Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el aumento de las plazas consideradas de confianza.

En lo general se respetan los lineamientos marcados en el Estatuto Jurídico de 1938, por lo que se considera una reforma al primero.

Este Estatuto del general Ávila Camacho tuvo una vigencia aproximado de 22 años dando paso a una Ley Federal.

Como ya señalamos en las páginas anteriores fue hasta el año de 1960 la creación del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dando lugar a 3 años más tarde su promulgación, a la “Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado”, el 27 de diciembre de 1963 y publicada al día siguiente en el Diario Oficial de la Federación.

Siguiendo los mismos lineamientos del Estatuto, también se reconocen nuevos derechos a favor del servidor público, establece la inamovilidad de los empleados de base, reconoce los derechos de asociación profesional y huelga, pero tan limitada que hace casi imposible su ejercicio.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado consta de diez títulos y la podemos dividir en dos partes, lo sustantivo y lo procesal.

El tema que se trata en este estudio se regula en el título segundo, de los derechos y obligaciones, capítulo VII, artículos 46 y 46 bis.

1.6.- CONCEPTO DE SERVIDORES PÚBLICOS.

De acuerdo con el artículo 108 de Nuestra Carta Magna, son servidores públicos: “Los representantes de elección popular, los Miembros de los

Poderes Judicial Federal y Judicial del Distrito Federal, los funcionarios y empleados, y en general, toda persona que desempeñe un empleo cargo o comisión de cualquier naturaleza en la administración pública federal o en el Distrito Federal”.

Por lo que se considera que el servidor público es toda persona física que presta sus servicios al Estado, y en el presente trabajo nos referiremos aquellos que pertenecen a las Instituciones y a los Organismos que integran la Administración Pública Federal, a pesar de que en nuestra Carta Magna, el concepto de servidor público es para referirse a los empleados del Estado, en el sistema legal se sigue haciendo la distinción entre funcionarios y empleados, sin que se precise la diferencia entre estos.

Por lo que para el jurista Delgadillo expresa el siguiente criterio “La doctrina ha pretendido diferenciar las calidades de funcionarios y empleados: a) a partir de la duración en el empleo, b) de su retribución, c) de la naturaleza del derecho que regula la relación, d) del tipo de sus funciones y e) del tipo de ordenamiento que regula su actuación.

Estos criterios son objetables en vista de que:

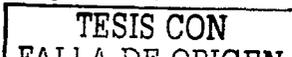
- a) La duración en el empleo no es nota de distinción entre unos y otros, ya que puede haber funcionarios que tengan igual o mayor tiempo de permanencia que algún empleado.**
- b) La retribución tampoco da base de distinción puesto que de acuerdo con el artículo 5º. Constitucional, a todo trabajo le corresponde su justa retribución, por lo tanto funcionarios como empleados deberán ser**

retribuidos económicamente por los servicios que presten a la Administración Pública, y sus presupuestos y tabuladores no hacen ninguna diferenciación al respecto.

- c) No es posible aceptar la tesis de la naturaleza del derecho que regula la relación de servicio, ya que todos los empleados se encuentran sometidos al mismo régimen de Derecho Público, y por lo tanto no hay diferencias entre funcionarios y empleados.
- d) En lo que respecta al tipo de funciones, tampoco es suficiente para hacer la distinción, ya que ésta tesis sostiene que el funcionario es el que tiene la atribución para decidir y ordenar, y los empleados solo son ejecutores, lo que no es suficiente para diferenciarlos, ya que en la relación jerárquica siempre hay alguien que ordena y alguien que obedece, aun entre funcionarios.
- e) Respecto al ordenamiento que regula la actuación, se ha dicho que el funcionario tiene sus facultades previstas en la Constitución y en las leyes, los empleados en los reglamentos. Lo anterior es inconcebible y no demuestra la diferencia entre los conceptos que se analizan, ya que de acuerdo con nuestro sistema jurídico, los órganos administrativos obtienen sus facultades bajo los tres sistemas: constitucional, legal y reglamentario.¹⁴

Por lo que para nuestro concepto no existe ninguna diferencia entre funcionario y empleado, ya que a estas dos figuras se refiere nuestra Carta Magna como funcionarios públicos, y que por lo tanto en trato jurídico dentro de la estructura Gubernamental y en caso de conflictos se deberá aplicar y respetar sus garantías como funcionarios públicos.

¹⁴ Delgadillo Gutiérrez, Luis Humberto, Elementos de Derecho Administrativo. Primer Curso., Editorial Limusa S.A. de C.V., Grupo Noriega Editores., séptima edición, 1997, páginas 146 y 147.



1.6.1.- SERVIDOR PÚBLICO DE BASE.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 6to, señala a los trabajadores de base, haciendo una señalización de que serán trabajadores de base todos los trabajadores del gobierno que no se encuentren enumerados en el artículo 5to, de la misma ley, y a los cuales nos referiremos más adelante, haciendo una distinción de otros trabajadores tales como, que estos son inamovibles en sus empleos y que los empleados de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente.

1.6.2.- SERVIDOR PÚBLICO POR HONORARIOS.

El servidor público por honorarios es aquel que no se encuentra en ninguno de los supuestos ya referidos anteriormente, pero que su figura jurídica se encuentra señalada en el artículo 8vo de la Ley Federal de la Trabajadores al Servicio del Estado, ya que dicho trabajador conserva sus derechos laborales a través de ésta figura, y que en cualquier momento que sea agredido en sus derechos los puede demandar ante la autoridad competente. sin importar su cargo, tiempo de duración o comisión en su empleo ya que demuestra su relación laboral a través de sus actos y por la expedición de sus recibos de trabajo, a los cuales se les conoce por honorarios y a través de los cuales cobra sus salarios por los servicios prestados a las oficinas

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

dependientes del Gobierno, de donde se da la relación laboral entre estas, naciendo el derecho para ambas partes.

1.6.3.- SERVIDOR PÚBLICO EVENTUAL.

Aunque la ley federal de los trabajadores al Servicio del Estado no dan un concepto o señalización de servidor público eventual el artículo 3ro de ésta ley señala.

“Trabajador es toda persona que preste un servicio, físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.

Por lo que en base a lo anterior aunque no se señale directamente en la ley ya citada, en nuestro concepto si hay mención a esta figura de trabajador y que se deberá reglamentar en lo futuro para que el trabajador eventual no quede exento de las garantías de los Trabajadores al Servicio del Estado, cuando estos presten sus servicios para el Gobierno.

1.6.4.-SERVIDOR PÚBLICO DE CONFIANZA.

Por ultimo nos referiremos a los Trabajadores Públicos de Confianza a los que hace referencia el artículo 5to de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en sus cuatro incisos, donde quedan perfectamente señalados estos, para quienes el régimen relativo a la confianza tiene otras connotaciones jurídicas. Desde la promulgación del Estatuto de los

Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión (ETSPU), el año de 1939, se dijo que para los efectos de la mencionada ley, los trabajadores federales se dividirían en dos grandes grupos: trabajadores de base y trabajadores de confianza; incluyéndose en una larga relación los puestos que serían comprendidos en la denominación genérica "empleados de confianza" (a. 4o ETSPU). Se agregó que estos empleados no quedaban incluidos en los beneficios consignados en el Estatuto (a. 8o), excluyéndose asimismo a los miembros del ejército y la armada nacionales, excepción hecha del personal que prestaba servicios en la Dirección General de Materiales de Guerra, al que muy poco tiempo después también se excluyó.

El Estatuto dio paso, el año de 1965, a la «LFTSE», reglamentaria del apartado "B" del «a.» 123 constitucional, en la cual se ha mantenido la división antes indicada, al igual que una sucinta y pormenorizada relación de los puestos que deben estimarse de confianza en el gobierno federal, tanto de los tres poderes (Legislativo, Ejecutivo y Judicial), como de otras instituciones y dependencias que sería prolijo enumerar (a. 4o y 5o «LFTSE»). El criterio para considerar cuáles actividades y funciones de los trabajadores del Estado caen en el rubro "de confianza" ha sido muy variable y ha atendido más bien a circunstancias de grado en el análisis de los empleos, que a la naturaleza propia del trabajo, p.e.: las autoridades han sido inflexibles en considerar que todos los puestos de inspección deben ser de confianza, aunque en algunos casos el ejercicio del puesto sea de tal naturaleza técnico que resulte indispensable que lo ocupen personas con las calidades personales requeridas para su eficaz desempeño. En otro aspecto, la propia «SCJ» ha sustentado criterios diversos respecto de la catalogación de los empleos de confianza, con base en el hecho de que si bien es cierto que los servidores públicos en general se encuentran protegidos por una legislación que sustenta avanzados

principios sociales, en materia de puestos de confianza constituye una excepción que debe ser rigurosamente atendida tanto debido a sus efectos limitativos como a la calificación de las funciones que en la propia ley se consignan, en las cuales queda incluida una extensa gama de situaciones que, al quedar aclaradas en el nombramiento que se expide a cada persona, han de ser atendidas en su carácter y contenido.

Por otra parte. En los reglamentos de condiciones de trabajo de las dependencias gubernativas, organismos descentralizados, fideicomisos y empresas paraestatales las funciones de confianza están asimismo definidas en forma específica: a) por lo dispuesto en la «fr.» XIV del «a.» 123, del apartado "B" de la C; b) por la «LFTSE», y c) por las referidas condiciones, reglamentos interiores de trabajo. Lo anterior nos permite concluir que las personas que ostenten un empleo de confianza en la administración pública solo tienen la vía del amparo indirecto para reclamar la protección de garantías que consideren violadas en su perjuicio. Por esta razón cuando se han presentado controversias respecto de la naturaleza jurídica del empleo de confianza el Tribunal Federal de Arbitraje se ha declarado incompetente para conocer de cualquier reclamación y ha rechazado los escritos de demanda respectivos con base en el contenido de la legislación mencionada.¹⁵

CAPITULO II

DEL PROCEDIMIENTO INTERNO DEL ACTA ADMINISTRATIVA.

2.1.- EL ACTA ADMINISTRATIVA.

La ley no da una definición de las actas administrativas, por lo que trataremos de dar una.

Para Rafael de Pina, el acta en términos generales, "es un documento acreditativo de un evento o suceso, que se transcribe a papel, para su mejor constancia."

Para Guillermo Cabanellas de Torres, dice": Es la relación escrita donde se consigna el resultado de las liberaciones y acuerdos de cada una de las sesiones de cualquier junta, cuerpo o reunión y sigue diciendo es " la voz acta deriva del latin actus, propiamente todo cuanto se hace o dice, se conviene o pacta": id quod actum est "

De las anteriores definiciones encontramos que el acta administrativa;

- 1)Es un documento, el cual tiene que ser en forma escrita;**
- 2)Es un evento o suceso, donde se consigna el resultado de una serie de liberaciones; y**
- 3) Su finalidad, es que haya constancia de los hechos.**

Él articulo 46 bis de la L.F.T.S.E., señala cuando el trabajador incurra en una de las causales se levantara el acta administrativa.

Otro elemento para llegar a una definición es el incumplimiento en el desempeño de sus labores, las que se encuentran plasmadas en él articulo 46 fracción V de la citada ley.

Para Andrés Serra Rojas": El acto Administrativo, es un acto jurídico, una declaración de voluntad, de deseo de conocimiento y de juicio unilateral, externo, concreta y ejecutiva, que constituye una ejecución ejecutoria, que emana de un sujeto: la Administración Publica, en el ejercicio de una potestad administrativa, que crea reconoce, modifica.

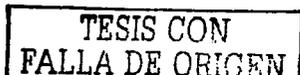
Transmite o extingue una situación jurídica subjetiva y su finalidad es la satisfacción es la del interés general."¹⁶

Consideramos que las actas administrativas son un acto administrativo, por formar parte de la Administración Publica y estar sujetos a las leyes por las que rigen en su relación jurídico laboral y un buen desempeño en el trabajo, conlleva precisamente al objetivo, que es la satisfacción general.

Así mismo él articulo segundo de la ley tantas veces citada, consagra, la relación de trabajo entre los Titulares de las Dependencias y sus trabajadores de base.

¹⁶ Serra Rojas Andres., Derecho Administrativo., Editorial Porrúa S.A., México.

1994, pagina 230.



En relación a lo expuesto, consideramos que las actas administrativas: son el documento en el cual se hacen constar las supuestas irregularidades en que incurrió el trabajador en el desempeño de sus labores y que la Ley considera como causa de incumplimiento en su relación jurídico laboral entre los mismos y los titulares de la dependencia respectiva.

2.2.-ELEMENTOS DEL ACTA ADMINISTRATIVA.

Para efecto de poder establecer los elementos del Acta Administrativa es necesario que se reúnan con exactitud los mismos y que darán vida a la misma siendo que las personas que intervienen en esta necesariamente necesitan reunir ciertos requisitos tales como, que el trabajador o empleado o servidor tenga la calidad de ser de una dependencia Gubernamental, prestar sus servicios en esta, que para efectos del acta administrativa esta tenga que ser iniciada por orden de un superior jerárquico, así como que las faltas que se le imputen al trabajador sean relacionadas con sus funciones dentro de sus horarios de trabajo, que tenga un representante sindical, y que los testigos de asistencia sean también trabajadores al servicio del estado. Para que la instrumentación del acta administrativa tenga un verdadero valor.

2.3.-REQUISITOS DE PROCEDIBILIDAD DEL ACTA ADMINISTRATIVA.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El uso de actas administrativas por las distintas dependencias publicas que rigen sus relaciones de trabajo el apartado "B" del art. 123 constitucional, encuentra su fundamento en el art. 46 bis de la Ley Federal de los trabajadores del Servicio del Estado, que indica que el jefe superior de la oficina levantara esta, con intervencion del trabajador, un representante del sindicato respectivo, los testigos de cargo y de descargo y dos de asistencia. A esta acta se le agregaran los documentos necesarios, siendo mismo documento base de la accion.

Toda acta administrativa debera contener con toda precision, para su procedibilidad los siguientes elementos.

a) Lugar, fecha y hora en que se levante. Conforme a los usos y Principios generales de derecho;

**b) Nombre y domicilio de las personas que intervienen.
Señalando en cada uno de los casos en que calidad intervienen;**

c) Fundamento por el que se levanta el acta;

d) Declaración de los que intervienen en dicha acta, bajo protesta de Ley;

e) Firma de todos los declarantes así, como la de los testigos de asistencia;

f) Además en ese mismo acto se entregara una copia de todo lo actuado al trabajador y a su representante sindical.

Toda acta administrativa, para su procedencia tiene que reunir todos los requisitos esenciales exigidos por la Ley, se considera como documento base de la acción para la terminación de los efectos del nombramiento, de lo contrario se considera como despido injustificado.

Como observamos el acta administrativa es el documento principal para cesar a un trabajador el cual se realiza en un solo acto, de tal suerte que si no aporta los elementos necesarios para su defensa, se procederá a la terminación de los efectos del nombramiento, cuando a juicio del titular considere demandar ante el Tribunal.

Por lo que proponemos que se divida en dos actuaciones o audiencias de modo que permita a las partes realizar investigaciones así, como aportar pruebas de cargo y descargo.

A continuación me permito transcribir el siguiente criterio de la Suprema Corte de Justicia, por lo que a este tema se refiere:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ACTAS IMPRECINDIBLES PARA EL CESE DE LOS.

Conforme al Art. 46 de la ley Federal de Trabajadores, ningún trabajador puede ser cesado sino por justa causa, y el Art. 46 bis de la propia Ley ordena: "Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción v del Art. anterior, el jefe superior de la oficina procederá a

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

levantar acta administrativa , con intervención del trabajador y un representante del sindicato respectivo , en lo que con propia precisión asentarán los hechos ,la declaración del trabajador afectado y la de los testigos de cargo y descargo que se propongan , plasmara por lo que ellas intervengan y por los testigos de asistencia , debiendo entregarse en el mismo acto , una copia al trabajador y otra al representante sindical* y sigue diciendo que si al juicio del titular procede a demandar la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador , a la demanda se acompañaran como instrumentos base de la acción , el acta administrativa que al levantarse éstas se hayan agregado; por lo que el cumplimiento del requisito señalado en el 46 bis, debe ser considerado como elemento básico para la procedibilidad de la acción intentada. El razonamiento anterior lleva a la conclusión de que si en el juicio correspondiente el trabajador se excepciona aduciendo requisitos a que se refiere el Art. 46 bis que se comenta el titular no haber cumplido con dichas exigencias legales, sé esta en presencia de un caso de improcedencia de prosperar; por otra parte si el titular cesa a un trabajador y este aduce en el juicio que lo ceso sin haber cumplido con los requisitos a los que se refiere el Art. 46 bis que se comenta y el titular no demuestra que se cumplió con dicha exigencia legal, sé esta en presencia de un caso de incumplimiento a la ley que por si solo bastara para considerar que el despido fue injustificado.¹⁷

Séptima Época:

Amparo Directo 7148/82. Juventino Mata Mejía. 16 de enero de 1984.

Cinc ¹⁷ Jurisprudencia de S. C. J. De la Nación. Apéndice de 1995. Cuarta Sala tesis 560, página 368

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Amparo Directo 5557/83. Álvaro Pedrosa Meléndez. 24 de febrero de 1984. cinco votos.

Amparo Directo. 7595/82. Edgar Pérez Cano. 13 de junio de 1984. cinco votos.

Amparo Directo. 9737/83. Secretario de Agricultura y Recursos Hidráulicos. 6 de agosto de 1984. unanimidad de cuatro votos.

2.4.-MOTIVOS DEL ACTA ADMINISTRATIVA.

Como quedo establecido en la Constitución (Art.123, apartada B, fracción IX, primer párrafo) y en la ley reglamentaria (Art. 46 de la L.F.T.S.E) el derecho de los servidores públicos a la estabilidad en el empleo, para desplazados sin motivo, ni causa justificada, otorgándoles el derecho ala conservación del empleo, estableciendo la posibilidad de reincorporarse a su trabajo, cuando fueren víctimas de despidos injustificados. Ya que titulares de las dependencias tiene la obligación, en el caso de incumplimiento del trabajador, conforme lo dispuesto en el art. 46 frac V, de la L.F.T.S.E. someter el caso al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y este debe autorizar el cese de los empleados si se justifica la falta cometida, en caso contrario deberá negarlo y condenar al organismo del que se trate, a la reinstalación o indemnización o al pago de los salarios caídos al trabajador.

En pocas ocasiones, la dependencia promueve juicio previo ante el T.F.C.A para dejar sin efecto el nombramiento del trabajador, y es que en la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

realidad, primero se dicta el cese y después se pretende justificar en el juicio cuando el trabajador lo promueve, juicio que causa un detrimento patrimonial al edo, ya que cuando el trabajador gana el juicio del despido injustificado en la sentencia que se dicte en dicho juicio en los puntos resolutive se ordenara a la autoridad las prestaciones ya antes señaladas y si dicho juicio dura un termino de tres años el estado deberá pagar todas las prestaciones, esto por un acto de ignorancia, capricho o prepotencia de los funcionarios públicos.

Los trabajadores en el desempeño de sus funciones, están obligados a cumplir lo establecido en las leyes y los reglamentos internos, que regulan el desempeño de las actividades laborales, el incumplimiento de estas produce una responsabilidad desde administrativas, laborales y hasta penales. El Art. 44 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, regula las obligaciones de estos, y donde señala que en caso de infracción a dichas obligaciones se les aplicara lo contenido en el art. 46 y 46 bis de la Ley de los Servidores Públicos.

Art. 44.Son obligaciones de los trabajadores:

I.-Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y leyes 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.

El incumplimiento para el trabajador de las obligaciones que se especifican en este artículo, darán lugar a la aplicación de diferentes sanciones reguladas en las condiciones generales de trabajo de cada dependencia, o el cese o terminación del nombramiento.

Las correcciones disciplinarias, como sanciones administrativas son la consecuencia de una infracción a la Ley Laboral, su imposición esta supeditada a un procedimiento previo, aunque sea en forma elemental, pero no necesaria y puede ser: preventiva, correctivas o extintivas. Las primeras son: extrañamiento, la amonestación, la suspensión temporal y la remoción del centro del trabajo, estas y las anteriores, son reguladas, en las condiciones generales de cada dependencia. En las ultimas se encuentra la suspensión definitiva (CESE) o la suspensión de los efectos del nombramiento.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Considera importante dar un concepto del termino cese o cesar, existe una diversidad de interpretaciones respecto a los términos, por que creo cabe en primer termino, señalar el origen de la palabra CESAR: del latin cesare, suspender, terminar. Atendiendo al significado que da el Diccionario de la Lengua Española; suspender o acabarse una cosa y por extensión o practica dejar de desempeñar un cargo publico y/o privar aun empleado publico de su empleo.

En este orden de ideas dos posturas respecto a este termino:

a)La primera que identifica el cese con el despido; y

b)La segunda que es más amplia y que interpreta el cese como cesación de la relación jurídica entre el estado y el trabajador o de una manera general cesación del contrato de trabajo, postura a la que personalmente nos adherimos”⁽¹⁸⁾

De tal suerte que podemos relacionar el cese, con las causas de terminación de la relación de trabajo, conforme lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley Burocrática, en sus primeras cuatro fracciones y de causas de rescisión en lo que atañe a la fracción V de la Ley antes Citada, diferenciado de lo que es una cesación de rescisión o despido.

18 Mora Rocha, J Manuel . . Elementos Prácticos de Derecho de Trabajo Burocrático. . Editorial Pac, S.A. de C. V. Mexico 1992.

por justa causa , teniendo derecho a la estabilidad del empleo , al respecto retomamos la aportación que nos hace el ilustre maestro Don Mario de la Cueva:”La

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente en la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente a la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad del sujeto de la relación, que hagan imposible su continuación.”¹⁹⁾

Para poder comprender este supuesto, consideramos reproducir en su totalidad el art. 46 y 46 bis de la L.F.T.S.E.

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

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

II.-Por conclusión del termino o de la obra determinantes de la designación;

19. De la Cueva, Mario : El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo ., Editorial Porrúa, S.A. : Mexico, 1993, p.219.

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

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

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

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

c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y 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, dependencia donde preste sus servicios.

g) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación, les ordenes que reciba de sus superiores.

h) Por construir, habitualmente, el trabajo en estado de ebriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

i) Por falta comprobada de cumplimiento de las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva.

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

En los casos a que se refiere esta fracción, el jefe superior de la oficina respectiva podrá ordenar la remoción del trabajador que diere el motivo a la terminación de lo efectos del nombramiento oficina distinta de aquella que estuviera prestado sus servicios, dentro de la misma Entidad federativa cuando esto sea posible, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal Federal de Conciliación.

Por cualquiera de la causa a que se refiere esta fracción, el Titular de la Dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento si con ello esta conforme el sindicato correspondiente; pero si este no estuviere de acuerdo y cuando se trate de una de las causas 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, 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 agitarlo en los términos y plazos que corresponda para determinar en definitiva sobre la procedencia o imprudencia de la terminación de los efectos del nombramiento.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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

Artículo 46 bis. Cuando el trabajador incurra en una de las causales a que se refiere la fracción y el artículo anterior, el jefe superior de la oficina procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante sindical respectivo, en que con toda precisión se asentaran los hechos, la declaración del trabajador afectado y la de los testigos de cargos y descargos que se propongan, la que se firmara por lo 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 la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador a la demanda se acompañaran, como instrumentos base la acción, el acta administrativa y los documentos que, al formularse esta se hallen agregados a la misma.

La doctrina ha señalado que el art. 46 de la citada ley, abarca las causales de terminación, despido, cese, rescisión de la relación de trabajo tanto unilaterales, ordinaria como anormales como de incumplimiento, así:

La renuncia del trabajador es una causal unilateral de conclusión de la relación laboral, el vencimiento del contrato por obra o tiempo determinado, la muerte del trabajador y la incapacidad permanente podrian catalogarse como causas normales e involuntarias y el resto de las causales de incumplimiento o

violación alas obligaciones pactadas de naturaleza grave que también impiden la constitución del nombramiento.

En las primeras cuatro fracciones la relación de trabajo termina forzosamente y de manera unilateral por parte de la autoridad sin que medie resolución del Tribunal sino tan solo una serie de medidas que caen en lo administrativo como podrían ser la acreditación de la muerte del trabajador o certificación de su incapacidad física o mentalicemos que estas fracciones, también sé deberían levantar un acta administrativa, principalmente en la fracción I para que se tuviera constancia de los hechos controvertidos, pudiendo convertirse en un medio de prueba posteriormente. Sin embargo la Suprema Corte de Justicia de la Nación desdichadamente ha sostenido un criterio contradictorio.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ACTAS ADMINISTRATIVAS PARA EL CESE DE LOS. CASO EN QUE NO SON NECESARIOS.

Si el cese de un trabajador al servicio del Estado. Se dicto con base ala fracción I del Art. 46 de la Ley Federal Burocrática, no se requería para ello acta administrativa, la que solo es necesaria en los casos previstos en la fracción V de dicho precepto, de ahí que resulte intrascendente, que el acta levantada al efecto carezca de las formalidades referidas por el Art. 46 bis de la citada ley.²⁰

20 Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Octava Época, Tomo 82, Octubre de 1994. Tesis 1.60. I. J/31. página 30

**SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO
DEL PRIMER CIRCUITO**

OCTAVA EPOCA.

Amparo directo 7766/88. José Isabel Reyes Carvajal .2 de Septiembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretario: Oscar Castañeda Batres.

Amparo directo 4086/89 .Germán Gutiérrez Herrera. 29 de Septiembre de 1989. Unanimidad de votos .Ponente : Maria del Rosario Mota Cienfuegos . Secretaria :Clara Eugenia González Ávila U.

Amparo directo 10646/93. Rafael Ramírez Tapia. 28 de febrero de 1994 .Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria Maria Marcela Ramirez Cerillo.

Amparo directo 456/94. Adela Antonia Martínez Ortiz y otros. 9 de Marzo de 1994. Unanimidad de votos .Ponente : Carolina Pichardo Blake. Secretaria: Maria Eugenia Gutiérrez Figueroa.

Amparo directo 4266/94. Ana Rosa Beas Ruiz. 10 de junio de 1994. unanimidad de votos. Ponente :Carolina Pichardo Blake

Las 10 causales que requieren substanciación ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje buscan impedir la discrecionalidad de la autoridad o titular que pudiera causar injustos perjuicio al trabajador.

Por lo que hace a la remoción del empleado a que refiere el antepenúltimo párrafo del Art. 46, relativo a la facultad del titular de la oficina respectiva para ordenar la remoción del trabajador de una oficina distinta de aquella que estuviera prestando sus servicios, es de suponerse esta remoción debe darse una vez que sea reiniciado el juicio respectivo ante el Tribunal de jurisdicción burocrática.

En lo que atañe a la suspensión de la relación del trabajo por incurrir en algunas de las causas graves previstas en los incisos a) , c), e) y h); El titular de la dependencia suspenderá con el visto bueno del sindicato la relación de trabajo, de no estar de acuerdo el sindicato, la suspensión se demandara al Tribunal Federal de Conciliación en tanto se resuelva la rescisión."La ley señala que el Tribunal debe proveer de plano, sin embargo pensamos que en este caso el Tribunal debe cubrir la garantía de audiencia al trabajador afectado, oyéndolo en el incidente en forma previa a resolver interlocutoriamente sobre a suspensión.

Una vez expuesto las causa que dan origen al levantamiento de las actas administrativas, continuaremos señalando cuales son los requisitos.

2.5.-SUJETOS PASIVOS Y ACTIVOS DEL ACTA ADMINISTRATIVA.

Las personas que intervienen en las actas administrativas las establecen el Art. 46 bis de la L.F.T.S.E., como ya se ha mencionado, diciendo que son el jefe superior de la oficina, como actuante, el trabajador instrumentado, el representante sindical, como defensor así como los testigos de cargo, descargo y asistencia, estos son los requisitos esenciales de ellas, pues la falta de algunos de ellos acarrea la inexistencia de dicho acto, bajo algunas excepciones.

Señalándose que el sujeto activo lo es siempre el superior de la oficina, ya que es el que ordena el levantamiento del acta administrativa en contra del instrumentado, que es el que siempre tiene que acreditar sin mucho éxito en la mayoría de los casos que las causas por las que se le inicia dicha acta por lo que es la persona pasiva en la misma.

2.5.1. EL SUPERIOR JERARQUICO DE LA DEPENDENCIA.

En todas las dependencias Gubernamentales siempre existe un titular a efecto de llevar el buen desempeño de la misma, y a éste funcionario público se le denomina de varias maneras, ya sea jefe superior, secretario, superior, procurador, etc. Pero que es el responsable de la dependencia y que por tal motivo tiene las funciones de dirección y que los demás empleados del órgano gubernamental están bajo su mando inmediato, por lo que a éste superior jerárquico, se le deberá de notificar todo lo relacionado con el buen despacho de la dependencia, así como de los conflictos internos de los empleados de la misma, para que una vez enterado de éstos ordenar al jefe de la oficina para tomar las medidas pertinentes para la solución de dichos conflictos delegando

funciones a los jefes inmediatos de los trabajadores, porque como es sabido una dependencia Gubernamental tiene varias áreas de trabajo y oficinas y que el superior de estas en el grado máximo de jerarquía delega sus funciones en jefes menores los cuales son los encargados de unas oficinas o áreas y que son los que tienen mayor contacto con los conflictos entre los empleados y las instituciones por lo que en la mayoría de los casos son estos los encargados de ordenar el inicio a las actas administrativas así como de la resolución de éstas. Y del cual nos referiremos más adelante.

2.5.2.- EL JEFE INMEDIATO ENCARGADO DE LA OFICINA.

Es la persona física, que instrumenta las actas administrativas, y su función es la de representar el patrón en la relación laboral, de tal suerte, que cuando el trabajador comete una infracción regulada en el Art. 46 bis, fracción v procederá a levantar la citada acta, esta tiene como finalidad obtener la declaración del servidor publico, de los testigos de cargo y descargo y aportar los documentos que se relacionan con el hecho controvertido, comprobándose o desvirtuándose, en el caso, de encontrarse culpable el titular de la dependencia si así lo considera podrá solicitar el cese del trabajador al tribunal o tendrá derecho para aplicar una sanción de acuerdo con las condiciones generales de trabajo de cada secretaria.

El Jefe superior, deberá citar previamente en forma personal y por escrito al trabajador infractor y a la representación sindical, estableciendo en el citatorio del objeto, lugar, hora y fecha en que se realizara la diligencia.

La notificación es un elemento indispensable y deberá ser con 24 horas de anticipación como mínimo del día y hora en que de efectuarse la diligencia, y su fundamento lo encontramos en el Art. 748 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley Burocrática.

El termino comenzara acorrer al día siguiente en surta su efecto. Esta podrá realizarse en el domicilio del trabajador y de la representación sindical, o en el caso el primero en su centró de trabajo.

Cuando la notificación sea en su domicilio, si no este presente el interesado, se le deja citatorio para que separe al día siguiente al notificado a una hora determinada, si no obstante al anterior comunicado, no se encuentra presente, se emplazara por medio de cualquier persona que se encuentre en la casa, y esta estuviera cerrada, o si habiendo persona se niega a recibir el citatorio, se procederá a fijar un citatorio en la puertas de la entrada. Esta notificación surtirá sus efectos, el día y hora en que se practique, contándose de momento a momento, deberá hacerse en días y horas hábiles, salvo disposición en contrario.

El hecho de no realizar las notificaciones como quedo establecida, tendrán como resultado la nulidad del documento al no haber sido citados el trabajador y la representación sindical conforme a derecho.

La inasistencia del trabajador y/o representación sindical, cuando fueron debidamente notificados en los términos anteriores, no invalida el acta administrativa, pues se puede por medio del citatorio comprobar

fehacientemente que fueron notificados de la celebración de la audiencia, por lo que tendrá lleno valor el acta levantada, salvo prueba en contrario.

La elaboración del acta no coacciona la suspensión terminación de los efectos del nombramiento, ni la del pago de sueldos.

Solo el jefe superior de la oficina esta facultado para elaborarlas por condición expresa por la ley, quien por la cercanía del trabajador conoce sui forma de proceder y tiene los fundamentos para actuarlo, por lo que la falta de este se da un incumplimiento a la ley que trae como consecuencia la inexistencia del documento.

A continuación transcribimos el siguiente criterio con relación a nuestro tema de estudio:

ACTA ADMINISTRATIVA, DEBE NOTIFICARSE PERSONALMENTE LA FECHA DE SU REALIZACION.

La notificación que se hace a un trabajador para el levantamiento de un acta administrativa debe hacerse en forma personal, es decir, directamente a la persona, a quien se dirige el citatorio, dada la importancia que representa tal citación.²¹

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DE

P 21 Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo. Seminario Judicial de la Federación. Octava Época. Tomo V Segunda Parte -1-, p. 35.

Amparo directo 856/90. Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias. 26 de marzo de 1990. Mayoría de votos de los magistrados Maria del Rosario Mota Cienfuegos y Carolina Pichardo Blake , contra el voto del magistrados Refugio Gallegos Baeza. Secretaria: Maria Marcela Ramirez Cerrillo.

2.5.3. EL TRABAJADOR.

El trabajador instrumentado ,es el sujeto activo que con sus actos u omisiones , interviene en la irregularidad , ya sea como autor cómplice y que en la falta que incurre es producto de negligencia , dolo o mala fe ,por lo mismo deberán ser sancionadas a fin de preservar el buen funcionamiento de la actividad administrativa , teniendo como consecuencia el levantamiento del acta en su contra que será el documento base de la acción para la aplicación de la medida disciplinaria correspondiente , pero para estar en posibilidad de aplicarle una sanción se le debe escuchar previamente , pudiendo nombrar al representante sindical que el crea mas calificado o de su confianza y a los testigos de descargo y aportar los documentos que comprueben su inocencia.

El instrumentado ,es el elemento principal de este documento ,ya que sobre la base de su conducta que se elabora este ,teniendo derecho a defenderse , declarando los motivos que lo orillaron a cometer esa irregularidad , si es que la cometió.

Cabe hacer mención que el trabajador que admite ser incurrido en algunas de las causales del art.46 bis del franco v., la confesión del mismo , adquiere pleno valor probatorio.

CRITERIOS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA :

ACTA ADMINISTRATIVA DE INVESTIGACIÓN, TIENE VALOR PROBATORIO PLENO CUANDO EL PROPIO TRABAJADOR ADMITE LA FALTA.

Si al levantamiento de un acta administrativa de investigación no comparece el representante sindical que debería asesorar al trabajador , la falta de tal requisito no puede invalidar el despido , si el propio trabajador admitió la falta que cometió y, por ende , la falta de formalidad referida no puede tener por efecto que deje de apreciarse y valorarse en forma plena la confesión de la parte interesada.22

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo Directo 1766/90. Nelba Olga Cruz López.11 de mayo de 1990.Unanimidad de votos. Potente : Maria del Rosario Mota Cienfuegos Secretaria : Clara Eugenia González Ávila Urbano.

22. Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo . Semanario Judicial de la Federación . Novena Época tomo III. Enero de 1996 . Tesis I. 6°. T. J/9. . p. 81.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Amparo directo.5756/94. José Alberto Rodríguez y Bazan . 8 de agosto de 1994. Unanimidad de votos Ponente : J. Refugio Gallegos Baeza. Secretario :Carlos Enrique Vázquez Vázquez..

Amparo directo.9756/94. Salvador Llamas Rodríguez. 21 de noviembre de 1994. unanimidad de votos. Ponente: Francisco Javier Patiño Pérez. Secretario.Carlos Enrique Vázquez Vázquez.

Amparo directo.10106/95. Ricardo López Rios.19 de octubre de 1995 .Unanimidad de votos. Ponente: Maria del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: José Guillermo Cuadra Ramirez.

Amparo directo.11836/95.Ricardo Ascencio Sánchez .1 de diciembre de 1995. unanimidad de votos. Ponente: Maria del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario Pedro Arrollo Soto.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. ACTA ADMINISTRATIVA .FALTA DE ASISTENCIA DEL REPRESENTANTE SINDICAL. QUE NO CONDUCE A SU INEFICIENCIA.

El Art. 46 bis de la Ley federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, consigna la intervención del representante sindical en el levantamiento del acta administrativa , como requiero formal de esta ;con todo ,cuando la falta de asistencia del citado representante sindical es por determinación del trabajador , ello no le resta eficacia administrativa , por que solo al pudo perjudicar y no al patrón. 23

**PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO
DEL PRIMER CIRCUITO.**

Amparo directo. 1881/95.Servicio Postal Mexicano.23 de marzo de 1995. unanimidad de votos. Potente: Rubén Pedrero Rodriguez. Secretario: Carlos Gregorio Ortiz García.

2.5.4.- TESTIGOS DE ASISTENCIA DEL ACTA ADMINISTRATIVA.

Al hablar de la prueba testimonial, se ha dejado establecido que los testigos pueden ser de dos clases: uno federativo y otro de hechos que son motivo de una controversia. En las actas administrativas , existen las dos clases ,los primeros llamados de asistencia los segundos de cargo y de descargo , estos son personas extrañas a juicio ,que declaren sobre hechos que les consta por haberlos percibido por medio de su sentido , debiendo ser tres como máximo , por cada parte ,y los primeros son los que comparecen para cumplir con la normatividad establecida en la ley para este acto y son dos .

En cuanto a los testigos de asistencia uno se pregunta quien es el encargado de nombrarlos , la designación lo hace el jefe superior de la oficina ,pero el trabajador no tiene derecho a elegirlos , o cada parte señala uno.

Consideramos que lo mas apropiado seria que el que cada parte nombrara a uno de ellos , ya que de lo contrario podrian inclinarse a la parte

que los designo , que es lo que normalmente sucede , dejando al trabajador en completo estado de indefensión.

Los testigos de asistencia , tienen la obligación de observar que el desarrollo de la diligencia se lleva a cabo , sin presión ni coacción ,que no se coarten los derechos de los trabajadores , ni de la representación sindical o sea , que no haya vicios en el acto que se celebra ,la falta de ratificación del documento por estos ante el tribunal no desvirtúa su valor por que solo dará fe de lo que se asiente en dicha acta .

Criterio de la Suprema Corte de Justicia:

TESTIGOS DE ASISTENCIA EN ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS , NO ES NECESARIO QUE LES CONSTEN LOS HECHOS SOBRE LO QUE VERSE LA DILIGENCIA , PARA QUE LAS ACTAS TENGAN PLENO VALOR.

Para que las actas administrativas que se levanten en una dependencia de estado , tengan pleno valor , probatorio , no es necesario que a quienes intervengan en calidad de testigos de asistencia , les consten los hechos sobre los que versa la diligencia , si no que únicamente que lo que se asienten en las actas relativas sea el resultado exacto de la propias diligencia.24

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

24. Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.. Semanario Judicial de la Federación. . Octava Época. Tomo XII- Noviembre. . p. 449

Amparo directo.2351/93.Secretario del Trabajo y Premención.29 de abril de 1993 . Unanimidad de votos . Ponente: Roberto Gómez Arguello. Secretario :Francisco Escudero Contreras.

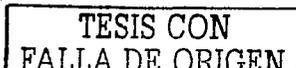
Los testigos de cargo , serán propuestos por el jefe superior de la oficina, los de descargo del trabajador , pero puede suscitares el hecho , de que no se propongan estos o que no sean necesarios para comprobar la falta del trabajador , este suceso en nada altera la validez de documento citado , pues la ley dice"....Se asentara la declaración de los testigos que se propongan...."Donde se deduce que es facultad de las partes proponerlos o no.

A continuación transcribiremos los siguientes escritos de la Suprema Corte de Justicia:

ACTAS ADMINISTRATIVAS , TESTIGOS DE CARGO Y DESCARGO SU INTERVENCION EN LAS.

La intervención de los testigos de cargo y de descargo en la celebración de las actas administrativas ,depende de que sean propuestos , atento a lo dispuesto en el Art. 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores que en lo conducente dice:"Cuando el trabajador incurra en algunas de las causales a la que se refiere el francio v del Art. anterior , el jefe superior de la oficina precederá a levantar acta administrativaEn la que con toda precisión se asentaran los hechos , la declaración del trabajador afectado y la de los testigos de cargo y de descargo que se propongan....",por lo que ,la inexistencia de la declaración de los citados testigos , no invalida el documento en cuestión.25

25 Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito , Semanario Judicial de la Federación , Octava Época , Tomo XI, mayo , p.280.



**SEXO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO
DEL PRIMER CIRCUITO.**

**Amparo directo 12866/92. Secretario de Hacienda y Crédito Público. 7
de enero de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Refugio Gallegos Baeza.
Secretaria: Maria Eugenia Olascuaga Garcia.**

**TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. ACTAS
ADMINISTRATIVAS . INTERVENCIÓN DE TESTIGOS.
(INTERPRETACIÓN DEL ARTICULO 46 BIS DE LA LEY DE LOS
TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO).**

El artículo 46 bis de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que al levantar un acta administrativa se asentará la declaración de los testigos de cargo y descargo que se propongan, de donde se infiere que la posibilidad de ofrecer testigos es una facultad de que se puede hacer uso las partes y no una obligación. Entonces si estas no lo propusieran es porque no consideraron hacer uso de esa prerrogativa; y, por lo tanto, la inexistencia de los citados testigos en el acta administrativa no es causa de justificación para no concederle eficacia. 26

26. Séptimo Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito., Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. . Novena Epoca. . Tomo I., junio de 1995 tesis 7ª. J.2 L. . p 556.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO
DEL PRIMER CIRCUITO.**

Amparo directo 207/95. Secretaria de Hacienda y Crédito Público .21 de febrero de 1995. unanimidad de votos. Ponente: Martín Borrego Martínez. Secretario: Roberto Rodríguez Maldonado.

Para la declaración de los testigos de las partes, no invalide, tendrán que ratificarlo ante el tribunal, así la contra parte, estará en posibilidad de representar, sobre los hechos que declararon, con el objeto que no se presente un estado de indefensión, y si se desvirtúan con las preguntas formuladas, el testimonio alcanza su pleno valor probatorio.

**ACTA ADMINISTRATIVA ANTE TESTIGOS, VALOR
PROBATORIO DEL.**

El acta administrativa levantada ante testigos por una de las partes es, por si misma, un documento privado, pero adquiere fuerza demostrativa plena cuando se perfecciona, entre otros elementos de convicción, mediante la declaración de tales testigos en el juicio laboral correspondiente, a fin de que la contraparte tenga oportunidad de representarles, y, además concuerden substancialmente con lo manifestado en aquella acta, ratifican su contenido y reconocen sus firmas. En consecuencia, si no fue perfeccionada, dicha acta administrativa carece de valor probatorio en juicio.²⁷

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO.

Amparo directo.608/95. Petróleos Mexicanos 31 de agosto de 1995.unanimidad de votos. Ponente: Alfredo Borboa Reyes. Secretario: Vicente Mariche de la Garza.

El Representación sindical es otro de los sujetos que intervienen en el acta administrativa, pero no uno mas , ya que la ausencia sé este por no haber sido notificado conforme a derecho , trae como consecuencia la nulidad del acto jurídico realizado.

Los sindicatos, su finalidad es la agrupación de los trabajadores para su estudio y mejoramiento y defensa de sus intereses comunes , escogiendo o seleccionando a sus mejores hombres para que los representen , es por eso tan importante su intervención pues actúan como defensores de oficio , luchando por el respeto de sus agremiados y de la legalidad en la celebración del documento antes mencionado , vigilando que se desarrolle sin servicio.

El representante sindical , no es un testigo mas es un defensor de los derechos de los trabajadores y tiene la obligación de promover en caso necesario las actuaciones indispensables , cuando se presenten violaciones por parte de las autoridades a las leyes y reglamentos en el levantamiento de las actas , en perjuicio de sus representados , solicitando se subsanen y de no ser así proceder judicialmente.

La ley no señala a quien se debe notificar ,puede ser al comité ejecutivo nacional , a la sección sindical o a los delegados sindicales , consideramos que se debe notificar a la sección sindical , toda vez que por medio de sus

representantes sindicales son los que tienen el contacto directo con los trabajadores.

Como se menciona anteriormente el representante sindical se presentara a un defensor de oficio , por tal motivo proponemos , una vez siendo electos se proporcionen cursos de capacitación o actualización en lo que atañe a las acciones juridico laborales , por que en la practica se ha vista desafortunado que siendo secretarios seccionales desconocen lo elemental, es decir la normatividad interna de la dependencia de que se trate , dejando en completo estado de indefensión al trabajador .

2.6.-NOTIFICACIÓN OBLIGATORIA AL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. PARA AUTORIZAR LA BAJA DEL SERVIDOR PÚBLICO..

Hemos expresado que ningún trabajador puede ser cesado sino por causas justificada, en consecuencia para dejar sin efecto el nombramiento o designación de los trabajadores, sin responsabilidad de los Titulares de las dependencias, las faltas comprobadas de cumplimiento de las condiciones comprobadas de las dependencias respectivas, previa resolución al tribunal, ya que la ley les impone cumplir con ese requisito. Así, cuando lo han podido y el órgano jurisdiccional dice que es procedente, no habrá ninguna responsabilidad para ellos, aunque hubiera sido separado previamente al servidor publico, con autorización del tribunal: otro supuesto es seria, que habiendo solicitando la terminación de la relación de trabajo resulta que es,

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

procedente, en este punto existen dos alternativas; La primera, si el trabajador continuo hasta que se admite el laudo, por no haber autorizado la suspensión los juzgadores esto tampoco hay responsabilidad para el estado, para la segunda, si se autorizo la suspensión, se le condenara al patrón a pagar los salarios caídos desde la fecha de la separación así como la reinstalación.

Cuando es sin responsabilidad para ambas partes, este supuesto lo encontramos para el precepto legal antes mencionado, por las siguientes causas:

1.-Por renuncia del trabajador: cuya firma que calca a esta será cortejada por el área de Recursos Humanos, con la firma que obra en el expediente o registro de trabajador y de ser posible se ratifique;

2.-Por conclusión del termino o de la obra determinante de la designación;

3.-Por muerte del trabajador; y

4.-Por incapacidad permanente del trabajador, fisica o mental que le impida el desempeño de los trabajadores.

Como ya habiamos mencionado la terminación de la relación de relación es automática, es un tramite entre la dependencia y el trabajador.

Criterio de la Suprema Corte de justicia:

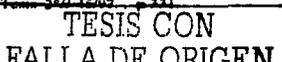
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO , EL TITULAR DE LA DEPENDENCIA DEL EJECUTIVO , AL DEMANDAR EL CESE DE AQUELLOS ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE (UNICA VIA PARA OBTENER SU BAJA) , DEBE ACOMPAÑAR COMO DOCUMENTO BASE DE LA ACCION EL ACTA ADMINISTRATIVA , EN ACATAMIENTO A LA LEY DE LA MATERIA Y LA JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE.

Como de la interpretación del Art. 123, apartados B, fracción IX de la constitución, 46 y 46 bis y 127 de la ley federal de los trabajadores al servicio del estado, se infiere que el titular de la dependencia burocrática del ejecutivo no puede, jurídicamente, cesar por sí a los empleados de base a los que atribuya conductas que configuran en algunas de las causales que establece la fracción V del mencionado Art. 46, si no que debe ejercitar una acción de cese mediante demanda que presente ante el tribunal federal de conciliación y arbitraje, ha de estimarse necesario que acompañe a su demanda, como documento base de la acción, el acta administrativa que especifica el determinado Art. 46 bis, y en acatamiento, además, a la tesis jurisprudencia 560, que se titula: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ACTAS ADMINISTRATIVAS IMPRECINDIBLES PARA EL CESE DE LOS"²⁸

Contradicción de tesis 66/96. Entre las sustentadas por el Sexto y Cuarto Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo, ambos del Primer Circuito. 5 de septiembre de 1997. Unanimidad de cuarto votos. Ausente : Sergio Salvador Aguirre. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Aristeo Martínez Cruz.

28. Tribunales Colegiados de Circuito. . Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. . Instancia Segunda Sala. . Tomo VI. octubre de 1997



Tesis de jurisprudencia 45/97 .Aprobado por la Segunda Sala de este alto Tribunal, en sesión publica de 5 de septiembre de mil novecientos noventa y siete, por unanimidad de cuatro votos de los Ministros Juan Diaz Romero, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Mariano Azuela y presidente Genaro David Góngora Pimentel. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano.

Véase: Apéndice al semanario judicial de la federación 1917-1995, Tomo V Materia del Trabajo, pag 368 tesis de rubro "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ACTAS ADMINISTRATIVAS IMPRECINDIBLES PARA EL CESE DE LOS "

Señalándose que los titulares tienen la obligación de solicitar al Tribunal que acuerde la suspensión del trabajador, en lo que resuelve en definitiva si procede o no la baja, siendo indispensable el acta administrativa documento base de la acción, es regla general y por condición expresa la ley, y sin embargo, en la practica se ha demostrado que primero se dan de baja a los trabajadores y ellos demandan, ellos se ven obligados acudir a juicio.

Cese :Sin autorización del tribunal.(art. 46-V.) La consecuencia de que los titulares den por terminados los efectos de su nombramiento unilateralmente, es decir, sin que recabe previamente la resolución discrecional de este tribunal de arbitraje, que así lo autorice, es la que debe condenar dichos titulares al pago de salarios caídos desde la fecha de separación hasta aquella que cause ejecutoria la citada resolución de este cuerpo colegiado; pero de todas maneras, se debe entrar al estudio del fondo para determinar si existieron no las causales que llevaron a los titulares a

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

aquella determinación (el cese). (Laudo; Exp. N° 419/46. Manuel Acevedo Mosqueda vs. Sria. Marina Nacional ; Laudo; Exp. 285/47. Ángel Mejía Rosas vs. Gobernador Territorio de Baja California Norte; Laudo; Exp. 225/48. Miguel Soto Bravo vs. Srio. Del Trabajo y Prevención Social.)²⁹

En este caso tiene derecho el trabajador a que sé donde a los titulares a pagar los salarios caídos a partir de la separación ya sea justificada o no. Cuando es injustificada, el trabajador para optar por la reinstalación o la indemnización.

Cuando la baja sea injusta, se la pagaran los salarios caídos, desde la separación hasta la resolución del conflicto.

Consideramos que también se le debe condenar a la reparación del daño causado, toda vez que le cause perjuicio al como a su familia privándolo de los beneficios de seguridad social, así un menoscabo en su patrimonio.

El trabajador tiene los siguientes recursos cuando se le da de baja sin la autorización del Tribunal.

Son dos alternativas que tiene el trabajador; la primera se considera administrativa, ya que este puede acudir ante el titular de la dependencia respectiva para que reconsidere su cargo, pudiendo revocarlo o confirmarlo; la segunda es judicial, se da ante la presentación de la demanda ante el tribunal, solicitando la reinstalación o indemnización y el pago de salarios caídos, esto independiente de promover el pago de daños y perjuicios ante la instancia correspondiente.

CAPITULO III

LA NECESIDAD DE REGULAR EL ACTA ADMINISTRATIVA EN CUANTO A LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

3.1.- LA NOTIFICACIÓN DE DESPIDO AL TRABAJADOR.

En el presente trabajo hemos dejado establecido que lo más importante es la seguridad del instrumentado en sus garantías laborales, siendo una de ellas que cuando exista una decisión en su estabilidad laboral deba ser inmediatamente notificado, para poder emprender la defensa en tiempo y forma ante la autoridad correspondiente.

El artículo 112 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, establece las acciones que tiene el trabajador y el termino que se le otorga para reclamar sus derechos que sea lesionados por la aplicación de ésta ley, teniendo un año para ello. Excepto lo señalado en el artículo 113 fracción II. Las cuales se les señala un termino de 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 es notificado el trabajador del despido o suspensión.

b).- En supresión de plazas, las acciones para que se otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley y:

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

A continuación se transcribirá el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PRESCRIPCIÓN, MANERA PARA COMPUTARLA.

Es a partir del momento en que el trabajador se le notifica el cese según se establece en el artículo 113, fracción II, inciso a), de la ley burocrática, cuando se inicie el termino prescriptivo de la acción para exigir la reinstalación en el trabajo o la indemnización que la ley concede, esto es, aquel comienza a correr el mismo día del cese y precluye un día antes de la fecha del cuarto mes, como se desprende del artículo 117 de la citada codificación laboral, salvo el caso de excepción que el propio numeral contempla .30

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 4821/91. Autotransportes Urbanos de Pasajeros Ruta – 100. 13 de junio de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardozo Ugarte. Secretario: Rigoberto Calleja López.

Amparo Directo 1047/93. Carlos Hernández Ramos. 11 de marzo de 1993. Unanimidad de Votos. Ponente: Roberto Gómez Arguello. Secretario: Ángel Salazar Torres.

Amparo Directo 8221/93. Mario Reyes Vargas y otro. 11 de noviembre de 1993. Unanimidad de Votos. Ponente: Roberto Gómez Arguello. Secretario: Jaime Allier Campuzano.

Amparo Directo 9211/94. Norma Quiroz López. 3 de noviembre de 1994. Unanimidad de Votos. Ponente: Horacio Cardozo Ugarte. Secretario: Rigoberto Calleja López.

Amparo Directo 411/95. Secretaria de Salud 3 de febrero de 1995. Unanimidad de Votos. Ponente: Horacio Cardozo Ugarte. Secretario: Rigoberto Calleja López.

En la realidad laboral nos encontramos que en muchos de los casos solo se le llama al trabajador a la oficina del superior de la oficina y con un simple oficio se le despide sin mayor tramite, violándose sus derechos.

Por lo que proponemos que cuando al trabajador se le notifique de su baja este se encuentre asistido de su representante sindical, y que la persona que deba de hacerle dicha notificación tenga la autoridad jurídica para dicha notificación.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.2.- LA ACCIÓN.

Podemos afirmar que no existe una verdadera definición de la "Acción" del derecho; eso si existen muchas, referidas a este vocablo, que algunas ocasiones es para referirse al propio derecho sustantivo, en otras se refiere a acción de derecho procesal y en otros resulta un documento comprobante de una participación en el capital de una sociedad.

En este caso vamos a tratar de analizar la acción desde el punto de vista exclusivamente procesal y en lo particular en materia laboral, ya que la acción constituye uno de los pilares fundamentales del proceso.

Las acciones pueden ser: penales, civiles, laborales, etc., estas no son distintas por su naturaleza esencial, ni persiguen finalidades diferentes.

Para Néstor de Buen, "la acción es, el derecho de poner en movimiento la organización jurisdiccional y su desconocimiento por la autoridad implicaría la violación por el derecho constitucional de petición".³¹

Rafael de Pina, concibe la acción: "Como el poder o facultad de provocar la actividad de un órgano jurisdiccional, de mantenerla viva, una vez iniciada, hasta alcanzar la meta normal del proceso, que es la obtención de una sentencia definitiva, y su -ejecución si es favorable- en caso necesario".

31. De Buen L., Néstor, "Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Porrúa S.A., México, 1990., p.247.



“La acción es en suma , la facultad o el poder –según quien sea el titular- de realizar actos de iniciativa e impulso frente a un órgano jurisdiccional”³²

Para Ramírez Fonseca Francisco , considera que la acción, “es un derecho publico subjetivo mediante el cual se requiere la intervención del órgano jurisdiccional para la protección de un pretensión jurídica. Ello es consecuencia de prohibir en el Art.17 constitucional la auto aplicación de la justicia , encarga el Art.8 de la misma que consagre el derecho de petición , que no es otro que el derecho de acción , ejercitable por escrito y de manera pacífica y respetuosa.”³³

Desde un punto de vista general , la acción , es activar o poner en movimiento al órgano jurisdiccional y su desconocimiento de este trac, como consecuencia la violación de una garantía individual , la de petición.

Los elementos de la acción son :

a)Los sujetos: sujeto activo o actor , a quien corresponde el poder de obrar, y sujeto pasivo o demandado , frente al cual le corresponde el poder de obrar.

b)La causa: es el estado de hecho o de derecho que motiva o produce la acción . o sea el interés jurídico.

c)El objeto: la causa de pedir(causa pretendí) , su finalidad es componer el litigio , alcanzando un efecto respecto de la acción ejercitada , ya sea obtener una sentencia favorable o negativa.

32. De Pina, Rafael. , Curso de Derecho Porcesal del Trabajo. , Ediciones Botas. , México. 1952. . p.73

33. Ramírez Fonseca, Francisco., La Prueba en el Procedimiento Laboral. , Editorial Pac. S.A. de C.V. , p.52.



La constitución contiene el fundamento legal para ejercitar acciones los empleados publicaos , en sus art. 8 y 123, apartado B , fracción XVII , los que consideramos transcribirlos en su totalidad por ser de gran interés de nuestro tema de estudio;

Artículo 8.-Los funcionarios y empleados públicos respetaran el derecho de petición , siempre que este se formule por escrito , de manera pacifica y respetuosa; pero en materia política solo podrán hacerse uso de ese derecho los ciudadanos de la republica.

A toda petición deberá recaer un acuerdo escrito de la autoridad a quien se haya dirigido , la cual tiene la obligación de hacerlo conocer en breve termino al peticionario.

Artículo 123.-

B.-Entre los poderes de la unión , el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores;

XII. Los conflictos individuales , colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje , integrado por lo convenido en la Ley reglamentaria.

Los conflictos entre el poder judicial de la federación y sus servicios públicos , serán resueltos por el Pleno de la Suprema corte de la Nación.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Del texto Constitucional se deduce que nuestra Ley considera a la acción como un derecho autónomo , distinto de derecho sustantivo , que se traduce como una garantía individual , obligación que tiene el estado de atender , en breve plazo al peticionario , en lo que atañe al derecho procesal Burocrático , la Ley señala en su Art.126 , que no se requiere formalidad o solemnidad especial.

La acción laboral ,puede ser ejercitada por propio derecho o a través de representante legal (Art.134 de la L.F.T.S.E)

Articulo.-134.-Los trabajadores podrán comparecer por si o por representantes acreditados mediante simple carta poder.

Los titulares podan hacerse representar por apoderados que acrediten ese carácter mediante simple oficio.

En cuanto a la acción sobre las actas administrativas en la que se centra nuestro tema de estudio, son un requisito de procedibilidad de aquella , la ley antes citada y el criterio que ha sostenido la S.C.J.N..

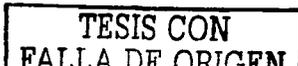
TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ACTAS ADMINISTRATIVAS IMPRESCINDIBLES PARA EL CESE DE LOS.

Conforme al art.46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado , ningún trabajador puede ser cesado sino por justa causa y el art.46 bis de la propia Ley ordena:” cuando el trabajador incurra en alguna de la causales a que se refiere l fracción V del articulo anterior , el jefe superior de

la oficina procederá a levantar acta administrativa , con intervención de trabajador y un representante del sindicato respectivo , en la que con toda precisión se asentaran los hechos , la declaración del trabajador afectado y la de los testigos de cargo y descargo que se propongan , la que se firmara por los que en ella intervengan y por los testigos de asistencia , debiendo entregarse en el mismo acto , una copia del trabajador y otra para el representante sindical “ y sigue diciendo que si a juicio de titular procede a demandar la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador , a la demanda se acompañaran como instrumentos base de la acción , el acta administrativa y los documentos que al levantarse estas se hayan agregado ; por lo que el cumplimiento del requisito señalado en el art 46 bis , debe ser considerado como un elemento básico para la procedibilidad de la acción intentada . El razonamiento anterior lleva a la conclusión de que si en el juicio correspondiente el trabajador se excepciona aduciendo que el patrón carece de acción por no haber cumplido con los requisitos a que se refiere el Art.46 bis que se comenta y el titular no demuestra haber cumplido con dichas exigencias legales , se esta en presencia de un caso improcedente de la acción intentada y por lo mismo dicha acción intentada y por lo mismo dicha acción no debe prosperar; por otra parte si el titular cesa y este aduce en el juicio que lo ceso sin haber cumplido con los requisitos a que se refiere en el Art.46 bis que se comentan y el titular no demuestra que se cumplió con dicha exigencia legal ,se esta en presencia de un caso de incumplimiento de la ley que por si solo bastara para considerar que el despido fue injustificado.³⁴

Séptima Época:

34. Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volumen 187-192, Quinta Parte , p.87.



Amparo directo 7148/82. Juventino Mata Mejía. 16 de enero 1984. cinco votos. Ponente : David Franco Rodríguez.

Amparo directo 5557/83. Álvaro Pedroza Meléndez. 24 de febrero de 1984. cinco votos. Ponente: Alfonso López Aparicio.

Amparo directo. 2670/83. Maximiliano González Rivera. 28 de mayo de 1984. cinco votos . Ponente: David Franco Rodríguez.

Amparo directo .7595/82. Edgar Pérez Cano. 13 de junio de 1984 . cinco votos. Ponente: David Franco Rodríguez.

Amparo directo 9737/83. Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos. 6 de agosto de 1984. unanimidad de cuatro votos. Ponente: Alfonso López Aparicio.

Del anterior criterio se desprende que toda acta administrativa debe contener todos los requisitos exigidos de la ley para que proceda su acción , pues si falta alguno de ello y el trabajador lo hace notar al tribunal y este compruebe que es cierto , trae como resultado la improcedencia de la acción y en consecuencia el despido injustificado , por lo que , para que se considere perfecta deberá cumplir con los requisitos señalados por la ley.

Las causas de extinción de la acción son la caducidad, prescripción y la preclusión, las que a continuación se mencionan.

Carmelutti define la caducidad en los siguientes términos:

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

“ La caducidad consiste pues ,en la inercia de las partes continuada un cierto tiempo . Digo inercia de las partes, no de una parte, porque aquella supone que no se realice ningún acto ni por la una ni por la otra; si una de ellas actúa aunque la otra permanezca inerte, la caducidad no se produce; en otras palabras, basta el acto de cualquiera de las personas para irrumplirlas” 35

De la anterior definición, deducimos que la caducidad, opera cuando las partes en el proceso, no se realizan actos que son necesarios para que este continúe, no respetando los plazos establecidos en las leyes.

La caducidad, se a considerado como la inactividad total y bilateral de las partes, en el proceso laboral burocrático, es además unilateral de acuerdo con el artículo 140° de la ley burocrática, sino se hace promoción que sea necesaria.

Artículo 140°.- Se tendrá por desistida la acción y de la demanda intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de tres meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. El tribunal de oficio o a petición de parte, una vez transcurrido el término, declarará la caducidad.

No operará la caducidad, aún cuando el término transcurra, por el desahogo de diligencias que deban practicarse fuera del tribunal o por estar pendientes de recibirse informes ó copias certificadas que hayan sido solicitadas.

35. Canton Moller, Miguel. . op. Cit. . , p. 110.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Tampoco procederá la caducidad, cuando el trabajador este impedido para actuar, conforme en lo dispuesto en el artículo 774° de L.F.T. de aplicación suplementaria.

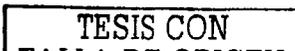
Artículo 774°.- En caso de muerte del trabajador, mientras tanto comparecen a juicio sus beneficiarios, la junta hará la solicitud al procurador de la defensa del trabajo, en los términos y para los efectos a que refieren el artículo 772° de esta ley.

El legislador, confundió a la caducidad con el desistimiento, pues este se da por una manifestación de voluntad, mientras que aquella por la inactividad.

Consideramos importante el criterio que ha sostenido la Suprema Corte de Justicia, en cuanto a la supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. CADUCIDAD, NO ES APLICABLE SUPLETORIAMENTE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TRATÁNDOSE DE LA.

Si conforme al artículo 140 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se hallan precisado los supuestos relativos a la caducidad, no existe la falta de regulación ni laguna que amerite la aplicación supletoria de la Ley Federal del Trabajo en atención a lo dispuesto por el 11 de la precitada ley. 36



**SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO
DEL PRIMER CIRCUITO.**

Amparo directo 5516/91. Samuel Céspedes Garduño. 18 de junio de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretario: Enrique Valencia Lira.

Amparo directo 1316/91. Gildardo Rodríguez Díaz. 7 de marzo de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: Félix Arnulfo Flores Rocha.

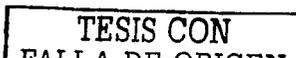
Octava Epoca, Tomo VII-Junio, página 450.

La finalidad que persigue la caducidad, es la actividad de las partes y que los procesos no sean tan largos, creando un recargo de trabajo en los Tribunales e inestabilidad jurídica.

Prescripción.

En cuanto a la Prescripción: La Doctrina Jurídica coincide en definirla como: " Un medio jurídico para adquirir ó perder derechos y obligaciones, por el transcurso del tiempo y de acuerdo con los requisitos que señala la ley".³⁷

³⁷ Porras y López, Armando. , Derecho Procesal del Trabajo. , Textos Universitarios S.A. México 1975.



La prescripción se divide en : Adquisitiva y en Extintiva; la adquisitiva, como su nombre lo indica, es la obtención de bienes ó derechos por el simple transcurso del tiempo y bajo las condiciones establecidas en la ley.

La extintiva por el contrario es una forma de perder algún derecho por el transcurso del tiempo y de acuerdo con la ley.

Para que opere la prescripción, se requiere: a) la iniciación de parte del titular del derecho; y b) el transcurso del tiempo fijado en la ley. Al operar esta se pierde el derecho sustantivo y en consecuencia el derecho procesal de acción.

Existen casos en que no opera la prescripción, y es la que se refiere al caso de los trabajadores incapacitados, mentales, hasta que se les designe tutor, también los que se incorporen al servicio militar en tiempo de guerra, y una última y distinta es aquella que no opera durante el tiempo que el trabajador esta privado de su libertad, si obtiene sentencia favorable. También se interrumpe la prescripción, por la interposición de la demanda ante el tribunal ó porque el beneficiario reconoce de aquella contra quien prescribe por escrito ó por hechos indudables (artículo 115 y 116 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado).

El cómputo de la prescripción, se regula por el número de días que tengan los meses: el primer día se contará completo y si el último fuera inhábil no se tendrá por completo, sino hasta el primer día hábil siguiente (artículo 117 de la L.F.T.S.E.).

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

El término para computar la prescripción corre desde el momento en que se conocen las causas por las cuales es sancionado ó a partir del momento que es notificado el trabajador del despido ó la suspensión.

“La Preclusión.”

Cipriano Gómez Lara, entiende por preclusión :“la perdida de los derechos procesales por no haberlos ejercidos en la oportunidad que la ley da para ello”.³⁸

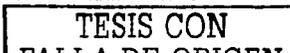
De la definición anterior, se desprende que las partes deben realizar actos procesales dentro del tiempo que la ley establece, de lo contrario perderán el derecho a ejercitarlos .

El objetivo, es que el proceso no se alargue por la inactividad de las partes estableciendo la ley el tiempo para ejercitar ese derecho, que si no es respetado, trae como consecuencia la pérdida del mismo ya que no puede llevarse a cabo con posterioridad. Así, precluye el derecho al no contestar una demanda, no ofrecer pruebas, y al impugnarse una resolución dentro de los plazos y oportunidad que la ley fije para ello.

Esta institución permite que el procedimiento pueda mantener un orden y llevar dentro del menor plazo posible, a la resolución final.

Término.

En la doctrina mexicana, existe confusión en cuanto a los conceptos término y plazo, al utilizarlos como sinónimos siendo cosas diferentes.



Término.- es el límite final de lo que existe o dura. ³⁹

Plazo.- es el tiempo ó lapso fijado para una acción.⁴⁰

Cipriano Gómez Lara los define de la siguiente manera: " Término, es el momento en que debe realizarse un determinado acto procesal; plazo es el espacio de tiempo en que debe realizarse".⁴¹

De las definiciones anteriores se desprende, que el plazo es el lapso y el término es el final de este.

Para el jurista Rafael Rojina Villegas: " Término.- es un acontecimiento futuro de realización cierta que suspende los efectos de un acto jurídico, de un derecho ó de una obligación o extinguen dichos derechos".

"Continúa diciendo; que se extiende por acontecimiento futuro de realización cierta, el que necesariamente habrá de ocurrir, aún cuando se ignore el día, en que tal hecho sucederá. A este le llamaron los romanos término incierto".⁴²

El autor nos señala que hay dos tipos de términos, los suspensivos y los extintivos. En el derecho del trabajo todos los términos son extintivos, considerados como los que producen la terminación de los derechos ó de las obligaciones.

39. Cabanellas de Torres, Guillermo . op. Cit. . p.380.

40. Idem., p. 306.

41. Gómez Lara , Cipriano . op. . p.224.

42. Rojina Villegas, Rafael . Compendio de Derecho Civil. . Tomo I. , editorial Porrúa S.A. de C.V. , México, 1993. , pp. 150 y 151.

De acuerdo a lo anterior, el cómputo se refiere a los plazos, mientras que los términos son susceptibles de fijación ó señalamiento.

La ley federal de los trabajadores al servicio del estado, no establece el plazo en que deben realizarse las actas administrativas lo único que establece que el jefe superior de la oficina procederá a levantarla, cuando el trabajador incurre en alguna de las causales de la fracción V, del artículo 46 bis, en cuanto al termino tampoco lo fija.

El criterio que sostiene la S.C.J. al respecto es de que el plazo debe computarse a partir de que sean conocidos los hechos sobre la conducta ilícita del trabajador, fijándose el termino a los cuatro meses, lapso igualitario a lo marcado en el numeral 113 de la citada ley, la cual no debe suspenderse ni prolongarse, pues rebasar la duración del acta conduciría a la inseguridad jurídica del trabajador.

Por lo que se transcriben los siguientes criterios:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. ACTA DE INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA. TERMINO EN QUE DEBE REALIZARSE.

Cuando es necesario practicar una investigación administrativa, previa a la terminación a los efectos del nombramiento del trabajador, el termino para la prescripción de la acción respectiva es computable a partir de la conclusión de la investigación, debiendo éste iniciarse inmediatamente después de que los hechos sean conocidos por el titular con el objeto de que se agote en un

termino prudente, entendiendo como tal, uno por lo menos igual al previsto por la propia ley para la prescripción. 43

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL 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 Cardozo 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. Mutibanco 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 Cardozo Ugarte. Secretaria: Teresa Sánchez Medellín.

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

43. tribunales Colegiados de Circuito. . Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. . Novena Época. . Tomo VI. Septiembre de 1997. . Tesis I. 1º T J/27. . p.629.

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 a de suspenderse y prolongarse por más de cuatro meses, lapso igualitario con lo prescrito en el artículo 113 de la ley federal de los trabajadores al servicio del estado, para la prescripción, pues rebasar la duración del acta conduciría a la inseguridad jurídica del subalterno.⁴⁴

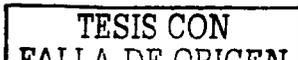
QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo Directo. 3905/92. Telecomunicaciones de México, antes Telégrafos Nacionales. 26 de mayo de 1992. Unanimidad de Votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira. Secretario: Vicente Ángel González.

Con lo expuesto queda establecido, que el termino y plazo para el levantamiento de las actas administrativas se regularan por lo dispuesto en el artículo 113 de la L.F.T.S.E., en éste se emplea termino por la de plazo pues como queda establecido, los plazos se computan y los términos se fijan.

3.3.-LA PRETENSIÓN.

⁴⁴ Tribunales Colegiados de Circuito. . Semanario Judicial de la Federación. . Octava Época. . Tomo XIII-Enero. P. 324.



El ya citado Dr. Trueba Urbina establece que debe verse en el derecho de acción dos aspectos fundamentales por un lado el mismo derecho de hacino , que es contra el estado , del que solicita ponerse en movimiento y por otro lado lo que el llama “ pretensión procesal”, que se ejercita en contra del demandado.

Para Néstor de buen la pretensión procesal “es una declaración de voluntad por la que solicita una actuación de un órgano jurisdiccional frente a persona determinada y distinta del autor de la declaración”⁴⁵

Rafael de Pina, define la pretensión:“Como la voluntad de los sujetos demandante y demandado en relación con la decisión que tratan de obtener del órgano jurisdiccional sobre la cuestión planteadas”⁴⁶

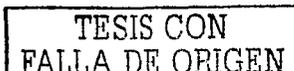
En todo proceso, existe una serie de pretensiones acerca de las cuales el órgano que juzga debe decidir.

Trataremos de diferenciar a la pretensión, de la acción.

El derecho subjetivo, es algo que se tiene o no, es actividad, es conducta. Así de la existencia de un derecho subjetivo se puede derivar una pretensión y de la existencia de ésta, se puede llegar a la acción, como una de las formas de hacer valer la pretensión.

45. De Buen L. , Nestor. . op. Cit. , p.247

46. De pina, Rafael. . op. Cit. . p.77.



La acción, tiene como destinatario al órgano jurisdiccional, la pretensión a la contraparte.

Es decir, que la relación jurídica se establece al accionar, entre el actor y la autoridad por otro lado, entre el demandado y el Estado: esto significa que no existe entre el actor y el demandado un nexo derivado de ese derecho de acción, mientras que si existe relación jurídica entre el actor y el demandado en lo referido a la pretensión procesal, ya que el actor deberá probar los fundamentos de su reclamación y el demandado acreditar la verdad de sus defensas; esto es que el resultado del proceso, que afectara los intereses de una u otra parte, dependerá no del Estado , sino de las pruebas aportadas por las partes.

3.4.- LA EXCEPCIÓN.

Las definiciones de ésta materia no son tan abundantes como la referida a la acción . en efecto, encontramos que desde la época clásica de Justiniano en las Institutas definía a las excepciones como "las defensas establecidas a favor del demandado, porque con frecuencia sucede que, si bien la demanda es justa en si misma, es sin embargo injusta respecto a la persona contra quien se intenta".

La excepción será aquel elemento legal que se opondrá a una demanda, es pues el poder jurídico del demandado de oponerse a la pretensión que el actor ha aducido ante el órgano jurisdiccional.

Para el maestro Rafael de Pina, establece que la excepción en sentido amplio es : “La oposición que el demandado formula frente a la demanda, bien como obstáculo definitivo o provisional a la actividad provocada , mediante el ejercicio de la acción, en el órgano jurisdiccional, bien para contradecir el derecho material que el actor pretende hacer valer, con el objeto de que la sentencia que ha de poner termino a la relación procesal , lo absuelva o de modo parcial (no reconociendo la justicia de la pretensión en toda la extensión en que el demandado lo haya formulado). 47

De lo antes expuesto, podemos concluir que la excepción es un derecho potestativo del demandado, que lo puede hacer valer en contra de la acción y que esta sujeto al sistema dispositivo para ser tomado en cuenta.

Las excepciones pueden ser perentorias , es decir que se atacan al fondo del litigio para destruir el pretendido derecho del actor o bien dilatorias, que son de carácter procesal y solamente tienden ampliar los plazos del proceso al dilatarlo, o bien a destruir únicamente la relación procesal.

En la ley burocrática, en cuanto al proceso, son de fondo, sin que se señalen expresamente por su nombre, las que tienden a destruir la base de la reclamación como la falta de acción que consiste en negarle al actor el derecho que pretende le sea restituido o que dice fue violado y las dilatorias vienen a ser las que pretenden regularizar el proceso: la falta de personalidad o capacidad de alguna de las partes; competencia , si se negare la del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para conocer algún conflicto; la acumulación, en el caso de que existiere otro expediente en tramite por los mismos hechos y entre las mismas partes, para evitar que pudieran

pronunciarse laudos contradictorios; la nulidad de actuaciones, por defectos de notificación esto es en aplicación supletoria del artículo 762 de la L.F.T., en relación con el artículo 141 de la L.F.T.S.E., que establece que estos incidentes deberán resolverse de plano, sin tramite específico.

Es común que se hable de excepciones y defensas sin especificar cuales son unas y otras, trataremos de explicar cada una de ellas.

Las excepciones van contra la acción , esta se encamina contra el derecho material, ya que se refiere al fondo del asunto y aquella al procedimiento, van dirigidas al Juzgador, en cambio las defensas van dirigidas al actor (las defensas que se mencionan como perentorias).

Dentro de las excepciones podríamos señalar a las de incompetencia, la falta de personalidad, entre otras.

Dentro de las de la defensa , podemos señalar , las de pago, prescripción, cosa juzgada, etc .

La Ley Federal del Trabajo, aplicada supletoriamente establece en el artículo 878, fracción IV, el momento en que el demandado puede oponer sus excepciones y defensas.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 787 señala la etapa de la demanda y excepciones, se desarrollaran conforme a las normas siguientes:

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Fracción IV.- En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos , y expresándolos que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime conveniente. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se susciten controversia y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación y pura del Derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho.

La Ley burocrática no señala cuando debe oponerse la excepción, ya que se limita a ordenar la forma de contestación de una demanda dentro de los cinco días siguientes a la notificación, pero con la aplicación supletoria de la Ley Federal del Trabajo consideramos que sea precisamente al contestar la demanda como lo ordena el numeral antes citado.

3.5.-PROCEDENCIA Y SUBSTANCIACIÓN.

La ley federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es omisa respecto de la forma de proceder en el acta administrativa y la substanciación de ésta, ya que en el multicitado artículo 46 bis, solo refiere que el jefe superior de le oficina procederá a levantar el acta administrativa, pero la forma de éste proceder es oscuro ya que no señala el proceder del superior de la

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

oficina y le deja una libertad de iniciación del Acta Administrativa, siendo dicha discreción la que lesiona los intereses de los servidores públicos, por lo que se debe reglamentar esta forma de proceder del superior de la oficina y darle más garantías al trabajador en este aspecto, así mismo la forma de llevar la resolución de las actas administrativas, debe ser estudiado por una comisión donde se encuentre además del superior de la oficina, el representante sindical, y un tercero que debería ser el representante directo del trabajador, como afectado de la decisión que finalmente le recaerá a éste, y así la determinación de darlo de baja y despedirlo si las causas que originaron éstas son ciertas el trabajador las acataría por ser una decisión donde las partes interesadas tomaron parte en ella y de esta forma no habría violaciones a las garantías del trabajador, ya que se aplicaría que fue oído y vencido justamente .

Necesariamente uno de los presupuestos para la procedencia va a estar integrada o dirigida básicamente a los datos que sirvieron para integrar la falta cometida por el instrumentado a que se refiere el artículo 46° fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado ; la substanciación sería sumamente sencilla: hecha a petición por el interesado ante un instructor designado por las partes en el conflicto el cual después de recabar los datos integrados en el acta administrativa dándoles un término pertinente para el ofrecimiento de pruebas, y de oír a las partes en un término estimable para que se dicte la resolución.

TESIS CON
FALLA DE OFICEN

3.6.-EL INCIDENTE DE NULIDAD POR FALTA DE ACTA ADMINISTRATIVA EN EL INJUSTIFICADO DESPIDO.

En materia laboral y en especial para los trabajadores al Servicio del Estado es muy frecuente que en violación a sus garantías laborales una de estas violaciones es cuando sin motivo alguno y discrecionalmente el superior de la oficina sin justa causa y la mayoría de las veces con un simple oficio notifica al trabajador que deja de prestar sus servicios en la dependencia, y cuando el instrumentado por una falta de conocimiento de sus derechos laborales al verse muchas veces ya sin empleo quedando en estado de indefensión solo esperando optar por demandar a la dependencia ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, siendo que la vía idónea sería interponer un incidente de nulidad ante la autoridad que conozca de éste injustificado despido, ya que uno de las garantías del trabajador para poder ser despedido primeramente es que cometa una de las infracciones a que se refiere el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que señala en su fracción V , por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje , señalando más adelante dicho precepto , "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.

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

Como hemos manifestado cuando el trabajador es despedido injustificadamente de su empleo, ya sea porque en una determinación unilateral del superior de la oficina así lo decreta pero sin llenar los requisitos del forma y de fondo y en violación de ausencia del requisito elemental tal como lo es el acta administrativa. El trabajador en defensa de sus derechos podrá interponer ante el mismo Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje a efecto de atacar la demanda que pondrá el superior de la oficina o cualquier autoridad la cual pedirá queda nula la petición de la suspensión de los efectos del nombramiento, y esto lo hará en un incidente de nulidad por falta de acta administrativa en el injustificado despido, procediendo esencialmente demostrar la falta de forma que sería la falta del acta administrativa, en el mismo incidente demostrar las violaciones de fondo, donde no se acredita ninguna de las causales a que se refiere la fracción V del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Y que una vez que se demuestren las violaciones en el incidente que sin efecto el despido injustificado sin necesidad de tener que recurrir a otra autoridad para dirimir un juicio de nulidad y poder recuperar su empleo ahorrando con esto un sinnúmero de molestias al trabajador principalmente económicas evitando además que el los superiores de las oficinas gubernamentales así como los jefes inmediatos en base a la discrecionalidad que actualmente tienen puedan sin fundamento o causa despedir a cualquier subordinado.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

3.7.- LAS PRUEBAS.-

La prueba tiene muy diversas acepciones, nos referimos en el sentido procesal; para el maestro Rafael de Pina considera " Como la actividad procesal encaminada a la demostración de la existencia de un hecho ó acto de su inexistencia".⁴⁸

Rafael Tena Suck y Hugo Hitalo Morales Saldaña, dice que probar es establecer la existencia de la verdad, define la prueba desde tres puntos de vista:

El primero: " Como los diversos medios por los cuales la inteligencia del hombre llega a descubrir la realidad objetiva".

La segunda: " Consiste en demostrar en juicio por los medios que la Ley establece, la certeza de los hechos controvertidos por las partes".

La última: " Consiste en producir un estado de incertidumbre en la mente de una ó varias personas, respecto de la existencia ó inexistencia de un hecho controvertido".⁴⁹

De estas definiciones se desprenden los siguientes elementos:

- a) El objeto de la prueba

- b) El órgano de la prueba.

48. De Pina, Rafael y De Pina Vera, Rafael. . Diccionario de Derecho. . Editorial Porrúa, S.A., México 1986., p.402.

49. Tena Suck, Rafael y Morales Saldaña, Hitalo. . Derecho Procesal del Trabajo. . Editorial Trillas. . México. 1986. . p.108.



c) El medio de la prueba.

a) El objeto de la prueba. Son los hechos, pero no todos, pues los aceptados ó confesados por las partes, los notorios, los inútiles ó intrascendentes para la litis y los prohibidos no son objetos de prueba, el derecho lo será únicamente cuando se funde en leyes extranjeras.

b) El órgano de prueba.- Es el grado de convicción ó certeza, que opera en el entendimiento del juzgador, a quien se tiene que cerciorar ó convencer de que es cierto lo que se trata de probar.

c) El medio de prueba.- Son los medios ó instrumentos por los cuales el juez, obtiene los elementos suficientes para alcanzar la verdad ó falsedad de un hecho y no del derecho, pues este último no está sujeto a prueba como ya lo dejamos establecido.⁵⁰

En el derecho del trabajo para los trabajadores al servicio del Estado son admisibles las siguientes pruebas.

En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no contiene disposiciones relativas al tipo de pruebas que pueden rendirse en los procesos burocráticos, por lo que hay que remitirse a la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria para encontrar éstas disposiciones.

Efectivamente, el artículo 777 señala que son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial: 1) La confesional, 2) La documental, 3) La testimonial, 4) La

50. Idem., pp. 108 y 109

pericial , 5) Inspección, 6) Presuncional, 7) Instrumental de actuaciones , 8) Fotografías y en general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Trataremos de explicar cada una de ellas, para darnos cuenta en que consiste.

1) La confesional.- Consideramos que es la declaración a interrogatorio de la contraria sobre hechos que le sean propios ó que tengan la obligación de conocer , relacionadas con la litis planteada en el proceso en el que se está actuando.

En el interrogatorio, las preguntas que se formulen a la parte contraria en la prueba confesional reciben el nombre de posiciones y deben ser precisamente por los hechos del declarante o que le deban de ser conocidos, como ya lo mencionamos, con tener un solo hecho, no ser insidiosas o inútiles y deben ser formuladas en sentido afirmativo, si es cierto ó no es cierto y podrá agregar después lo que estime conveniente.

En las actas administrativas, podemos relacionar este medio de prueba en el levantamiento de la misma que le corresponde al titular de la dependencia la que consideraríamos extra judicial, aunque después puede ser judicial si se ratifica ante el Tribunal.

2.-Documental.- son medios indirectos que tratan de probar un hecho jurídico pasado, por conducto de objetos y cosas representativas, siendo un medio objetivo de representación.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Coincide la doctrina, en definir al documento, en sentido general y amplio , como : "Toda cosa o representación material destinada o idónea para producir o expresar por medio de signos una manifestación del pensamiento".

Los documentos los clasifica la, L. F.T., en públicos y privados, en sus artículos 795, primer párrafo los públicos y 796 los privados.

Artículo 795.- son documentos públicos aquellos cuya formulación ésta encaminada por la ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones.

Los documentos públicos no son susceptibles de objeción, salvo en valor probatorio: estos pueden ser copias certificadas por funcionarios judiciales autorizados. escritoras públicas ante Notario o certificaciones de corredores públicos en materia mercantil y las actas del registro civil por ejemplo.

Artículo 796.- Son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo anterior.

Rafael de Pina, establece que los documentos privados son: "Aquellos que se consigna una disposición o convenio por personas particulares, sin la intervención de funcionarios público".⁵¹

En lo general debemos entender que las documentales deben tener características que permitan obtener su autenticidad.

Los documentos privados pueden ser manuscritos en cuyo caso si son objetados : lo serán en cuanto su autenticidad ya sea mediante ratificación ó inclusive por la vía pericial.

3)Testimonial.- Esta prueba es la más frecuente usada en los Tribunales Laborales, es por ello insistir en los aspectos que debe llenar.

El testigo viene a ser aquel que por medio de los sentidos a percibido algo relativo a los hechos en controversia. Que vio u oyó lo sucedido ó por otro medio lo percibió puede ser llamado a juicio a declarar sobre esos hechos para dar a conocer las circunstancias que hagan conocer la verdad del juzgador.

Naturalmente hay que aclarar que no es lo mismo haber oido algo relacionado con el conflicto que ser testigo de oídos, este escuchó de terceros, pero no se dio cuenta personalmente de lo sucedido.

El testigo de oídos solamente podría ser útil para acreditar buena fama ó antecedentes públicos de alguna persona.

La palabra testigo proviene del latin " testibur" que significa dar fe a favor de otro para confirmar alguna cosa.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 813° fracción I , pennite la presentación hasta de tres testigos, con el objeto de evitar abusos. (art. 813 frac. I)

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Los interrogatorios a los testigos deberán ser claros y precisos ser formulados en forma oral, sin permitirse que se incluyan la pregunta , la respuesta ó se sugiera esta, si esto sucede, el Tribunal deberá rechazar aquella pregunta.

Para el desahogo de esa prueba las partes presentarán a sus testigos, salvo que exista una razón que los imposibilite en cuyo caso serán citados por el Tribunal. Al ofrecer la prueba deberá señalar el nombre y el domicilio del testigo y en su caso relacionar la prueba con el hecho que se declarará.

Salvo excepciones por razones profesionales, los testigos deberán rendir protesta de conducirse con la verdad y serán advertidos de las penas en que incurrir los que declaran en falsedad. Deberán identificarse y dar sus generales. Debiendo expresar la razón lógica de su declaración.

Respecto de la parte contraria, al terminar la declaración de los testigos, le podrá formular preguntas, las cuales deben estar relacionadas con las preguntas que se formularon y con las respuestas dadas por el testigo. Para tal efecto la Ley estipula que deben asentarse las preguntas y las respuestas y no una síntesis de ambas como frecuentemente ocurre.

Se puede dar el caso que exista un solo testigo, y nuestra legislación con criterio moderno, acepta la posibilidad del testigo único, que deberá tener la suficiente credibilidad y solvencia.

Las tachas en el artículo 818° autoriza la posibilidad de las mismas a los testigos, así como el hecho de que ofrezcan pruebas al respecto de las mismas,

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

señalando que estas pruebas de tachas deberán desahogarse en la misma audiencia a que se refiere el artículo 884° de la Ley Federal del Trabajo.

Las Tachas son una institución jurídica usada en proceso para invalidar la declaración de los testigos, demostrando ya sea si falsedad ó bien, su parcialidad para algunas de las partes en el litigio.

Eduardo Pallares sostiene en su texto de derecho procesal civil que, “ Las tachas son los hechos y circunstancias, ya sea en las personas de los testigos ó en sus declaraciones, por las cuales estas últimas pierden eficacia probatoria”.⁵²

De la definición anterior se desprende es por la persona del testigo, esta puede ser formulada desde que se conoce su nombre en el ofrecimiento de pruebas, pero si la tacha deriva de la declaración solamente podrá formularse hasta conocer el texto de la misma.

4).-Pericial.- La prueba pericial tiene por objeto ilustrar el criterio del Tribunal en alguna materia, arte, técnica o ciencia que requiera de conocimientos especializados. Esta prueba al ser analizada por el tribunal le servirá de guía en la materia de que se trate, el tribunal siempre conservará su libertad de valoración de la probanza al dictar el laudo.

Debemos considerar que la prueba pericial se desahoga con el dictamen del perito designado por la parte oferente y otro designado por la contraria; si los dictámenes difieren de su contenido esencial, el Tribunal deberá designar un tercero.

En el caso de que el perito sea designado por el titular demandado y el trabajador no hubiera designado el suyo, el Tribunal deberá hacerlo, con aplicación del artículo 824° fracción I de la Ley Federal del Trabajo, si el perito del trabajador no concurre a la audiencia a rendir su peritaje ó el trabajador solicita su nombramiento por estar económicamente incapacitado para pagar los honorarios del mismo, el Tribunal debe designar igualmente un perito para esa parte.

5).-Inspección.- Según el Dr. Couture, considera la inspección " Como el medio de prueba por percepción, consiste en que el magistrado examine por si mismo ó en compañía de peritos, las personas, cosas o situaciones de hechos que constituyen el objeto de la prueba de un juicio".

En el proceso burocrático podríamos sustituir la palabra magistrado y así podríamos obtener una definición de nuestra prueba de inspección.

La Ley establece que la parte que ofrezca la inspección deberá precisar la materia objeto de la misma, el lugar donde debe practicarse, los periodos que abarcará, los objetos y documentos que deberá ser examinados. Al ofrecerse la prueba deberán hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos que se pretendan acreditar con la misma.

Una vez que la prueba a sido aceptado, el tribunal deberá señalar día y hora y lugar para el desahogo de la misma .

Si aquello que va a inspeccionarse se encuentra en poder de algunas de las partes, el tribunal lo percibirá y en caso de no exhibirla para el desahogo de la prueba los hechos que se pretenden probar se tendrán por ciertos.

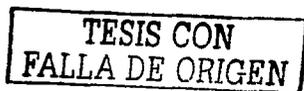
Para su desahogo el actuario el tribunal se constituirá en el lugar señalado y requerirá se le pongan a la vista los objetos que deben inspeccionarse; las partes ó sus representantes podrán asistir si lo desean a la diligencia y formularlas observaciones u objeciones que consideren pertinentes, en todo caso se levantará un acta circunstancial de la diligencia que deberán firmar los que intervengan y se agregarán a los autos.

6).-Presuncional.-Dice Devis Echendía que, " La presunción es un juicio lógico del legislador ó del juez, en virtud del cual se considera como cierto ó probable un hecho (lo segundo es presunción judicial ó de hombre), con fundamento en las máximas generales de la experiencia que le indican cual es el modo normal como se suceden las cosa y los hechos".⁵³

La LEY Federal del Trabajo de manera más simple en su artículo 830° , señala que la presunción es la consecuencia que la ley ó la junta deduce de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

Es decir, que se trata de un proceso lógico de quien emitirá la resolución derivado del contenido del resultado de las pruebas rendidas, las consecuencias que le produzcan convicción.

La ley presume de ciertos hechos y estas son las presunciones legales, como el caso de la demanda no contestada por la parte y que se tiene



presuntivamente contestada en sentido afirmativo, cuya presunción es susceptible de desvirtuarse mediante la prueba en contrario. En otras ocasiones ya no se trata de una presunción " Juris Tantum" , sino de " Jure et de jure", como es por ejemplo la incapacidad para comparecer en juicio de un menor ó de un afectado en sus facultades mentales.

En cuanto a las presunciones humanas, se entiende que es cuando por el razonamiento y deduciendo de las pruebas rendidas , se llega a concluir cual es la verdad, es decir a quien le asiste la razón en un juicio.

7).-Instrumental.-La ley nos da un concepto de la misma y dice : es el conjunto de actuaciones existentes en el proceso, donde el tribunal está obligado a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente.

Consideramos que no constituyen realmente una probanza, sino que forma parte del mismo proceso para dictar una resolución.

8).-Fotografías en general todos aquellos medios aportados por el descubrimiento de la ciencia.

La ley Federal del Trabajo no establece disposición alguna respecto a los medios de prueba antes mencionados, en su artículo 776° seguramente lo sustenta en el párrafo inicial que dice: son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho.

La doctrina señala que las fotografías son en si mismas documentales las cuales deben regirse por sus disposiciones, los que se podrian considerar como

otros elementos aportados por la ciencia tales como discos, cassettes, video grabaciones, computadoras u otras que aporta la ciencia y la tecnología , pero se debe manejar con el mayor cuidado ya que precisamente por los avances tecnológicos, pueden prestarse a manipulaciones y en lugar de llevar a la verdad produzcan confusión y falsas informaciones.

3.8.- PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO PARA LA VALIDEZ JURÍDICA DEL ACTA ADMINISTRATIVA.

Iniciaremos estableciendo datos fundamentales del procedimiento en general, diferenciando inicialmente entre el concepto de proceso y procedimiento.

La diferencia y semejanza entre uno y otro, está basada en el objetivo que estos persiguen.

Camelutti " Una exigencia metodológica imprescindible para el estudio del procedimiento, que se resuelve, como ocurre casi siempre, en una exigencia terminológica, e induce a aclarar y a observar con el mayor rigor posible la distinción entre la suma de los actos que se realiza para la composición del litigio, el orden y la sucesión de su realización; el primero de estos conceptos se denota con la palabra proceso; el segundo con la palabra

procedimiento. Aún cuando sea tenue, la diferencia del significado entre los dos vocablos y por muy entendible que se halle la costumbre de usarlas indistintamente, invito a los estudiosos de tener en cuenta la distinción sin cuya ayuda hace casi imposible poner en orden en el montón de fenómenos que la teoría del Procedimiento debe enseñar a conocer”.

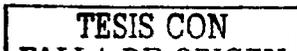
Nótese que los vocablos proceso y procedimiento, revisten una gran confusión, al grado que se han utilizado sin ninguna distinción.

La definición que Canelutti propone, no llena los presupuestos que buscamos para definir la conceputación de procedimiento .

Nuestra Constitución Política nos da el fundamento legal del procedimiento en el artículo 14° párrafo segundo que a la letra dice: “

“ Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones derechos sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho...”.

Debemos notar que la Constitución cuando se refiere al procedimiento lo hace de una manera muy general, por lo que es necesario diferenciar el proceso del procedimiento ya que en éstos se establece una demanda una contestación se fija una litis cerrada de cinco ó seis puntos, y sobre esto tiene que versar un proceso. No se puede pensar en el proceso por antonomasia si falta la dinámica correspondiente de las conductas de dos partes para cooperar



en el desenvolvimiento de una serie de actos que están ligados casualmente para propiciar el conocimiento de un conflicto y su resolución.

El derecho procesal es el que norma las actuaciones de quienes ocurren demandado justicia, las excepciones y defensas de los demandados, establece cuales probanzas pueden aportarse para esclarecer los hechos de origen del conflicto y en muchos casos llega a señalar las penas, multas o indemnizaciones que algunas de las partes, la demandante o la demanda, debe pagar a la otra; a señalar que actos debe llevar a cabo y cuales debe ejecutar.

El derecho procesal, tiene las características de tener relación con casi todas las ramas jurídicas, así existen los derechos procesales Civil, Penal, Fiscal, Administrativo, Laboral, etc. A este ultimo nos referimos en este capitulo.

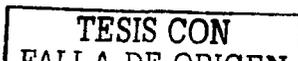
De las definiciones que se dan en derecho procesal del trabajo, transcribiremos algunas:

Alberto Truena lo define: "Como el conjunto de reglas jurídicas que regula las actividades jurisdiccionales de los tribunales, y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero - patronales". 55

Néstor de Buen, afirma que: "Es el conjunto de normas relativas a la a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo". 56

55. Truena Urbina, Alberto. . Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. . Editorial Porrúa S.A. , México. , 1980. p.74.

56. De Buen L. . Nestor. , op Cit. p38.



Para Cantón Moller Miguel, lo considera "como algo más que el conjunto de normas que al respecto hay en la ley; es también un conjunto de doctrinas que definen las acciones que se pueden ejercitar; es también el conjunto de teorías que sobre la actuación de los tribunales de trabajo existen y es por ultimo .También la interpretación jurídica de las normas, aun sin su aplicación, por parte de los estudiosos del derecho en su parte previamente procesal".⁵⁷

Rafael de Pina, lo define desde dos puntos de vista:

"Como una manifestación del derecho positivo.-Es el conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo por la vía del proceso"

" Como rama de la Enciclopedia Jurídica.- Es la disciplina que estudia las instituciones procesales del trabajo con finalidades y métodos científicos ".⁵⁸

Cantón Moller Miguel, en su obra Lecciones de Derecho Procesal del Trabajo, nos cita algunas definiciones:

Luigi de Litala lo define como:"La rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho del trabajo y que regula la activadas del juez y de las partes, en todo el procedimiento concerniente a la materia del trabajo"

57. Cantón Moller, Miguel. . op. Cit. . p.218
58. De Pina . Rafael. . op.Cit. . p.8.

Mario Salinas Suárez lo define: "El que estudia las normas que regulan la actividad jurídica de los tribunales laborales, el trámite a seguir en los conflictos individuales, colectivos y económicos en que intervienen, trabajadores, patrones y sindicatos."

Por último mencionaremos la definición del profesor sonorenses lic. Francisco Gómez: "Es la rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de las normas con motivo, en ocasión o a consecuencia de las relaciones obrero patronales".

Los elementos que se contiene el derecho procesal del trabajo y que desprenden de las definiciones anteriores son:

Es una relación jurídica, compuesta por una actividad jurisdiccional, como organización, funcionamiento y estudio del proceso laboral y la actividad de las partes en el proceso, que realizan un debate para constar la procedencia o improcedencia de sus pretensiones.

El objetivo del derecho procesal del trabajo, es solucionar conflictos de interés mas que de particulares, de clases sociales; de estratos del cuerpo social que por razones de carácter económico se encuentran transitoriamente encontrados, opuesto., puede ser que una resolución en estos casos afecte o perjudique el interés particular de uno o varios individuos que sin embargo, sea perfectamente justo, pues regulariza problemas de interés mayoritario. Es decir, se trata de un derecho eminentemente clasista cuando se habla del derecho del trabajo y por consiguiente del derecho procesal de la materia.

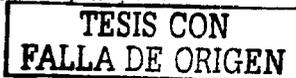
La finalidad, es hacer eficaz el derecho del trabajo, en aquellos casos que es desconocido, violado, negado o contrariado, obligando a quien transgredió una norma laboral, a su recuperación o a sufrir una sanción mediante la actividad jurisdiccional que asienta su criterio en el laudo.

Sobre del proceso del trabajo burocrático el Dr. Alberto Trueca Urbina sostuvo que este forma parte de la teoría general del proceso social, en virtud que en aquel corre la misma sangre social tutelar y reivindicatoria de los trabajadores como integrantes de la clase obrera y si bien la moralidad en el proceso burocrático únicamente esta presente en la fase probatoria, sostiene en tal proceso : la apreciación de las pruebas en conciencia libre de formalismos, la aplicación del derecho equitativo y función tutelar reivindicatoria de los trabajadores a cargo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en lo que deberá de prevalecer la interpretación mas favorable al burócrata en caso de duda, así como la prohibición de costas y recusación de los miembros del Tribunal. ⁶⁰

Este derecho tiene su fundamento , en la constitución art.123.Apartado B , fracción IX , los trabajadores solo podran ser suspendidos o cesados por causa justificada , en los terminos que fije la Ley.En caso de separacion injustificada tendra derecho a optar por la reinstalacion en su trabajo o por la indemnización correspondiente , previo procedimiento legal .

La fracción XII, dice : los conflictos individuales , colectivos o intersindicales seran sometidos aun Tribunal Federal de Conciliación y

60. Morales Paulin, Carlos A. , apud. . Derecho Burocratico - p. 159 x 159.



Arbitraje integrado según lo prevenido en la Ley reglamentaria .Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores , seran resueltos por pleno de la suprema corte de Justicia de la Nacion.

Esta disposición crea de hecho la autoridad jurisdiccional en materia de derecho de trabajo burocrático.

Como ya comentamos en general este derecho se regula con lo mismos principios que rigen al Derecho Procesal del Trabajo , existen algunas diferencias , en cuanto a las partes una de ellas son los poderes de la Unión , que actuan como patron y no como autoridad de acuerdo con el criterio sostenido por la S.C.J.N..

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO , AMPARO IMPROCEDENTE CONTRA EL CESE DE LOS.

En virtud de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado , el estado en sus relaciones con los empleados públicos . ha pasado a ser sujeto de contrato de trabajo , de manera que al separar a uno de sus servidores no obra como autoridad si no como patrón ; de lo que resulta que el amparo que se interponga contra ese acto es improcedente , toda vez que el juicio de garantía , solo procede contra actos de autoridad , tanto en lo prevenido por el art .103 constitucional , en sus fracciones I, II, III .Por otra parte , la leu de los trabajadores al servicio del estado concede a los servidores del estado un recurso ordinario para cuando estime que fueron violados en su perjuicio algunos de sus derechos , recursos mediante el cual deben acudir

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

primeramente al Tribunal de Arbitraje , que según el art 99 de dicha Ley , son competentes para reconocer los conflictos individuales que se susciten entre funcionarios de una unidad burocratica y de los intersindicales de la propia unidad ,y después , en su caso , al Tribunal de Arbitraje , que tiene competencia para resolver una revisión de los conflictos individuales de que se ha hecho merito.

Nota: El art.99 citado , corresponde al 124 , de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.⁶¹

Quinta Época:

Tomo LXV , pag. 3506. Quejada 336/40. Solis Jose A. 12 de septiembre de 1940. unanimidad de cuatro votos Ponente:Salomón Gonzales.

Tomo LXVII, pag pag1623.Amparo en revision 6089/39.Saenz Jose Alonso. 17 de febrero de 1941. unanimidad de cuatro votos. Ponente:Roque Estrada.

Tomo LXVII , pag 3618 .Amparo en revisión 3097/40. Galindo Aurelio F. 26 de marzo de 1941. unanimidad de cuatro votos. Ponente: Jose Maria Mendoza Pardo.

Tomo LXVII , pag 3797. Amparo en revision 3284/39 ,Ongay y Reyes Carlos. 15 de noviembre de 1939. unanimidad de cuatro votos. Ponente: Octavio .M Trigo.

⁶¹. Jurisprudencia de la S.C.J. N. , Quinta Epoca Cuarta Sala. , Apéndice de 1988. , Tesis 1965. , p. 3180.

Tomo LXVII , pag 3540. Amparo en revision 5364/41. Villanueva S.Luis . 7 de mayo de 1942. unanimidad de votos .Ponente: Jose Maria Mendoza Pardo.

Otra diferencia , se refiere a como se integran la autoridades , ya que en el Derecho Procesal del Trabajo , se componen en forma tripartita , con un representante de los trabajadores ,de los patrones y del gobierno federal y local; en el burocrático , también es tripartita , pero se integra , de manera diferente con un representante del gobierno federal y otro de los trabajadores y un tercero nombrado por los dos anteriores que fungirá como presidente , estas dos diferencias son las que nombramos como importantes.

Lo que consideramos que en virtud de la laguna que existe en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en cuanto a la falta de un capitulo que señale el procedimiento para el levantamiento de las actas administrativas donde se precise el modo que debe realizarse ésta, los requisitos para su iniciación, y la forma en que deberá llevarse las actuaciones, y para no dejar en estado de indefensión a ninguna de las partes se les deberá dar término para la presentación de las pruebas que consideren pertinentes, así como dividir las audiencias para el desahogo de las probanzas ofrecidas por las partes dándoles un tiempo pertinente, y por último la valoración por parte del tribunal para tener la certeza jurídica de que la autoridad cumpla con los requisitos legales y el fallo del tribunal sea apegado a derecho y no se violen unilateralmente las garantías laborales del instrumentado.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Consideramos de gran importancia dejar establecido que las actas administrativas, son el requisito indispensable para suspender los efectos de nombramientos del trabajador además de que este documento es la base de la acción para tal fin.

La misma ley burocrática los señala expresamente en su artículo 46 Bis al referirse que la demanda se acompañara, como instrumentos base de la acción, el acta administrativa y los documentos que, al formularse ésta se hallan agregado a la misma .

Consideramos que dentro del procedimiento administrativo se trata de la prueba documental privada más importante, trataremos de explicar porque razones.

Conforme a lo expuesto en el apartado anterior quedo establecido que los documentos privados serán : aquellos que se consigna una disposición o convenio por personas particulares, sin intervención de un funcionario público.

El elemento principal, que podemos rescatar, es la intervención de un funcionario público, ya que en las actas administrativas éstas se realizan entre particulares unidos por una relación de trabajo, toda vez que la autoridad no funge como autoridad sino como patrón.

Otra razón sería el criterio de la Suprema Corte de Justicia, donde considera dicha acta como un documento privado, que por su naturaleza tiene

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

que ser perfeccionada mediante la ratificación para alcanzar su valor probatorio.

Para sustentar lo antes expuesto, a continuación transcribiremos los criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación :

ACTAS ADMINISTRATIVAS LEVANTADAS CON MOTIVO DE FALTAS COMETIDAS POR TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. SOLO ALCANZAN PREVIO VALOR PROBATORIO CUANDO SE CONTENIDO ES RATIFICADO POR SUS FIRMANTES.

Tomando en consideración que las relaciones laborales con sus servidores públicos, que el Estado no actúa como autoridad sino como un sujeto patronal de un contrato de trabajo, según lo a establecido la jurisprudencia de esta Suprema Corte y que cuando el titular de una dependencia burocrática (por la persona indicada para ello), ordene el levantamiento del acta administrativa que exige el artículo 46 Bis de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, con miras a verificar si un servidor público incurrió en algunas de las causales rescisorias que especifique ese mismo ordenamiento, tan poco lo hace como autoridad sino asimilado a un padrón, debe considerarse dicha acta como un documento privado. Por otra parte de acuerdo con los artículos 46 fracción V Y 127 Bis de dicha ley, toca al titular de cada dependencia ejercitar la acción para demandar la terminación de los efectos de nombramiento del servidor público y así mismo, le corresponde la carga de probable existencia de la causal relativa. En ese contexto, si en el acta administrativa se contiene la razón por la cual se demanda la terminación de los efectos de un nombramiento, y siendo esa acta

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

un documento privado que no conlleva intrinsecamente la prueba plena de su contenido, para alcanzar tal fuerza se requiere de su perfeccionamiento, lo que se logra a través de la comparecencia, ante el órgano jurisdiccional, de quienes la firmaron, dando así oportunidad al trabajador de repreguntarles. Tal circunstancia opera independientemente de que el acta no haya sido objetada por el trabajador puede no ser así, y concluir que su ratificación solo procede cuando se objeta implicaría a su vez la grave consecuencia de otorgar a la parte patronal aún en forma eventual, el poder de formular pruebas indubitables ante sí ó por su orden , sin carga alguna de perfeccionamiento.º

Octava Epoca:

Contradicción de tesis 79/91. Entre las sustentadas por los tribunales tercero y cuarto del primer circuito en materia de trabajo. 5 de octubre de 1992. Unanimidad de cuatro votos.

DESOBEDIENCIA DE ORDENES Y SU COMPROBACIÓN MEDIANTE LA DOCUMENTAL

Es verdad que si la empresa ha dado al trabajador la orden de realizar una actividad y este no lo hace, esa conducta de omisión es constitutiva de desobediencia, máxime si la misma queda plenamente acreditada mediante la prueba documental consistente en el acta administrativa.º

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

62. Jurisprudencia. , Cuarta Sala , apendice de 1995. Octava Epoca. , Tomo V. Parte s.e.j.n. tesis 19. ,

p12.

63. Tribunales Colegiados de Circuito. , Seminario Judicial de la Federación. , Octava Epoca. , Tomo XII-Diciembre. , p.861.



Amparo Directo 11075/92. Salvador Cisneros Martínez. 17 de febrero de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Constantino Martínez Espinosa. Secretaria: Rosa María López Rodríguez.

Consideramos que ha quedado plenamente establecido que las actas establecidas son documentos privados.

A través del presente trabajo de investigación nos hemos dado cuenta que en cuanto a dichas actas administrativas, no existe procedimiento para su levantamiento siendo el documento principal que tiene la autoridad para cesar a un trabajador quedando libre albedrío de las autoridades del procedimiento, dejando al trabajador en estado de indefensión.

Por lo que proponemos se modifique la ley y se inserte un capítulo de procedimientos, esto con el objeto de buscar una mayor protección al trabajador y no quede la voluntad de las decisiones caprichosas de la autoridad que en la práctica coridianamente nos encontramos.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

CONCLUSIONES.

1°.- Nos damos cuenta que la doctrina no da un concepto de Derecho de Trabajo Burocrático, siempre refiriendo a lo que es Derecho Burocrático, opinamos que es el conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto regular las relaciones laborales entre los poderes de la Unión el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

2°.-Las relaciones entre el Estado y sus Servidores fueron mucho tiempo de índole administrativa y civil. No fue sino hasta el estatuto jurídico de 5 de diciembre de 1938, cuando la realización es de tipo laboral, esta ley no regulo las actas administrativas, sino fue hasta que surge la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en el año de 1963.

3°.-La ley no da definición de las actas administrativas opinamos que se pueden considerar: Como el documento en el cual se hacen constar las supuestas irregularidades en que incurrió el trabajador en el desempeño de sus labores y que la ley considera como causas de incumplimiento en su relación jurídico laboral entre los mismos y los titulares de las dependencias.

4°.- Las actas administrativas, son el documento base de la acción, por lo tanto deben cumplir con los requisitos señalados por la ley, la falta de alguno de ellos, puede provocar la nulidad siendo improcedente aplicar sanción alguna.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

5°.-El representante sindical lo consideramos como el defensor de oficio del trabajador, por lo que proponemos se le capacite en cuanto a los artículos y leyes aplicables a dicha acta, para una mejor defensa de los mismos.

6°.-Es una obligación de los titulares de las dependencias elaborar el acta administrativa, si a su juicio el trabajador incurre en alguna de las causales del artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, siendo un requisito de procedibilidad, la falta de ésta acarrea la improcedencia de la acción intentada.

7°.-La ley no establece el plazo en que se deben levantar las actas administrativas, pero aplicando los criterios de la Suprema Corte de Justicia, el computo empezara a correr desde que se conozcan las supuestas irregularidades cometidas por el trabajador, y dentro del lapso de cuatro meses que tienen los titulares para ejercitar acción, igualitario al de la prescripción (art. 113 frac. II.).

8°.-Cuando un trabajador fue cesado unilateralmente y se comprueba en el juicio que el despido fue injustificado, éste tendrá derecho al pago de los salarios caídos y a la reinstalación o indemnización, según sea el caso. proponemos introducir una sanción a los Titulares de las dependencias por no acatar los mandamientos legales, condenándolos al pago de los salarios caídos aunque resultaren responsables los trabajadores, porque en la practica primero los cesan y después acuden al Tribunal.

9°.-El artículo 46 bis de la multicitada ley no señala el procedimiento para el levantamiento del acta administrativa, por lo que se propone se

TESIS CON
FALLO DE SEPTIEMBRE

modifique y se inserte un capitulo de procedimiento, que precise: a)el modo.- es decir la forma en que se va a realizar. b)los requisitos legales. c)el procedimiento administrativo para su levantamiento: que se divida en dos actuaciones o audiencias de modo que permita a las partes, realizar investigaciones, d) así como aportar a las partes pruebas de cargo y descargo y su valoración por parte del tribunal, esto con la finalidad de que las autoridades cumplan con los requisitos legales. Y no se violen garantías laborales a los trabajadores al Servicio del Estado.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

BIBLIOGRAFÍA

- 1.) ACOSTA Romero, Miguel, , **Derecho Burocrático Mexicano.** , Editorial Porrúa S.A., México 1995.
- 2.) ACOSTA Romero, Miguel . **Compendio de Derecho Administrativo** Editorial Porrúa, S.A. México 2001.
- 3.) MORALES Paulin, Carlos A . **Derecho Burocrático**, Editorial Porrúa S.A. México 1995.
- 4.) GALINDO Camacho, Miguel, **Derecho Administrativo**, Editorial Porrúa S.A. México 1997.
- 5.) DELGADILLO Gutiérrez, Luis H. **Elementos de Derecho Administrativo 1er Curso**, Editorial S.A. de C.V. México 1997.
- 6.) CANTON Moller, Miguel, **Derecho del Trabajo Burocrático**, Ediciones Pac S.A. de C.V. México 1996.
- 7.) GOMEZ Lara, Cipriano, **Teoría General del Proceso**, Editorial Harla S.A. de C.V. México, 1990.
- 8.) TRUEBA Urbina, Alberto, **Nuevo Derecho Procesal del Trabajo**, Editorial Porrúa S.A. México 1990.
- 9.) MORA Rocha, José Manuel. **Elementos Prácticos del Derecho del Trabajo Burocrático**, Editorial Pac S.A. de C.V. México, 1992.
- 10.) DE LA CUEVA, Mario, **El Nuevo Derecho de México del Trabajo**, Editorial Porrúa S.A., México 1993.
- 11.) DIAZ DE LEON, Marco Antonio, **La Prueba en el Proceso Laboral**, Tomo I, Editorial Porrúa S.A. México 1990.
- 12.) DE BUEN L; Néstor, **Derecho Procesal del Trabajo**, Editorial Porrúa S. A., México.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

13.) SERRA Rojas, Andrés, **Derecho Administrativo**, Editorial Porrúa S.A. México 1994.

14.) ROJINA Villegas, Rafael, **Compendio de Derecho civil**, Tomo I, Editorial Porrúa S.A., México, 1993.

15.) GABINO Fraga, Manuel, **Derecho Administrativo**, Editorial Porrúa S.A., México, 2002.

LEGISLACIÓN.

1.) **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**, Editorial Porrúa S.A., México 2002.

2.) **LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACIÓN PUBLICA FEDERAL**, Editorial Porrúa S.A., México 2001.

3.) **LEGISLACIÓN FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICO** (Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera), Editorial Porrúa S.A. , México 1999.

4.) **LEGISLACIÓN BUROCRATICA FEDERAL**, (Comentada por Mariano Herran Salvatti), Editorial Porrúa S.A., México, 1986.

5.) **LEY FEDERAL DEL TRABAJO**, Editorial SISTA S.A. de C.V. , MÉXICO 2001.

6.) **JURISPRUDENCIAS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**