



308909
4 1

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

**FACULTAD DE DERECHO
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**LA RESOLUCION ADMINISTRATIVA DE INHABILITACION
FIRME HECHA POR SECODAM COMO CAUSAL DE
LA RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO.**

TESIS PROFESIONAL

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ADRIAN FAJARDO CASTELLANOS**

DIRECTOR DE TESIS: DR. GONZALO URIBARRI CARPINTEIRO

MEXICO, D. F.

2003

**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.

Gracias a Dios por darme la oportunidad de llegar a este momento de mi vida.

Gracias a mis padres Adrián Fajardo Mondragón e Irma E. Castellanos de F. por su apoyo incondicional a lo largo de mi vida.

A Don Ignacio Gama, le agradezco la ayuda, paciencia, confianza y amor que nos ha brindado a mí y a mis hijos, haciendo el camino mas ligero para lograr el sueño que hoy es realidad.

A mis maestros por compartir sus conocimientos y experiencia conmigo.

A mis compañeros por su amistad y cariño a lo largo de este camino.

A todos y cada uno de aquellos que tomaron parte de mi formación como profesionista y ser humano.

A mis hijos Adrián y Sophia, por ser el motor de superación en mi vida.

Y por último pero no por eso menos importante, a mi esposa, Linda Omaña por estar siempre a mi lado apoyándome, y formando parte integral de mi ser.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

**LA RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA
DE INHABILITACIÓN FIRME
HECHA POR SECODAM
COMO CAUSAL DE LA RESCISIÓN
DE LA RELACIÓN DE TRABAJO**

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INDICE

Cap.	TEMA	Pág.
	Índice.....	2
	INTRODUCCION.....	6
I		
Antecedentes del Derecho del Trabajo en México		
1.1	La Colonia.....	11
1.2	Época Independiente.....	14
1.3	La Revolución Mexicana.....	19
1.4	La Constitución de 1917.....	27
1.5	La Ley Federal del Trabajo de 1931.....	38
1.6	La Ley Federal de Trabajo de 1970.....	41
II		
Elementos esenciales del Derecho del Trabajo		
Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional		
11.1	Trabajador.....	49
11.2	Patrón.....	55
11.3	Relación de trabajo.....	57
11.4	Obligaciones de los trabajadores.....	62
11.5	Contrato de Trabajo.....	65
11.6	Salario.....	73

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

11.7	Sujetos que se regulan.....	79
11.8	Sanciones disciplinarias.....	84
11.9	Trabajadores de los Organismos Descentralizados.....	88

III **Elementos esenciales del Derecho del Trabajo**
Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional

111.1	Trabajador.....	96
111.2	Persona contratante (empleador).....	100
111.3	Nombramiento.....	102
111.4	Obligaciones de los Trabajadores.....	104
111.5	Sujetos que se regulan.....	110
111.6	Sanciones disciplinarias.....	112

IV **La disolución de las relaciones de trabajo**

IV.1	Terminación de las relaciones de trabajo.....	120
IV.2	Rescisión de la relación de trabajo.....	126
IV.3	Cese.....	136
IV.4	Destitución.....	141
IV.5	Inhabilitación.....	143

V **Ley Federal de Responsabilidades de los**

Servidores Públicos

V.1	Fundamentación legal y sujetos a quienes se aplica esta Ley.....	146
V.2	Concepto de servidor público.....	149

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

V.3	Obligaciones del servidor público.....	151
V.4	Sanciones administrativas.....	156
V.5	Obligaciones de realizar la declaración patrimonial.....	159
V.6	Conflicto de leyes laboral y administrativa.....	164
VI	Necesidad de incluir en las leyes laborales, como causal de Rescisión de la relación de trabajo, la inhabilitación hecha por la autoridad administrativa.	
VI.1	Resolución firme.....	170
VI.2	Actualización de alguna causal rescisoria contenida en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.....	175
VI.3	Inhabilitación por falta de la Declaración de Situación Patrimonial.....	177
VI.4	Inhabilitación por daño patrimonial al diverso Organismo.....	182
VI.5	Necesidad de incluir en las leyes laborales, como causal de rescisión de la relación de trabajo la inhabilitación hecha por autoridad administrativa.....	186
	CONCLUSIONES.....	190
	BIBLIOGRAFIA.....	195

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INTRODUCCIÓN

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INTRODUCCION

De todas las ramas del derecho, la que regula el derecho del trabajo es la que más llama mi atención, por el carácter social que contiene, por la necesidad que existe en nuestros días de contar con un legislación acorde a las condiciones del País, y porque considero que es base fundamental para delimitar los derechos y obligaciones tanto del patrón y de los trabajadores.

Con la simple remembranza de las vicisitudes que tuvieron que pasar las generaciones que nos precedieron, para poder obtener garantías mínimas que les permitiera acceder a un nivel de vida decoroso y digno, se puede apreciar lo invaluable de nuestras disposiciones de carácter laboral, que da una seguridad jurídica y social a los trabajadores de nuestra patria. Por lo que para quien esto escribe es una gran conquista social; desgraciadamente los patronos en ocasiones abusan de la ignorancia o necesidad del trabajo de quien se contrata con ellos, pero espero que en algún tiempo se dejen a un lado esas prácticas vejatorias.

Como es sabido quien quiere acceder a un Título Profesional de Licenciado en Derecho después de acreditar las materias correspondientes al plan de estudios debe realizar una propuesta para tratar de subsanar las carencias y/o lagunas de que adolece nuestro derecho vigente, máxime que es una ciencia dinámica, que va cambiando con el devenir histórico y social de nuestro pueblo, por lo que conviene

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

en realizar esta Tesis Profesional, tocante a un tema de actualidad laboral, que se desarrolla de la siguiente forma:

En el primer capítulo refiero algunos antecedentes del Derecho del Trabajo desde la Época colonial hasta nuestros días, pero quiero hacer hincapié que únicamente manifiesto las circunstancias más representativas que se dieron en este proceso, porque el tema es muy amplio y con un sinnúmero de puntos a analizar, que de hacerlo detenidamente, éste sólo tema abarcaría cientos de páginas.

En el segundo y tercer capítulos, abordó lo relativo a los elementos esenciales el derecho del trabajo, para las dos leyes federales que existen para este fin, una reglamentaria del Apartado "A" y la otra del apartado "B" del artículo 123 de nuestra Carta Magna. Se tratan de manera general aspectos tales como el trabajador, el empleador o patrón, las sanciones disciplinarias, los sujetos que se regulan, la forma de darse la relación laboral y las obligaciones de los sujetos que en ella intervienen.

En el cuarto capítulo, se empieza a encaminar la investigación hacia mi propuesta, pues se trata un tema amplio como intrincado, que es el de la disolución de la relación de trabajo, pues existen muchas formas para dar por terminada dicha relación, siendo de capital importancia el darse cuenta que no existe una terminación contemplada en las leyes laborales, por cumplimiento de un mandato de la Autoridad Administrativa a la que también se encuentran sujetos algunos trabajadores.

En el quinto apartado de esta tesis, analizo la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, su origen

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

constitucional, los sujetos a quienes se aplica, el concepto de servidor público, los diversos tipos de sanciones administrativas, sin soslayar el conflicto de leyes que se da con las administrativas y las laborales en un mismo ámbito: el sancionador.

En el capítulo sexto, hago una recapitulación de los puntos tratados a lo largo de la investigación y expongo algunos supuestos que se dan en la práctica de la movilidad de los servidores públicos, para comprender de una mejor manera los problemas a los que se enfrentan los empleadores para acatar una disposición de la autoridad administrativa, que dicho sea de paso, tienen la obligación de cumplir pues incluso existe jurisprudencia al respecto, a fin de sancionar a los servidores públicos que incurren en responsabilidad administrativa.

A lo largo del trabajo, refiero diversos artículos y jurisprudencia, además de la opinión doctrinaria de los tratadistas, a fin de tener acceso directo de la fuente y de las disposiciones jurídicas y opinión de los Tribunales de Alzada sobre este aspecto, ello es con el afán de tener de primera mano la información, ya que el hecho de estar revisando apéndices, en la gran mayoría de las ocasiones desvía la atención del lector y puede causar confusión con respecto de los conceptos que se vierten.

No dejo de manifestar que este tema es por demás árido, pues dentro del desarrollo de la investigación, no pude contar con un número importante de libros en los que los doctrinarios hablaran sobre este particular, pero debo decir, de igual modo, que en el campo práctico, es un problema que se presenta con cierta regularidad.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Sirva pues, este trabajo, más allá del beneficio personal de lograr el anhelado Título de Licenciado en Derecho; para hacer congruentes algunas disposiciones de carácter laboral y administrativo, pues el ánimo del presente estudio, consiste en adicionar una nueva fracción tanto al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, como al 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, que permita al empleador rescindir o cesar, según proceda, a aquellos servidores públicos que han cometido una irregularidad de tipo administrativa infringiendo con ello la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, para evitar que el empleador quede en estado de indefensión ante una posible demanda de tipo laboral.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO I

ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL

TRABAJO EN MEXICO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

I. ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO

I.1 La Colonia

Es de gran importancia mencionar cuáles fueron las condiciones de trabajo y de vida de los habitantes de la Nueva España, que estaban intrínsecamente relacionadas por lo que considero, es un punto de partida fundamental para entender el descontento social que se vivió en las dos grandes revoluciones que se han dado en nuestro país, la primera en 1810 para sacudirse el yugo español y la segunda 100 años más tarde para quitarse la opresión de un dictador, que si bien ayudó en algún tiempo al desarrollo tecnológico del país, lo hizo también apoyado en el sojuzgamiento y vejaciones del pueblo mexicano.

En la época colonial, se crearon las "leyes de Indias", mismas que fueron dictadas desde España, con ellas se dice que se fundó el monumento legislativo más humano de aquellos tiempos. Esas leyes que fueron creadas por órdenes de la reina Isabel la Católica, estuvieron destinadas a proteger al indio de América, al de los antiguos imperios, de México y Perú y a impedir la explotación despiadada que llevaban al cabo los encomenderos. Como es de recordarse, en los primeros años de la Colonia, se entabló una lucha ideológica entre la ambición del oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros, las Leyes de Indias son el resultado de la pugna y representan de cierta forma la victoria de estos últimos.

Ahora bien, según el maestro Mario de la Cueva

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"No todo fue favorable a los indígenas, pues si bien es cierto que en estas Leyes, según Bartolomé de las Casas, se les reconoce a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política no eran "iguales" a sus conquistadores, no existen en todos los tomos de que se compone la recopilación alguna disposición que tienda a la igualdad de derechos entre el indio y el amo, sino son más bien medidas de misericordia, actos pios motivados por el remorder de las conciencias, concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada."⁽¹⁾

"En éstas leyes encontramos algunas disposiciones de mucho interés para el derecho del trabajo: asegurar a los indios la percepción efectiva de su salario, jornada de trabajo, salario mínimo, prohibición de las tiendas de raya, estas como se dijo, son las disposiciones más importantes para proteger a los indios, pero a fin de cuentas privó la idea que esas leyes debían obedecerse pero no cumplirse."⁽²⁾

El sistema de los gremios de la Colonia fue sensiblemente distinto del régimen corporativo europeo: en el Viejo Continente, las corporaciones disfrutaron de una gran autonomía y el derecho que dictaban en el terreno de la economía para regular las relaciones de trabajo de los compañeros y aprendices valía por voluntad de ellas, sin necesidad de homologación alguna. En la Nueva España, por el contrario, las actividades estuvieron regidas por las Ordenanzas de los Gremios, allá las corporaciones fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para

(1) De la Cueva, Mario "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", T I, Ed. Porrúa, 2ª Edición, México p. 39.

(2) Dávalos, José "Derecho del Trabajo I" Ed. Porrúa, 2ª Edición, México p. 53.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

controlar mejor la actividad de los hombres. En Alemania, en Francia o en Italia, las corporaciones regulaban la cantidad y calidad de las mercancías y determinaban los salarios y la disciplina de los talleres, según el juicio que se formaban los maestros de las necesidades de los mercados.

"En la Nueva España, el sistema de los gremios ayudaba a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la península; y por otra parte, las Ordenanzas contenían numerosas disposiciones, si bien los maestros gozaban de una cierta autonomía para dictar las reglamentaciones complementarias."¹⁾

Parte integrante del régimen fue la reglamentación rigurosa de los oficios, por medio de las ordenanzas de los gremios, sistema corporativo de la organización del trabajo. De los gremios surgió la pequeña burguesía industrial, representada por maestros y artesanos en su mayoría peninsulares, quienes monopolizaban la producción de los oficiales y aprendices mestizos, indios y negros.

Con el crecimiento de la producción y el aumento de la competencia, debido a la destreza y habilidad de los indígenas, las corporaciones gremiales, restringen la admisión de nuevos miembros, alargando los plazos para el aprendizaje, y exámenes de oficiales, haciendo más difícil alcanzar el título de maestro. Con la misma mentalidad feudal, las corporaciones tomaron medidas orientadas a impedir los nuevos procedimientos de producción, y la importación de productos elaborados, declarándose la lucha entre las corporaciones artesanales y los comerciantes.

¹⁾ De la Cueva, Mario. Op. Cit. p. 39.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Alejandro Humboldt, describió en los siguientes términos las condiciones de vida y de trabajo que todavía privaban en las postrimerías del régimen colonial, a principios del siglo XIX en los obrajes:

*"Sorprende el viajero que visitaba aquellos talleres no sólo la extremada imperfección de sus operaciones técnicas en la preparación de los tintes, sino más aún la insalubridad del obrador y el mal trato que se le da a los trabajadores; hombres libres, indios, y hombres de color, están confundidos con galeotes que la justicia distribuye en las fábricas para hacerlos trabajar un jornal. Unos y otros están cubiertos de andrajos, desnutridos y desfigurados, cada taller parece más bien una cárcel; las puertas, que son dobles, están constantemente cerradas, no permitiendo salir a los trabajadores de la casa; los que son casados, solamente los domingos pueden ver a su familia. Todos son castigados irremisiblemente, si cometen faltas contra el orden establecido en la manufactura."*⁴⁴

Los gremios de la Nueva España, murieron legalmente dentro del régimen colonial; algunas Ordenanzas del siglo XVII hablaron de libertad de trabajo, pero fueron las Cortes quienes les dieron muerte. La Ley del 8 de junio de 1813, autorizó a "todos los hombres avecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaren conveniente, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio" el Decreto constitucional de Apatzingán, expedido por el Congreso de Anahuac a sugerencia del jefe de las tropas libertadoras, generalísimo don José María Morelos y Pavón, con un hondo sentimiento liberal y humano, declaró en su artículo 38 que ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública.

1.2 Época Independiente.

El ambiente que privaba en las postrimerías de la época colonial, se describe perfectamente en la *Representación*, documento suscrito por Don Manuel Abad y Queipo, obispo de Valladolid, en 1799, y que dirigió al monarca español.

⁴⁴ de Humboldt Alejandro. Citado por Vázquez, Genaro V. Doctrinas y Realidades en la Legislación para los Indios de México, 1940 p. 10 citado a su vez por José Dávalos Op. Cit. p. 54.

Sobre aquel estado de cosas relata en su libro que los 4,500,000 pobladores de la Nueva España se agrupaban en 3 clases: españoles, indios y castas. Narra cómo los españoles siendo un décimo de la población total, acaparaban casi toda la totalidad de las riquezas, y como las otras clases eran meros tributarios, objeto de la más injusta degradación.

Resaltaba, asimismo, que el español tenía interés en que se observaran las leyes, pues era una garantía de continuar en su situación de privilegio, mientras que los integrantes de las otras clases no tenían respeto por la legislación, ya que sólo la reconocían en la medida de sus faltas y delitos. De igual manera, propuso reformas para subsanar esos errores.

"El primer acto legislativo de los insurgentes fue el Decreto de abolición de la esclavitud, dado por Miguel Hidalgo, en la ciudad de Valladolid el día 19 de octubre de 1810, que fue confirmado por el Bando del Generalísimo de América en la Ciudad de Guadalajara, el 6 de diciembre de 1810, lo que constituyó un incipiente esbozo de su programa social."⁽⁵⁾

El párrafo doce de los *Sentimientos de la Nación Mexicana*, presentados por Morelos al Congreso de Anáhuac, reunido en la ciudad de Chilpancingo en el año de 1813, expresa:

"Que como la buena Ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto."

⁽⁵⁾ Dávalos José. "Un Nuevo Artículo 123 sin Apartados", Edit Porrúa, México p. 9.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Pero a pesar de la hondura del pensamiento social de Morelos, el siglo XIX mexicano no conoció el derecho del trabajo; en su primera mitad continuó aplicándose el viejo derecho español, las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación, y sus normas complementarias. Los historiadores han hecho notar que la condición de los trabajadores no sólo no mejoró sino que más bien sufrió las consecuencias de la crisis política, social y económica en que se debatió la sociedad fluctuante.

No se pueden dejar de mencionar las constituciones que se dieron en el siglo XIX, iniciará con la de 1824, misma que se formó en un tiempo en que el país venía saliendo de una cruenta lucha por librarse del dominio peninsular, iniciándose así una larga cadena de hechos en la búsqueda de la identidad nacional, el 24 de febrero de 1822, se estableció el Primer Congreso Mexicano, dándose el intento de reconquistar a la Nueva España por parte de una minoría de españoles, siguió la designación de Agustín de Iturbide como Emperador de México, hasta llegar a la Constitución de 1824, que es el mas claro reflejo de las difíciles condiciones en que fue alumbrada la nación mexicana.

La Constitución publicada el 4 de octubre de 1824, se propuso más bien de fines de estabilidad política, era manifiesta la finalidad de que se reconociera a México como nación soberana por parte de España, el Vaticano y las principales potencias europeas, los países de Sudamérica le habían otorgado ese reconocimiento de inmediato, pues habían padecido problemas semejantes.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En el aspecto social no se dieron cambios, en nada se mejoraron las condiciones de vida y de trabajo del peonaje mexicano, no hubo, en este renglón, rompimiento radical con el pasado. En materia laboral, más bien se dió un estancamiento.

La Revolución de Ayutla, la segunda de las tres grandes luchas de México para integrar su nacionalidad y conquistar su independencia y la libertad, y la justicia para sus hombres, representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal, porque lo más importante para los hombres de entonces para poner fin a la dictadura personalista de Santa Anna y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas Declaraciones de Derechos. Cuando los soldados de Juan Álvarez y Comonfort arrojaron del poder al dictador, convocaron al pueblo para que eligiera representantes a un Congreso Constituyente, que se reunió en la ciudad de México, durante los años de 1856-1857.

"La Declaración de los Derechos de aquella asamblea trataba de reflejar un claro sentido individualista y liberal, dentro de sus disposiciones encontramos, las contenidas en los artículos cuarto, quinto y noveno, relativos a las libertades de profesión industria y trabajo, al principio de que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin pleno consentimiento", y a la libertad de asociación."

"En dos ocasiones se propuso el Congreso la cuestión del derecho del trabajo, pero no se logró su reconocimiento, pues el valor absoluto que los defensores del individualismo atribuían a la propiedad privada y la influencia de la escuela económica liberal, constituyeron obstáculos insalvables: Don Ignacio Ramírez "El Nigromante",

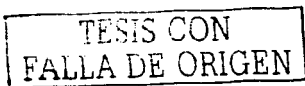
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

reprochó a la Comisión Dictaminadora el olvido de los grandes problemas sociales, puso de manifiesto la miseria y el dolor de los trabajadores, habló del derecho del trabajo, a recibir un salario justo, y a participar en los beneficios de la producción —siendo la primera persona que mencionó lo relativo a la participación de los trabajadores de las utilidades de las empresas— y surgió que la asamblea se abocara al conocimiento de la legislación adecuada para resolver aquellos grandes problemas, pero los diputados no adoptaron ninguna decisión.”

En la sesión de 8 de agosto de 1856, en torno al debate sobre las libertades de profesión, industria y trabajo, Ignacio Vallarta leyó un discurso en el que expuso la explotación de que eran objeto los trabajadores y la urgencia de evitarla, pero cuando todo hacía creer que propondría el reconocimiento constitucional de los derechos de trabajo, concluyó diciendo en armonía con el pensamiento individualista y liberal, que las libertades de trabajo e industria no permitían la intervención de la Ley.⁽⁴⁾

El archiduque Maximiliano de Hasburgo, convencido de que el progreso de las naciones no puede fincarse en la explotación del hombre, expidió una legislación social que representa un esfuerzo generoso en defensa de los campesinos, y de los trabajadores, el 10 de abril de 1865, suscribió el *Estatuto provisional del Imperio* y en sus artículos 69 y 70, incluidos en el capítulo de las “Garantías Individuales”, prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar a sus servicios sino temporalmente, y ordenó que los padres y tutores debían autorizar el trabajo de los menores, el 1º de noviembre del mismo año, expidió la que se ha llamado *Ley del Trabajo del Imperio*:

⁽⁴⁾ De la Cueva, Mario. Op. Cit. p 40-41.



"Libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca, a la que prestaran sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de Reposo, descanso hebdomario, pago de salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitaran 20 o más familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas antecedentes y algunas otras disposiciones complementarias."⁽⁷⁾

La vigencia de la Constitución de 1857, confirmó para el Derecho del Trabajo, la era de la intolerancia, y nuestros juristas, con un sentido humano de larga tradición, al elaborar el Código Civil de 1870, procuraron dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni podía ser tratado como las cosas; el mandato, el ejercicio de las profesiones, y el contrato de trabajo, formaron un solo título, aplicable a todas las actividades del hombre. Sin embargo, la condición de los trabajadores no acusa mejoras importantes en aquellos años.

Dadas todas estas circunstancias tan lastimosas para los trabajadores del país, se postuló en la silla presidencial Porfirio Díaz, quien lejos de ayudar a los trabajadores y campesinos, los sojuzgó de tal forma que en los albores del siglo XX se dieron muchas muestras de inconformidad.

I.3 La Revolución Mexicana.

⁽⁷⁾ De la Cueva, Mario. Op. Cit. pp. 41.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El año de 1906, fue testigo de dos grandes episodios de nuestra lucha de clases: en el mes de junio, los obreros mineros de Cananea declararon una huelga para obtener mejores salarios, y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos, es de sobra conocido que el gobernador de Sonora, Izábal, aplastó al movimiento con ayuda de las tropas de los Estados Unidos de América. En el mes de noviembre, se iniciaron las escaramuzas en la industria textil; los empresarios de Puebla impusieron un reglamento de fábrica que destruía la libertad y-la dignidad de los hombres; los trabajadores se declararon en huelga, pero los empresarios poblanos convencieron a todos los dueños de las fábricas para que decretaran un paro general, acudieron entonces los obreros al presidente de la República, general Díaz para que arbitrara el conflicto, el gobierno, atendiendo a las presiones de la clase burguesa, dio el triunfo a los empresarios, la única canonjía que consiguieron los obreros fue la prohibición del trabajo de los menores de siete años.

El día primero de julio de ese mismo año, el Partido Liberal, cuyo presidente era don Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa que contiene el documento prerrevolucionario más importante a favor del derecho del trabajo; en él se estipulan algunos de los principios e instituciones de la Declaración de Derechos Sociales. El documento analiza la situación del país y las condiciones de las clases campesina y obrera, y concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas político, agrario y de trabajo. En este último aspecto, el partido liberal recalcó la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo; la mayoría de todos los trabajadores

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

mexicanos en todas las empresas e igualdad de salario para nacionales y extranjeros, prohibición del trabajo de menores de catorce años, jornada máxima de ocho horas, descanso hebdomadario obligatorio, fijación de los salarios mínimos, reglamentación del trabajo a destajo, pago del salario en efectivo, prohibición de los descuentos y multas, pago semanal de las retribuciones, prohibición de las tiendas de raya, anulación de las deudas de los campesinos, reglamentación de la actividad del servicio doméstico, y del trabajo a domicilio, indemnización por accidentes de trabajo, higiene y seguridad en las fábricas y talleres, habitaciones higiénicas para los trabajadores.

En la última década del régimen del general Díaz, a solicitud del gobernador José Vicente Villada, la Legislatura del Estado de México, dictó una Ley, en la que se declaró que en los casos de riesgos de trabajo, debía el patrón prestar la atención médica requerida y pagar el salario a la victima hasta por tres meses. El gobernador Bernardo Reyes impulsó fuertemente el desarrollo industrial de Nuevo León, y tuvo también la convicción de que era indispensable una Ley de Accidentes de Trabajo, inspirada en la Ley francesa de 1898, la Ley del 9 de noviembre de 1906, definió al accidente de trabajo, unico de los riesgos considerado, como aquel que ocurre a los empleados y operarios en el desarrollo de su trabajo, o en ocasión de él, y fijó indemnizaciones que llegaban al importe de dos años de salario para los casos de incapacidad permanente total.

El Doctor Jorge Carpizo en su obra "La Constitución Mexicana de 1917", manifiesta: "que las causas que dieron origen al gran movimiento social de principios del siglo XX en nuestro país fueron:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1. *El régimen de gobierno en el cual se vivió al margen de la Constitución.*
2. *El rompimiento de las ligas de poder con el pueblo que dio por resultado la deplorable situación del campesino y del obrero.*
3. *La ocupación de los mejores trabajos para extranjeros.*
4. *El gobierno central donde la única voluntad fue la del presidente.*
5. *La inseguridad jurídica en que se vivió, donde el poderoso todo lo pudo y al menesteroso la Ley le negó su protección.*
6. *El uso de la fuerza tanto para reprimir huelgas, como para aniquilar a un pueblo o a un individuo.*
7. *Haberse permitido una especie de esclavitud donde las deudas pasaban de padres a hijos, de generación en generación.*
8. *Intransigencia política que se presentó en la negación rotunda a cambiar al vicepresidente para el periodo 1910-1916.⁽⁸⁾*

El movimiento armado iniciado el 20 de noviembre de 1910, precipitó los acontecimientos que culminaron con la renuncia de Porfirio Díaz a la presidencia y con la firma del Tratado de Ciudad Juárez el 21 de mayo de 1911.

Luego del interinato de Francisco León de la Barra en la presidencia, y como resultado de una de las elecciones más democráticas, Francisco I. Madero, asumió la presidencia constitucional de la República el 6 de noviembre de 1911. Una vez en el poder no implementa ninguna reforma social trascendente, lo que origina brotes de insurrección como la de Emiliano Zapata con el Plan de Ayala.

⁽⁸⁾ Carpizo, Jorge.- "La Constitución Mexicana de 1917". Edit. Porrúa. 6ª. Edición México, 1983 p.29

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Los gobiernos que le sucedieron tampoco concedieron beneficio social alguno, ni el efímero mandato de 45 minutos de Pedro Lascuráin, por razones obvias, por más altruistas que hubieran sido sus intenciones, ni el espurio gobierno del genera Victoriano Huerta, capaz de asesinar con tal de lograr la consecución de su metas. En esta última administración, antes que mejoras sociales se presentó un retroceso en éste renglón. Al ascender Huerta al poder, Venustiano Carranza y el Congreso local coahuilense desconocen al jefe del poder ejecutivo federal e invitaron a los demás estados a hacer lo propio.

El 26 de marzo de 1913, Carranza dio a conocer el Plan de Guadalupe, desconoció a Victoriano Huerta como Presidente de la República así como a los poderes Legislativo y Judicial de la Federación; asimismo, se constituyó en el primer jefe del Ejército Constitucionalista y Presidente Interino del Poder Ejecutivo Federal, hasta en tanto fuera factible convocar a elecciones, y entonces entregar el poder a quien resultara electo.

Carranza pronunció un discurso en Hermosillo en el que se muestra consciente de que el pueblo no se conformaría con una victoria sólo de nombre, y reñida con los beneficios sociales: en esa ocasión dijo: *"Sepa el pueblo de México que, terminada la lucha armada a que convoca el plan de Guadalupe, tendrá que principiar formidable y majestuosa la lucha social, la lucha de clases, queramos o no queramos nosotros mismos, opóngase las fuerzas que se opongan las nuevas ideas sociales tendrán que imponerse en nuestras masas..."*¹⁹

¹⁹ Discurso pronunciado por el Primer Jefe, el 24 de septiembre de 1913 en el Salón de Cabildos de la ciudad de Hermosillo, Sonora.

El 12 de diciembre de 1914, el Primer Jefe adiciona, en Veracruz, el Plan de Guadalupe, dándole un matiz social y no sólo político como lo fue en su nacimiento. Formaban parte de las adiciones siete artículos entre los que destacaban, por ser la base social del movimiento armado, al artículo 2º, que en aspecto laboral sostenía: El primer jefe de la Revolución Encargado del Poder Ejecutivo expedirá y pondrá en vigor durante la lucha todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas sociales y políticas del país efectuando las reformas que la opinión pública exige como indispensables, para restablecer el régimen que garantice la igualdad de los mexicanos, entre sí... legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero, y en general de las clases proletarias.

En este ambiente se empezó a crear una infraestructura legislativa de carácter social que comprendió, entre lo más destacado: la Ley de Relaciones Familiares, la Ley del Municipio Libre, y la Ley Agraria del 6 de enero de 1915, de Luis Cabrera.

El maestro Mario de la Cueva en su obra "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" nos transmite de una manera muy sensible el ánimo que prevaleció en la época revolucionaria para dar nacimiento al derecho del trabajo.

"Nació nuestra Declaración de derechos sociales, fuente del derecho agrario y del derecho del trabajo, como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller. Fue el mismo grito de la Guerra de Independencia, el que resonó también en los campos de batalla de la Guerra de la Reforma. Brotó la tragedia y del dolor de un pueblo y fue creación natural, genuina, y

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

propia del mexicano, del hombre que venía de ofrendar su vida en el combate de la revolución.

"Antes de esos años solamente existía el derecho civil: para que el derecho del trabajo pudiera nacer, fue preciso que la Revolución Constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa. Nuestro derecho del trabajo nunca ha sido una parte o un capítulo del derecho civil, tampoco fue su continuador o su heredero, sino más bien su adversario, y en cierta medida su verdugo ni nació a la manera del derecho mercantil lentamente desprendido de civil. Nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores: fue expresión de una nueva idea de la justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del derecho civil. En el derecho del trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre, que entrega su energía de trabajo al reino de la economía. El derecho del trabajo de la Revolución Social Mexicana, quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo, de un mundo en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona, no para quedar simplemente registrado con ese título en una fórmula legal, sino para vivir como persona en la realidad de la vida social: en el futuro, el derecho ya no sería tan sólo una forma de convivencia sino una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material, y espiritual que impone la dignidad de la persona humana."⁽¹⁰⁾

"Impregnados de este espíritu reformador, los gobernadores y jefes militares constitucionalistas comenzaron a dictar leyes que contenían aspectos laborales y de los

⁽¹⁰⁾ De la Cueva, Mario.- op. Cit. pp. 44-45.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

que, a la postre, se echaría mano para conformar el texto original del artículo 123 constitucional."

"En agosto de 1914, en el estado de Aguascalientes, el gobernador y comandante militar Alberto Fuentes D., estableció el descanso semanal, la jornada máxima de 8 horas y prohibió las reducciones del salario."

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

"El gobernador Luis F. Domínguez, estableció en Tabasco, por decreto del 19 de septiembre de 1914, la abolición de las deudas de los campesinos, la jornada máxima de 8 horas y el salario mínimo."

"En Jalisco, el gobernador Manuel M. Diéguez, el 2 de septiembre de 1914, expidió un decreto que consignaba el descanso dominical, los días de descanso obligatorio, las vacaciones, también establecía las sanciones por violación a los derechos anteriores. En la misma entidad, Manuel Aguirre Bertanga, en los Decretos de 7 de octubre de 1914 y 28 de diciembre de 1915, reglamentó la jornada de trabajo de 9 horas, la prohibición del trabajo de los menores de 9 años, el establecimiento de salarios mínimos para el campo y la ciudad, la protección del salario, el trabajo a destajo, el riesgo profesional, y estableció las Juntas de Conciliación y Arbitraje (Juntas Municipales)."

"En Veracruz, el gobernador Manuel Pérez Romero, impuso el descanso semanal, (4 de octubre de 1914). En el mismo estado, el 19 de octubre de 1914, Cándido Aguilar promulgó la Ley del Trabajo del Estado, que reglamentaba la jornada máxima de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

9 horas, con descanso para tomar alimentos, los descansos semanal y obligatorio, el salario mínimo, la responsabilidad patronal por riesgo de trabajo, un servicio médico adecuado, la obligación de los empresarios de construir escuelas primarias, el establecimiento de la Inspección del Trabajo y la organización de la justicia laboral a través del establecimiento de los tribunales del trabajo denominados Juntas de Administración Civil. Posteriormente, también en Veracruz, el 6 de octubre de 1915, Agustín Millán, promulgó la primera Ley de Asociaciones Profesionales de la República.

"En Yucatán, el general Salvador Alvarado, expidió dos leyes en materia de trabajo: la del 14 de mayo de 1915, que creó el consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, y la Ley del Trabajo del 11 de diciembre de 1915, que junto con las leyes Agraria, de Hacienda, del Catastro y del Municipio Libre, fueron conocidas como las cinco Hermanas. El segundo ordenamiento laboral citado contenía algunos principios que luego se incorporaron al artículo 123 constitucional; reglamentó aspectos del derecho individual, como la jornada máxima, del descanso semanal, el salario mínimo y la defensa de las retribuciones, y el derecho colectivo como las asociaciones, los contratos colectivos y las huelgas; estableció las Juntas de Conciliación, el Tribunal de Arbitraje, y el Departamento de Trabajo; y reguló el trabajo de menores y mujeres, la higiene y seguridad en las fábricas y los riesgos de trabajo.

"Por lo que hace al Distrito Federal, es importante destacar el proyecto de Ley sobre el contrato de trabajo, que elaboró, en abril de 1915, una Comisión presidida por el Secretario de Gobernación, Rafael Zubarán Capmany, proyecto que regulaba los contratos individuales y colectivos de trabajo: a estos últimos les otorgaba el carácter de contratos normativos. Un proyecto bastante completo, pero que "no produjo los benéficos resultados que de él se esperaron... quedó encerrado en los moldes del derecho

civil y, desde éste punto de vista, está muy por detrás de las leyes ya vigentes en Veracruz y Yucatán."⁽¹¹⁾

La Constitución de 1917

De esa época proceden la Ley de Relaciones Familiares, que modernizó la familia estableciendo la igualdad entre el hombre y la mujer e introduciendo el divorcio, y la Ley de 6 de enero de 1915, obra de Luis Cabrera, que sirvió de base a la reforma agraria. Algún tiempo después, 14 de septiembre de 1916, convocó Carranza al pueblo para que eligiera representantes a una asamblea constituyente que determinara el contenido futuro de la Constitución. En la Exposición de motivos del decreto se dijo:

"Si bien la Constitución de mil ochocientos cincuenta y siete fijó el procedimiento para su reforma, esa no podía ser un obstáculo para el pueblo, "titular esencial y originario de la soberanía", según expresa el artículo 39 de la Constitución. "ejercitara el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de su gobierno."

Según las crónicas de la época, el proyecto de Constitución, produjo una profunda decepción en la Asamblea, pues ninguna de las grandes reformas sociales quedó debidamente asegurada: el artículo 27 remitía la reforma agraria a la legislación ordinaria y la fracción X del artículo 73, se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular la materia del trabajo. En el artículo quinto, los redactores del Proyecto agregaron un párrafo al precepto correlativo de la vieja constitución, limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo. En el mes de diciembre de 1916, las diputaciones de Veracruz, y Yucatán presentaron

⁽¹¹⁾ Dávalos, José. Op. Cit. Pp. 19-20.

algunas normas concretas a favor de los trabajadores. La comisión encargada de dictaminar sobre el proyecto del artículo quinto incluyó el principio de la jornada máxima de 8 horas, prohibió el trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños y consignó el descanso hebdomadario.

Catorce oradores se inscribieron en contra del dictamen, habiendo iniciado el debate el que fuera el ilustre director y catedrático de la Facultad de Derecho de la UNAM, don Fernando Lizardi. En su discurso sostuvo que las adiciones al artículo estaban fuera de lugar y que debían reservarse para el momento en que se discutiera la facultad concedida al Congreso de la Unión para legislar en asuntos de trabajo. Pero la mayoría de los diputados temió que se tratara de una maniobra para impedir que la asamblea discutiera las cuestiones sociales. Después de algunas breves intervenciones, abordó la tribuna el diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria. Su discurso tiene el mérito de la improvisación y de provenir de un obrero y es la prueba de que la idea del derecho del trabajo brotó de la vida mexicana como un grito de rebeldía de quienes habían sido las víctimas del contrato de arrendamiento de servicios. En un párrafo brillante, habló de la necesidad de fijar las bases constitucionales de la legislación futura:

"El artículo quinto debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etcétera."

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En el discurso del Diputado Héctor Victoria está la idea fundamental del Artículo 123: la Constitución debería señalar las bases fundamentales para que las legislaturas locales expidieran las leyes del trabajo. Ese señalamiento era absolutamente indispensable, pues, de otra suerte, los derechos de los trabajadores volverían a pasar como las estrellas sobre las cabezas de los proletarios. Héctor Victoria pensaba que el derecho al trabajo necesitaba una adecuación constante a las realidades sociales y a las necesidades de los trabajadores; las leyes del trabajo, a su vez, deberían ser también generales, a fin de que en las convenciones colectivas y en las resoluciones de los organismos de conciliación y arbitraje se fijaran las condiciones concretas de trabajo para las empresas o ramas industriales.

Heriberto Jara, principió el combate contra la doctrina tradicional del derecho constitucional: para la concepción burguesa, individualista y liberal, dijo, el contenido de las constituciones debería limitarse al reconocimiento de los derechos individuales del hombre y a las normas relativas a la organización y atribuciones de los poderes públicos:

"Los juriscónsultos y tratadistas sostienen que en una Constitución no puede consignarse el principio de la jornada máxima de ocho horas. Pero ¿qué es lo que ha producido esa tendencia? Nuestra Constitución tan libérrima, tan buena, resultó, como la llamaban los señores científicos un traje de luces para el pueblo."

Froylán C. Manjarréz insinuó la conveniencia de que "se dedicará un capítulo o título de la Constitución a las cuestiones del trabajo". Y en la sesión del día siguiente propuso por escrito que el problema de los derechos de los trabajadores se separara del artículo quinto e integrara un título especial. Alfonso

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Cravioto, pronunció uno de los más brillantes y serenos discursos del trascendental debate. De él procede la idea del derecho constitucional del trabajo como *los nuevos derechos de la persona obrera, paralelos a los viejos derechos del hombre:*

"Insinuó la conveniencia de que la comisión retire, si la asamblea lo aprueba, todas las cuestiones obreras que incluyó en el artículo quinto, a fin de que, con toda amplitud, presentemos un artículo especial que será el más hermoso de nuestros trabajos, pues así como Francia después de su revolución ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la Revolución Mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros."

El jefe de la Revolución, tuvo noticia del debate y comprendió que la decisión de la asamblea ya estaba adoptada. Con la visión que corresponde al estadista, Carranza, decidió adelantarse a los oradores diputados y comisionó al licenciado José Natividad Macías, para que apoyase la adopción de un título especial para el trabajo. En cumplimiento del encargo, Macías, pronunció un valioso discurso en el que expuso los principios que en su opinión deberían constituir las columnas del futuro del derecho del trabajo y leyó varias disposiciones de un proyecto de Ley que había redactado por encargo del mismo Carranza.

Al concluir el debate, Macías y Pastor Rouaix, Secretario de Fomento en el gabinete constitucionalista, designados aparentemente para integrar la comisión que redactaría el *Proyecto de nuevo título sobre el trabajo*, invitaron al licenciado Lugo y al diputado De los Ríos, para que completaran el pequeño comité. Con

base en los proyectos de Macías, la comisión formuló un anteproyecto sobre el que cambió impresiones con un grupo de diputados y del que salió el proyecto final que se turnó a la Comisión del congreso encargada de presentarlo a la asamblea. En su dictamen, la Comisión conservó la mayor parte del texto original, hizo algunos cambios, modificó varias disposiciones, y adicionó otras y propuso algunas fracciones nuevas. Después de una breve discusión, el Artículo 123 fue aprobado el 23 de enero de 1917, por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes.

El siguiente es el texto del artículo 123 constitucional como fue aprobado por el Constituyente de Querétaro:

Título Sexto del Trabajo y de la Previsión Social

"Artículo 123. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo".

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial, y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato. (Sic)

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por su contrato. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación de utilidades, que será regulada como indica la fracción IX.

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formularán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación, que se establecerá en cada Estado.

TESIS CON
ALLA DE ORIGEN

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso e trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas, los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidas en esta clase de trabajos.

XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente, deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios para la comunidad. Si las negociaciones estuvieran situadas dentro de la población, y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas.

XIII. Además en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar.

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten, por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya truído como consecuencia la muerte o

simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

XV. El patrono estará obligado a observar en le instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y material de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida del trabajador la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación. Bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros.

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

XX. Las diferencias o los conflictos entre la capital y el trabajo se sujetarán la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje, o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad por parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

XXIII. Los créditos a favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya sea que se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se expresen en el contrato:

a. Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole de trabajo.

b. Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas Conciliación y Arbitraje.

c. Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d. Las que señale un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados de esos establecimientos.

e. Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo de tiendas o lugares determinados.

f. Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedirse de la obra.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

g. Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

XXIX. Se considera de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole para infundir e inculcar la previsión popular.

XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas, para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados. ⁽¹²⁾

1.5 La Ley Federal del Trabajo de 1931

La idea del derecho del trabajo: defensa de la persona humana que entrega a la sociedad su energía para que se construyan la civilización y la cultura, es una conquista de la historia que tiene una pretensión de eternidad; pero sus formas y medios de realización cambian al mismo ritmo de las transformaciones sociales y económicas. Así ocurrió con el carácter local o federal de la legislación del trabajo.

La Declaración de los derechos sociales fortaleció el ejército de los trabajadores para beneficio del trabajo: el despertar obrero reafirmó su conciencia

⁽¹²⁾ Dávalos José. Op. Cit. Apéndice I pp 229-233.

de clase y se extendió por toda la República y creó sindicatos, federaciones y confederaciones, y devino una fuerza viva y activa al servicio del trabajo, y se convirtió en una fuente cuyas primicias fueron los conflictos colectivos, las huelgas y los contratos colectivos.

"Pero no estaban satisfechos los trabajadores y lentamente se fue formando un rumor que resonó en los campos mineros, y petroleros, y en las fábricas y talleres, fue noble y oportuna la solución de la Asamblea de Querétaro, decía el rumor, pero la República es un enjambre de leyes que dan los trabajadores tratamientos distintos, situación que implica la negación del principio democrático de la igualdad de derechos y beneficios. Por otra parte, el gobierno federal, sostenía con justificación que el Artículo 27 de la Carta Magna, había reivindicado para la Nación el dominio sobre los productos del subsuelo, atribución que exigía que todos los asuntos que pudieran afectarlo se estudiaran y resolvieran por las autoridades nacionales. Finalmente, algunos conflictos colectivos y huelgas se extendían a dos o más entidades federativas, ninguna de las cuales podía intervenir, porque sus decisiones carecían de eficacia fuera de sus fronteras.

"En vista de la multiplicación de las dificultades, el poder revisor de la Constitución modificó en el año de 1929, el párrafo introductorio de la Declaración y propuso una solución estrictamente original: la Ley del Trabajo, sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales mediante una distribución de competencias incluida en la misma reforma. Así, se abrió el camino para la expedición de una Ley Federal del Trabajo aplicable en toda la República.

"La Ley de 1931, fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"El presidente Calles, terminó su periodo el 31 de noviembre de 1928; al día siguiente, por muerte del presidente electo, fue designado presidente interino el Lic. Emilio Portes Gil. Pero antes de esta fecha, el gobierno tenía planeada la reforma de los artículos 73 fracción X y 123 de la Constitución, indispensable para federalizar la expedición de la ley del trabajo. Dentro de este propósito y aún antes de enviar la iniciativa de la reforma constitucional, la Secretaría de Gobernación convocó a una asamblea obrero-patronal, que se reunió en la Ciudad de México el 15 de noviembre de 1928, y le presentó para su estudio un Proyecto de Código Federal del Trabajo. Este documento, publicado por la Confederación de Trabajadores de México, con las observaciones de los empresarios, es el primer antecedente concreto de la elaboración de la Ley de 1931.

"El 6 de septiembre de 1929, se publicó la reforma constitucional. Inmediatamente después, el presidente Portes Gil, envió al Poder Legislativo un Proyecto de Código Federal de Trabajo, elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu, pero encontró una fuerte oposición en las cámaras y el movimiento obrero, porque establecía el principio de la sindicalización única, ya en el municipio si se trataba de sindicatos gremiales, ya en la empresa para los de este segundo tipo, y porque consignó la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, al que disfrazó con el título de arbitraje semi-obligatorio, llamado así porque, si bien la Junta debía arbitrar el conflicto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo, de conformidad con la fracción XXI de la Declaración de los derechos sociales.

"Dos años después, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo Proyecto, en el que tuvo intervención principal el licenciado Eduardo Suárez, y al que ya no se le dio el nombre del Código, sino de Ley. Fue discutido en el Consejo de Ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde fue ampliamente debatido; y previo

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.⁽¹³⁾

I.6 La Ley Federal del Trabajo de 1970

Antes de referirme a la Ley Federal del Trabajo de 1970, debo mencionar que la adición más importante que ha tenido el artículo 123 según el Doctor José Dávalos, en su obra "Un Nuevo Artículo 123 sin apartados", es la que incorporó a los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, del gobierno del Distrito y Territorios Federales al marco constitucional, por medio de la adición de catorce fracciones que integraron el apartado "B"; al texto ya existente del artículo en comento se le denominó apartado "A", publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960.⁽¹⁴⁾

La exposición de motivos de la Ley de 1970 hizo un cumplido elogio de su antecesora:

"Los autores de la Ley Federal del Trabajo pueden estar tranquilos, porque su obra ha cumplido brillante y eficazmente la función a la que fue destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores: la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores, por la prestación de sus servicios... hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción."⁽¹⁵⁾

Los autores de la Ley de 1970, se propusieron formular una Ley nueva que respondiera a las transformaciones sociales y económicas que se operaron en

⁽¹³⁾ De la Cueva, Mario.- Op. Cit. pp. 53-54.

⁽¹⁴⁾ Dávalos, José, Op.Cit. p. 29.

⁽¹⁵⁾ De la Cueva, Mario.. Op. Cit, Pp. 54.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

nuestro país después de 1931. Pero tuvieron conciencia de que las mutaciones de la realidad mexicana se precipitaban con una velocidad que necesariamente provocaría las consecuentes reformas legales y aún constitucionales; esto es, la Ley del Trabajo tendría que adecuarse permanentemente a la vida, a fin de hacer honor a la idea, tantas veces repetida, de que el derecho del trabajo es un estatuto dinámico, en cambio permanente, y siempre inconcluso.

La vigente Ley del Trabajo tiene dos anteproyectos como antecedentes de su creación, uno de 1962, resultado del trabajo que durante dos años realizó la Comisión nombrada por el Presidente Adolfo López Mateos, e integrada por el licenciado Salomón González Blanco, Secretario de Trabajo y Previsión Social; la licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo, presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; el licenciado Ramiro Lozano, presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y el maestro emérito de la Universidad Nacional Autónoma de México, Mario de la Cueva.

Este anteproyecto, exigía para su adopción, de una reforma previa de las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional, para que estuviere acorde con la elevación a catorce años de la edad mínima de admisión al trabajo, una mas justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos; un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las empresas; la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo; y la definición de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En noviembre de 1962, fueron aprobadas las reformas constitucionales antes mencionadas, el anteproyecto de Ley quedó en el escritorio del Presidente de la República.

Un segundo anteproyecto fue concluido en el año de 1968, después de un trabajo iniciado un año antes por una nueva Comisión, nombrada por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz, y formada por las mismas personas que integraron la primera, agregándose el licenciado Alfonso López Aparicio, profesor de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México.

En 1968, se presentó el anteproyecto de Ley. A propuesta del Ejecutivo, el citado anteproyecto fue enviado a todos los sectores interesados para que expresaran su opinión y formularan las observaciones que juzgasen convenientes. Así transcurrieron los cuatro primeros meses del año, fue muy abundante la documentación que remitió la clase trabajadora, pero, en contraste con ella, la clase patronal se abstuvo de hacer comentarios. Después del primero de mayo, por acuerdo del propio Presidente de la República, se invitó a las clases sociales a que designaran personas que se reunieran con la Comisión para un cambio de impresiones que facilitara la redacción del proyecto que se presentaría al Poder legislativo.

La clase patronal, por conducto de sus organizaciones, designó a un grupo de abogados para que la representara en las conversaciones con la Comisión. Su postura fue totalmente negativa, pues no sólo hicieron una crítica inconsistente de las ideas y principios generales del anteproyecto, sino que rechazaron todas las normas que se proponían mejorar las prestaciones de los trabajadores.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Así verbi gracia, en el memorándum inicial que presentó el grupo de abogados, se objetó la definición de la jornada de trabajo, diciendo que "no corresponde a la realidad", cosa que era cierta, pues su propósito era corregir los abusos que se cometían, y sobre todo, evitar que en el futuro se prolonguen las horas de trabajo para compensar interrupciones no imputables a los trabajadores; se opusieron a la prima por trabajo en día domingo, desconociendo que esa actividad priva al trabajador de la compañía de sus hijos, que en ese día no concurren a la escuela; defendieron con pasión lo que se llamó el indispensable "doblete" en algunas negociaciones se trabaja en dos o tres turnos y ocurre con frecuencia que al terminar uno de ellos, no se presenta el trabajador del turno siguiente, sin que se le pueda reemplazar porque ningún otro trabajador posee los conocimientos suficientes; por lo tanto, el trabajador del primer turno debe continuar trabajando en el turno siguiente en suma, dieciséis horas continuas.

"Desconocieron en esa ocasión que una empresa bien organizada debe tener la precaución de adiestrar a un trabajador para que sustituya al faltista por enfermedad o accidente; se opusieron al pago de un salario doble adicional por el servicio extraordinario que se presta en el día de descanso, rechazaron la idea de que los periodos vacacionales coincidieran con los convenios de la Organización Internacional del Trabajo y que se concediera a los trabajadores una prima que les permitiera disfrutar sus vacaciones con independencia de sus gastos diarios; desecharon la idea de un aguinaldo anual, en el problema de las habitaciones llegaron a la conclusión de que no debería reglamentarse la obligación constitucional, por lo que se negaron a hacer cualquier sugerencia; entre otras muchas cuestiones más, manifestaron que la Ley del Trabajo, no debería proteger

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

las invenciones de los trabajadores. En resumen, en un documento de 8 de julio de 1968, concluyeron que la reforma no debería referirse a las partes sustantivas de la Ley de 1931, sino únicamente a los aspectos procesales.

"Con las observaciones de los trabajadores y de los empresarios y con las sugerencias que habían recibido de otros sectores, la Comisión redactó el proyecto final, al que hizo preceder de una Exposición de motivos. En el mes de diciembre de 1968, el Presidente de la República, envió a la Cámara de Diputados la Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo. Fue entonces cuando se escenificó ante las comisiones unidas de diputados y senadores un segundo proceso democrático, para la elaboración de las leyes: otra vez desfilaron los representantes de los trabajadores, y de los empresarios a expresar sus observaciones y sugerencias con la mayor libertad.

"Al concluir las reuniones con los representantes de los trabajadores y de los empresarios, los diputados y senadores invitaron a la Comisión redactora del anteproyecto a un cambio e impresiones. La iniciativa no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales, pero si se analizan en su conjunto las modificaciones que introdujo el poder legislativo, se llega a la conclusión de que si bien se logró una armonía mayor entre diversos preceptos, y la precisión de algunos conceptos, por ejemplo, en la definición del salario (la retribución que debe recibir el trabajador a cambio de su trabajo) se substituyó el término "a cambio de" con la fórmula "por su trabajo", porque el primero podía dar la impresión de que subsistía la idea de que el derecho nuevo aceptaba aún la tesis de que las relaciones de trabajo se basan en un intercambio de prestaciones, siendo así que está concebido en la Iniciativa como el estatuto que se propone satisfacer las necesidades materiales de los trabajadores y dar realidad a los ideales de justicia social que guiaron a los creadores del Artículo 123, en cambio se observa que restringen muchos de los beneficios que la iniciativa concedió a

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

los trabajadores, más aún, no se encuentra en esas modificaciones ninguna que signifique un derecho nuevo para el trabajo.⁽¹⁴⁾

Su aprobación fue publicada en Diario Oficial de la Federación el 1° de abril de 1970 y entró en vigor el 1° de mayo de ese año.

Por iniciativa del Ejecutivo Federal, presentada el 18 de diciembre de 1979, la Ley Federal del Trabajo, tuvo importantes reformas en los títulos catorce, quince y dieciséis; también se hicieron modificaciones al procedimiento de huelga y se adicionó el artículo 47 con dos párrafos finales.

"Las reformas fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación, el 4 de enero de 1980. Entraron en vigor el 1° de mayo del mismo año. Desde entonces, el procedimiento laboral es un derecho social de clase.

"En las Leyes Federal del Trabajo de 1931 y de 1970, el procedimiento estaba plagado de defensas e incidentes, lo que lo convertía en un procedimiento lento, y costoso en perjuicio de los trabajadores. Entre más se prolongaba el procedimiento, mayor beneficio obtenía el patrón.

"Las reformas tuvieron por objeto subsanar tales deficiencias, y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo, en el supuesto de que es un derecho de clase.

"Ahora en la Ley Federal del Trabajo, se asienta como una unidad el Derecho Colectivo, el Derecho Individual y las Normas Procesales. Los tres aparecen como una unidad indisoluble, que se sintetiza en el Artículo 123 constitucional. En las Normas Procesales, al fin se ha dado coherencia a la función de las Juntas de Conciliación y

⁽¹⁴⁾ De la Cueva, Mario. Op. Cit. pp. 56-60.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Arbitraje al decidir los conflictos entre el trabajo y el capital, de conformidad con los principios de justicia social.

"Así pues, imbuidas de ese espíritu social fueron plasmadas las reformas al procedimiento laboral, entre las que destacan los efectos del aviso del despido, la preeminencia de la conciliación como medio de solución de los conflictos; la concentración del procedimiento, la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, la carga de la prueba al patrón las modificaciones en el procedimiento de huelga, y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores."⁽¹⁷⁾

⁽¹⁷⁾ Dávalos, José. Derecho del Trabajo I. Edit. Porrúa, 2ª Edición, México, pp. 73-74.

CAPITULO II

**ELEMENTOS ESENCIALES DEL
DERECHO DEL TRABAJO**

**APARTADO "A" DEL ARTÍCULO
123 CONSTITUCIONAL**

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

II.1 Trabajador

El concepto de trabajador es genérico, porque se atribuye a todas aquellas personas que, con apego a las prescripciones de la Ley, entregan su fuerza al servicio de otra, y en atención a los lineamientos constitucionales, no admite distinciones; así se ha reconocido en forma expresa en la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 3º, segundo párrafo, que recoge este principio de igualdad al estatuir:

"No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social."

Es la propia Ley Federal del Trabajo la que nos ofrece el concepto de trabajador al señalar en su artículo 8º:

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

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

"De esa definición podemos concluir que apenas la persona natural o física puede ser empleado. La naturaleza de los servicios hechos, la ejecución de los mismos, y la subordinación personal en que el empleado se coloca dentro del contrato de trabajo, hacen que la persona jurídica nunca pueda ser empleado."⁽¹⁸⁾

⁽¹⁸⁾ Russomano, Mosart Victor: El Empleado y el Empleador. Cárdenas Editor y Distribuidor I.
Edición México 1982, p. 139.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El Diccionario para juristas de Juan Palomar de Miguel, lo define como "toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo."⁽¹⁹⁾

El Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos, define a los trabajadores como "las personas físicas sindicalizadas que prestan un servicio personal subordinado al patrón, en forma material, intelectual, técnica o profesional, de acuerdo con este contrato."⁽²⁰⁾

En el Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos, en su artículo 1º se establece: "Las disposiciones del presente Reglamento se aplican al personal de confianza que en la República Mexicana preste servicios personales subordinados a los organismos y empresas, a quienes en lo sucesivo se les denominará genéricamente como "el Parin", y que a continuación se relacionan..."⁽²¹⁾

Así mismo, en su artículo 3º aclara: "Se considera como personal de confianza a los trabajadores de los Organismos citados en el artículo 1º y contratados en términos del presente reglamento, a los que no les resulta aplicable las disposiciones del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado por Petróleos Mexicanos con el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana."⁽²²⁾

A su vez, el Contrato Colectivo de Trabajo de la Universidad Nacional Autónoma de México, estipula en su cláusula cuarta fracción 21 que los trabajadores serán "las personas físicas que prestan su servicio en forma personal y subordinada a la Institución."⁽²³⁾

⁽¹⁹⁾ Palomar de Miguel Juan Diccionario para Juristas.

⁽²⁰⁾ Contrato Colectivo de Trabajo Petróleos Mexicanos- S.T.P.R.M., 1997-1999

⁽²¹⁾ Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios México, 1993. Pp. 4.

⁽²²⁾ Idem. P.p. 5.

⁽²³⁾ Contrato Colectivo de Trabajo U.N.A.M. 1996-1988 pp. 5.

Ahora bien, el referido Artículo 3º del Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petr6leos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, trata un punto muy interesante, el concepto de trabajador de confianza y sobre 6ste, existe disposici6n expresa en la Ley Federal del Trabajo que en su art6culo 9º establece:

"La categor6a de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas, y no de la designaci6n que se le d6 al puesto.

Son funciones de confianza las de direcci6n, inspecci6n, vigilancia y fiscalizaci6n, cuando se tengan car6cter general, y las que se relacionen con trabajos personales dentro de la empresa o establecimiento."

Aqu6 se presenta una dificultad y es que no basta que el patr6n determine si el trabajador realiza o no labores de confianza, ya que estas labores est6n claramente determinadas en la Ley Federal del Trabajo, por lo que si se argumenta la p6rdida de la confianza para despedir justificadamente a un empleado, esta condici6n deber6 de acreditarse plenamente ante la Junta de Conciliaci6n y Arbitraje, en este o orden de ideas me parece oportuno citar una 6tesis jurisprudencial que dice:

Novena Epoca

Instancia: SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Fuente: Semanario Judicial de la Federaci6n y su Gaceta

Tomo: XIII, Enero de 2001

Tesis: I.6o.T.84 L

P6gina: 1807

TRABAJADORES DE CONFIANZA. CARGA DE LA PRUEBA DE ESE CAR6CTER CUANDO SE OPONE COMO EXCEPCI6N. Si el actor se dice despedido injustificadamente y reclama el cumplimiento de su contrato, o sea, la reinstalaci6n en el puesto que desempeñaba, en el momento de ser despedido, y por su parte el patr6n se excepciona manifestando que por ser

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

trabajador de confianza fue despedido y pone a su disposición las prestaciones que refiere el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde a la demandado la carga de la prueba para demostrar que las labores desarrolladas por el actor tienen las características de las funciones consideradas como de confianza, y que con toda precisión establece el artículo 9º del citado ordenamiento legal, a menos que el propio demandante expresamente reconozca tal calidad en su demanda. De no acreditar dicha circunstancia, no puede prosperar la excepción opuesta y debe considerarse que el despido es injustificado y condenarse a la reinstalación solicitada.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 731/95 (7304/95). Francisco Contreras Ochoa y otros. 25 de octubre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Luis Tirado Ledesma. Secretario: Enrique Munguía Padilla.

De igual forma existe otra tesis en el mismo sentido, que aclara que el trabajador podrá solicitar que las prestaciones consignadas en el Contrato Colectivo de Trabajo, se le apliquen de igual manera, aunque no se encuentre afiliado al sindicato correspondiente y el patrón deberá acreditar la naturaleza de sus funciones.

Séptima Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 151-156 Quinta Parte

Página: 155

TRABAJADORES DE CONFIANZA, APLICACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO A LOS. Cuando se atribuyen labores de confianza a un trabajador y con base en tal defensa se le niega el derecho a percibir una prestación, consignada en el contrato colectivo, corresponde al patrón acreditar que la naturaleza de las funciones desarrollada por el trabajador de ese carácter, y si no lo hace, resulta procedente condenar al pago de esa prestación, aún cuando no pertenezca al Sindicato pactante, ya que, con las limitaciones consignadas en el artículo 184 y 396 de la Ley

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Federal del Trabajo, las estipulaciones contenidas en un contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en una empresa o establecimiento.

A.D. 1327/79.- Rubén Barragán Sifuentes.- 20 de junio de 1979.- Unanimidad de 4 votos.-
Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretario: F. Javier Mijangos Navarro. Informe 1979, Segunda Parte, Cuarta Sala, Págs. 133 y 134.

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 11 determina lo siguiente:

"Los directores, administradores, gerentes, y demás personas que ejerzan funciones de dirección, o administración en la empresa, o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores."

Sobre este mismo tenor, me parece importante referir que en la Ley de la materia, existe un capítulo que regula las relaciones de los trabajadores de confianza, éste se encuentra contenido en el Capítulo II del Título Sexto y que a continuación transcribo:

Artículo 182. "Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejante dentro de la empresa o establecimiento."

Se habla de que las condiciones de los trabajadores de confianza no podrán ser inferiores a las que se apliquen para trabajos semejantes, pero si las labores de confianza están claramente definidas por la Ley Federal del Trabajo, un trabajador sindicalizado no podrá realizarlas para que se consideren semejantes porque de esta forma, el empleado sindicalizado también debería considerarse como de confianza.

Artículo 183. "Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

una unidad de la administración. En este sentido, ha de interpretarse el término general, lo cual beneficiará al trabajador.

Las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Indica el maestro Mario de la Cueva que esto significa que son trabajos que desempeñan únicamente aquellas personas que se encuentran *"en contacto inmediato y directo con el patrono, que saben de sus problemas y de sus preocupaciones que conocen diariamente los secretos de la empresa y que escuchan las conversaciones más íntimas."*⁽²⁴⁾

El mismo autor describe la función del trabajador de confianza al señalar: *"debe hablarse de empleados de confianza cuando está en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos, o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores."*⁽²⁵⁾

II.2 Patrón.

A la persona que recibe los servicios del trabajador también se le conoce con diversas denominaciones, encontrándose entre otras, las de empleador, patrono, patrón, empresario, etc., lo cual sucede en la doctrina y en la legislación nacional.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 10 lo define como:

"Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores..."

Tanto los maestros Mario de la Cueva como José Dávalos remiten al artículo antes mencionado para definimos al patrón como tal, por su parte Baltazar Cavazos Flores en su Libro "El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano", refiere algunas definiciones que a continuación transcribo:

Krotoschin indica que el patrón es la persona "física o jurídica" que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines éstos presten servicios.⁽²⁶⁾

⁽²⁴⁾ De la Cueva, Mario, Op. Cit. Pp. 155

⁽²⁵⁾ Idem. Pp. 159.

⁽²⁶⁾ Citado por Cavazos Flores Baltazar.- El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano.- Edit. Trillas, 1997, México. Pag. 139.

Para Manuel Alonso García el patrón es "toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación."⁽²⁷⁾

Sánchez Alvarado señala que patrón es "la persona física o jurídica colectiva que recibe de otro, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada."⁽²⁸⁾

Esta definición no precisa de quien recibe los servicios el patrón, pues si bien es cierto que éste puede ser una persona física o jurídica, también lo es que el trabajador debe ser una persona física, por lo que al no estipular claramente la calidad del trabajador, se presta a confusión y pudiese interpretarse que el trabajador puede ser una persona jurídica.

Ahora bien, el trabajador no tiene la obligación de saber el nombre de su patrón, para ello bastará que mencione el domicilio en donde trabajaba, tal y como dispone el artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo, que la letra dice:

"Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró, deberá precisar cuando menos, en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón."

La sola presentación de la demanda en los términos del párrafo anterior, interrumpe la prescripción respecto de quien resulte ser el patrón del trabajador."

Por si esto fuera poco, existe jurisprudencia que menciona que el trabajador no tiene la obligación de conocer la calidad jurídica de su empleador. A saber:

Séptima Epoca

Instancia: Cuarta Sala

(27) Idem.

(28) Cavazos Flores Baltasar.- "El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano.- Edit. Trillas, México. Pág.-139.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 151-156 Quinta Parte

Página: 155

PATRÓN, EL TRABAJADOR NO TIENE OBLIGACION DE CONOCER LA CALIDAD JURIDICA DE LA PERSONA DE SU. El trabajador no tiene obligación de conocer las calidades jurídicas de la persona de su patrón, pues si es requerido para prestar servicios y se desarrolla objetivamente la relación obrero patronal, entendiéndose con determinada persona que se ostenta como director de la negociación y verdadero patrón, resulta secundario el hecho de designar con los caracteres técnicos la personalidad de dicho patrón, bastando la identificación de quien se ostenta como director o jefe del trabajador, pues una cosa es la denominación patronal y otra la identificación de quien desempeña tal carácter.

II.3 Relación de trabajo.

El Diccionario para Juristas, define a la relación de trabajo como: "la que existe por el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación, independientemente de que exista o no un contrato de trabajo".⁽²⁹⁾

Como es sabido, la carencia de un contrato de trabajo es responsabilidad del patrón pues este tiene la obligación de llevar este tipo de registro, pero lo que me parece importante destacar es que la relación de trabajo existe independientemente de la causa que originó tal relación, siempre y cuando exista subordinación, disposición al servicio del patrón, un lugar de trabajo, independientemente del carácter que se le pretenda dar.

Para Baltazar Cavazos Flores la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio; en cambio, el contrato de trabajo se perfecciona con el simple acuerdo de voluntades.

Por tanto, se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación laboral, como cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente.⁽³⁰⁾

⁽²⁹⁾ Palomar de Miguel, Juan, Diccionario para Juristas pp. 1165-1166.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Si se considera como válida tal aseveración, sería tanto como regresar a tiempos remotos y equiparar al contrato laboral con un contrato civil de compraventa, en el que se perfecciona la compraventa cuando se ha fijado el precio y se han puesto de acuerdo en las calidades de la cosa, independientemente de la entrega de la misma, considero que tomando en cuenta que el contrato de trabajo tiene una vigencia determinada y una fecha de iniciación de labores, es aquí cuando empieza a correr la vigencia del mismo, es decir a partir de ese momento existe el contrato de trabajo, tan es así que puede existir la relación laboral y no estar escrito el contrato individual de trabajo, pero el sólo hecho de que se de la relación referida, basta para que se determine la existencia del contrato individual de trabajo y en caso de que no exista, se le impute tal carencia al patrón.

Sobre la relación de trabajo, el maestro Santiago Barajas Montes de Oca, refiere:

"Relación de trabajadores en cambio, la prestación del servicio en sí mismo, independientemente de la existencia de un contrato de trabajo regulado por la Ley; ya que si bien es cierto tiene lugar al amparo del acuerdo habido entre trabajador y patrono, en dicho acuerdo no se establecen por lo general, las condiciones bajo las cuales se realizará la actividad."⁽¹⁰¹⁾

De lo manifestado por este autor, se puede observar que la relación de trabajo existe, independientemente de la existencia o no del contrato de trabajo. La falta de este último, como se ha dicho, es responsabilidad del empleador.

Por su parte el Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, define a tales conceptos diciendo:

⁽¹⁰¹⁾ Cavazos Flores, Baltasar Op. Cit. pp. 161.

⁽¹¹¹⁾ Barajas Montes de Oca, Santiago. "Derecho del Trabajo". Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M. Editorial McGraw-Hill.- p. 7.

TRABAJO CON
FALLA DE ORIGEN

"Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos."

Basta que se preste el servicio para que nazca la relación laboral; esto quiere decir, que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario. Aún cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito. Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral. Puede haber contrato y nunca darse la relación laboral.

"Es suficiente con que se dé la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo; al presentarse ésta, se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el derecho del trabajo, un ordenamiento imperativo, independiente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo."⁽¹²⁾

El maestro Mario de la Cueva, no elimina la posibilidad de que el acto que origina la relación de trabajo sea un contrato. Señala que bien puede ser un contrato u otro acto el que dé origen a la relación laboral; "por una parte, el acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable no podrá ser el rector de la vida de la relación, porque esa función la cumple...un estatuto, la Ley y los contratos colectivos entre otros ordenamientos que esta en una evolución permanente, que no puede ser

⁽¹²⁾Dávalos José. "Derecho del Trabajo I" pp. 105.

detenida por el acuerdo de voluntades originario, pues por el hecho de la prestación del trabajo, la relación adquiere una vida propia, la que se transforma por principios que también le son propios.⁽¹³⁾

El derecho del trabajo no protege los acuerdos de voluntades, sino al trabajo mismo; no trata de regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa.

En la realidad casi siempre se da la relación como consecuencia de un contrato previamente establecido, o por lo menos de un modo simultáneo.

De la Cueva añade: *"para que se constituya la relación de trabajo no necesariamente debe darse el acuerdo de voluntades; en las empresas donde rige un contrato colectivo de trabajo, con la cláusula de ingreso, en realidad, no se toma en consideración la voluntad del patrono; los sindicatos están facultados para ocupar las plazas vacantes de la negociación, aun en contra de la voluntad del patrono en casos específicos. Es una ficción jurídica la que trata de explicar que el patrono ha dado su consentimiento para asegurar a tal o cual trabajador desde el momento de firmar el contrato colectivo con la cláusula de ingreso.*⁽¹⁴⁾

La doctrina señala otros supuestos en los que la relación de trabajo no se constituye por medio de un contrato. El contrato es nulo si se establece por debajo de las condiciones consignadas en la Ley. En estos casos la relación de trabajo subsiste; la Ley establece cómo debe sustituirse esa relación y otorga derechos y obligaciones para ambas partes, que se deben cumplir.

⁽¹³⁾ De la Cueva, Mario Op. Cit. pp. 189.

⁽¹⁴⁾ Idem p. 190.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Otro supuesto, es aquel en que se constituye la relación de trabajo teniendo como origen una situación de hecho, esto es, que el trabajador preste un servicio personal subordinado, con el consentimiento tácito del patrón, que no puede desligarse de la obligación de pagar por el servicio, pues se han creado ya derechos y obligaciones entre ambos sujetos de la relación laboral.

Así mismo, el maestro de la Cueva dice: *"En el supuesto de que se viera el trabajador obligado a trabajar por tener un arma a la espalda, en el instante en que recupere su libertad, también podrá separarse del trabajo y exigir la indemnización correspondiente."*⁽¹⁵⁵⁾

Los elementos de la relación de trabajo son los siguientes:

Elementos Subjetivos:

Trabajador y patrón

Elementos Objetivos:

Prestación de un trabajo personal y subordinado y pago de un salario. *"Se debería hablar solamente de la presunción de la existencia de la relación laboral, pues puede no existir el contrato de trabajo y sí la relación laboral. No obstante esto, la Ley habla del contrato y la relación del trabajo."*⁽¹⁵⁶⁾

II.4 Obligaciones de los trabajadores.

⁽¹⁵⁵⁾ Idem. p. 208.

⁽¹⁵⁶⁾ José Dávalos. Op. Cit. p. 107.

Las obligaciones de los trabajadores se encuentran contenidas en el Artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que dispone:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;
- II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;
- III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón, o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;
- IV. Ejecutara el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito, o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir su trabajo;
- VI. Restituir al patrón los materiales no usados, y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;
- VII. Observar buenas costumbres durante el servicio;
- VIII. Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;
- IX. Integrar los organismos que establece esta Ley;
- X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padece alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;
- XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;
- XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y



XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

De igual forma, el artículo 135 del ordenamiento legal, establece las prohibiciones de los trabajadores, las cuales son:

Artículo 135.- "Queda prohibido a los trabajadores:

- I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo, o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;
- II. Faltar al trabajo sin causal justificada o sin permiso del patrón;
- III. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;
- IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;
- V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;
- VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo cortantes que formen parte de las herramientas o útiles de trabajo;
- VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;
- VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Usar los útiles y herramientas utilizados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados; y
- X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento."

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En este sentido, la doctrina divide a las obligaciones de los trabajadores en aquellas que son de dar, de hacer, de no hacer y las complejas.

a). Obligaciones de dar.

Por lo general, son las de restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya proporcionado el patrón para desempeñar su trabajo; esta última parte en si no es una obligación de dar, sino más bien de hacer, que es la de conservar en buen estado los instrumentos y útiles. Ambas se encuentran contenidas en el Artículo 134 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo.

En obvio de repeticiones innecesarias, a continuación referiré cuales son las fracciones de los artículos antes mencionados que se apegan a cada tipo de obligación.-*

b). Obligaciones de hacer.

Artículo 134 fracciones IV, V, VIII, IX, XI, y XII.

c). Obligaciones de no hacer.

Artículo 134 fracción XIII, y todo el artículo 135 ya que este último contempla las prohibiciones de los trabajadores.

Para concluir, mencionaré las obligaciones complejas, que no son mas que las que comprenden varias obligaciones simples es decir, en las que se juntan las de hacer, no hacer, dar o tolerar y estas se encuentran contempladas en el artículo 134 fracciones I, II, III, VII y X de la Ley Federal del Trabajo.

II.5 Contrato de trabajo

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Dada la importancia que reviste este elemento en el derecho laboral, pues finalmente es aquí en donde se plasman las condiciones en las que deberá de laborar el trabajador, las prestaciones a que tiene derecho y el salario que deberá de percibir, (que dicho sea de paso, estas condiciones no podrán ser menores a las que marca la Ley), me parece oportuno mencionar la evolución de tal elemento.

Al respecto, Baltasar Cavazos Flores dice:

"El contrato de trabajo pasó por muchas vicisitudes antes de haberse podido desligar de los contratos civiles.

Durante muchos años el contrato laboral fue asimilado al contrato de arrendamiento, ya que se sostenía que así como una persona podía rentar una casa a cambio de una renta, también otra persona podía rentar los servicios de un trabajador a cambio de un salario.

Dicho criterio fue finalmente desvirtuado por Philippe Lotmar, en Alemania cuando manifestó que no era posible dicha asimilación de contratos, en virtud de que al terminarse el contrato de arrendamiento tenía que devolverse la cosa arrendada y al terminarse el contrato de trabajo no era posible que se devolviera la energía utilizada.

Cuando parecía que el contrato de trabajo iba a tener una vida propia laboral, Carnelutti arguyó en Italia que el contrato de trabajo se equiparaba a un contrato de compraventa, (salvando con ello el escollo de la devolución de la cosa a la terminación del contrato). Adujo que así como era factible comprar la energía eléctrica, se podía comprar la energía humana.

Cuando se argumentó que la persona humana no podía comprarse o venderse en el mercado, Carnelutti replicó que no se compraba a persona humana, sino simplemente su energía, así como tampoco se compran las máquinas que producen energía eléctrica,

sino simplemente sus efectos. Con ello, el contrato de trabajo quedó inmerso durante mucho tiempo dentro del contrato de compraventa.

Sin embargo, con el devenir de los años, el contrato de trabajo se llegó a desvincular del contrato de compraventa, en virtud de que éste es instantáneo y en el momento en que se celebra se extingue la vinculación entre las partes y en cambio, el contrato de trabajo es precisamente de "trato sucesivo" y sus efectos empiezan a producirse para el futuro, precisamente en el momento en que se celebra.

Chatelain y Valverde sostuvieron que el contrato de trabajo se equiparaba al contrato de sociedad, ya que así como habla en este contrato de socios capitalistas y socios industriales, lo mismo ocurría con el contrato de trabajo, en donde los patrones eran los socios capitalistas y los trabajadores los socios industriales, que incluso tenían derecho a una participación de las utilidades de la empresa.

La objeción a dicho criterio consiste en que en el contrato de sociedad siempre se forma una persona moral distinta de la de los socios, lo que no acontece en el contrato de trabajo. Por tanto, el contrato laboral dejó de ser considerado como un contrato de sociedad y evolucionó en su forma más simplista a un contrato individual verbal.

Nuestra anterior legislación, de 1931 contemplaba la posibilidad de contratos individuales verbales, en el caso de los servicios domésticos o de trabajos por menos de 30 días.

El contrato de trabajo individual y verbal, evolucionó a su vez a un contrato individual escrito, posteriormente a contrato colectivo de trabajo y por último a contrato-ley, que desde luego, ni es contrato ni es Ley. No es contrato porque se puede imponer sin voluntad de las partes, como en el caso de una empresa pequeña de una rama de la

CON
FALLA DE ORIGEN

industria que no lo desee y tampoco es Ley, en virtud de que no se deviene de un acto legislativo."⁽¹⁷⁾

En la Ley Federal del Trabajo, se encuentran artículos que se refieren al contrato de trabajo, por lo que citaré aquellos que abordan el tema, así como también la opinión doctrinaria.

Artículo 20. "...el contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario"

Artículo 24. "Las condiciones de trabajo deberán hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte."

Artículo 25. "El escrito en que consten las relaciones de trabajo deberá contener.

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que determinarán con la mayor precisión posible;
- IV. El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma y el monto del salario;
- VII. El día y lugar del pago del salario;
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón."

⁽¹⁷⁾ Cavazos Flores, Baltazar. Op. Cit. pp. 162-163.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Artículo 26. "La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad."

La esencia del contractualismo en el derecho del trabajo radica en la afirmación de que el vínculo que se establece entre el trabajador y el patrón estará necesariamente originado por un acuerdo de voluntades, aunque ese vínculo en algunos casos sea expreso y en otros tácito o aún supuesto.

El contrato surte todos sus efectos legales, independientemente de que por culpa del patrón no se lleve al cabo la prestación del servicio.

1.- ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO

a) Consentimiento

Los sujetos de la relación laboral son el trabajador, persona física y el patrón, persona física o jurídica. Si el patrón es una persona jurídica, bastará que un representante de la empresa, otorgue su consentimiento para que nazca el contrato de trabajo con todas sus consecuencias.

El consentimiento es la manifestación exterior con que se demuestra la aceptación del contrato. El consentimiento puede ser expreso o tácito. El primero se da cuando se otorga el contrato por escrito, en donde constan las condiciones de trabajo o verbalmente, y el segundo cuando no se ha empleado una forma para celebrar el contrato, pero se ejecutan hechos que demuestran que se ha consentido la prestación de servicios.

b) Objeto posible.

El objeto posible del contrato de trabajo, puede ser un objeto directo:

TRABAJADOR
FALLA DE ORIGEN

- I. Por parte del trabajador consiste en la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada, y
- II. Por parte del patrón, el objeto directo consiste en la obligación de pagar un salario. Un objeto indirecto que es la prestación efectiva del servicio específico y el pago del salario.

2.- PRESUPUESTOS DE VALIDEZ

Los presupuestos de validez de una relación de trabajo son:

a) Capacidad.

La Constitución y la Ley, prohíben el trabajo de los menores de 14 años y el de los mayores de esta edad, pero menores de 16, que no hayan terminado la educación obligatoria y que no tengan autorización de sus padres o de su tutor y a falta de ellos, del sindicato al que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del trabajo o de la autoridad política (artículos 123, III constitucional y 5º, I; 22 y 23 de la Ley de la materia).

"La prohibición impuesta para la no utilización del trabajo de los menores de catorce años no plantea una cuestión de incapacidad, sino que es una medida de protección a la niñez..., tampoco lo es y por las mismas razones, la prohibición que se impone a los menores de dieciséis años que no han terminado la educación obligatoria."⁽³⁸⁾

b) Ausencia de vicios del consentimiento.

El único supuesto que contempla la Ley Federal del Trabajo en que existe vicio del consentimiento, es el dolo; el patrón puede rescindir la relación laboral

⁽³⁸⁾ De la Cueva, Mario, Op. Cit. p. 211.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

sin incurrir en responsabilidad cuando ha sido engañado con respecto a la capacidad, aptitudes o facultades del trabajador, ya sea por éste, o por el sindicato que lo propone. La Ley sanciona tal supuesto con la rescisión y no con la nulidad del contrato de trabajo (artículo 47, fracción I).

c) Licitud en el objeto

En el artículo 5° de la Ley Federal del Trabajo, establece las causas fundamentales de ilicitud en el objeto de la relación laboral, pero existen algunas otras disposiciones que señalan la ilicitud en el objeto, como son los artículos 133 y 135, que se refieren a las prohibiciones impuestas a patrones y trabajadores, respectivamente.

Existen hipótesis en que se conjugan dos causas de nulidad del contrato individual de trabajo: como es el caso del artículo 5°, fracción I de la Ley en donde se declara nula la contratación porque los trabajadores son menores de catorce años o de dieciséis si no han terminado la educación obligatoria, y además hay ilicitud en el objeto.

d) La forma.

Este supuesto de validez se encuentra en los artículos 24, 25 y 28 de la Ley Federal del Trabajo. No sólo se refiere este requisito al acto que dio origen a la relación laboral, sino a diversos actos que suceden durante la relación misma, por ejemplo en los supuestos de los artículos 81 y 158, sobre la antigüedad y los beneficios que de ella se derivan.

La falta de este requisito de forma no invalida la relación laboral. Los trabajadores conservan todos los derechos que otorga la Ley Federal del Trabajo y

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

los que se deriven de los servicios prestados. Los patrones tendrán obligación de respetar esos derechos y de cumplir con ellos, responsabilidad en la que se contemplan estos aspectos: el patrón será sancionado económicamente por las autoridades administrativas por la omisión del contrato escrito y en el orden procesal tendrá la carga de probar las condiciones de trabajo y de no hacerlo se tendrán por ciertas las señaladas por el trabajador en su demanda.

3.- REQUISITOS DE EFICACIA.

Dentro del contrato individual de trabajo, se pueden establecer modalidades lícitamente, plazos y condiciones, pero tales disposiciones tienen ciertas limitaciones, o sea, que no existe plena libertad del trabajador y del patrón para señalarlas, sólo pueden fijarse si lo permite la naturaleza del trabajo. Esto se puede observar en los artículos 35, 36, 37 y 40 de la Ley Federal del Trabajo.

a) Prestación de servicios fuera de la República o de la residencia habitual del trabajador.

La prestación de estos servicios se debe sujetar a ciertas reglas, como las establecidas en el artículo 28 de la Ley. Parte de esas reglas se aplican en caso de que se presten servicios a más de cien kilómetros de la residencia habitual del trabajador (artículo 30). Dentro de la República.

Con estas disposiciones se regula ese tipo de contratos al orden jurídico nacional.

b) Interpretación de los contratos.

No obstante el texto del artículo 31 de la Ley en el sentido de que "los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado. . .", este

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

precepto expone que si el derecho del trabajo no protege la voluntad de las partes, y si en la realidad las normas mínimas de los trabajadores en la fuente de trabajo están por encima de lo acordado por el trabajador y el patrón, deben seguir aplicándose esas normas mínimas que pueden estar consignadas o pueden formar parte de un contrato colectivo, de un contrato-ley o de los usos y costumbres.

Por su parte, el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo establece que en la aplicación de las normas de trabajo, en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable para el trabajador, al estipular:

Artículo 18. "En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2° y 3°. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador."

c) Modificación de las relaciones individuales de trabajo.

"La sustitución de alguno de los elementos o términos de una relación laboral, es lo que constituye su modificación. Esta modificación puede ser subjetiva, entre los sujetos de la relación laboral, por ejemplo: la sustitución del patrón.

"Pueden modificarse las condiciones de trabajo contenidas en el contrato individual de trabajo; entonces será una modificación objetiva.

"Cuando la modificación sea expresa, se debe cumplir con lo dispuesto por el artículo 33, párrafo segundo, es decir, debe ser por escrito y contener una descripción de los hechos que la motiven y de los derechos comprendidos en el convenio o contrato."¹³⁹⁾

Por su parte, el Diccionario para Juristas, define al contrato de trabajo como: "Aquel por el cual una persona se compromete a poner su actividad personal a

¹³⁹⁾ Dávalos, José, "Derecho del Trabajo I". Edit. Porrúa, 2ª., Edición, México pp. 108-112.

FINES CON
FALLA DE ORIGEN

disposición de otra persona, en forma continuada, a cambio de una remuneración convenida”⁽⁴⁰⁾

II.6 Salario

A) Concepto.

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

En un concepto amplio, expresa un deber ser sin límites; debe proporcionar un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Para el maestro Mario de la Cueva, el salario es *“la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa.”⁽⁴¹⁾*

Considero que en este caso debería de estipularse que es una existencia decorosa para una familia de 4 miembros en promedio, ya que se establecen salarios mínimos que no alcanzan a cubrir las necesidades más elementales de una familia.

El doctrinario Baltasar Cavazos Flores, refiere:

“La voz salario proviene del latín salarium y ésta a su vez de sal, porque fue costumbre antigua dar en pago una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos.

El salario es la retribución del trabajo prestado por cuenta ajena.

⁽⁴⁰⁾ Palomar de Miguel, Juan, Op. Cit. p. 320

⁽⁴¹⁾ De la Cueva, Mario, Op. Cit., p. 297.

"Pérez Botija consideraba que el salario era lo que el trabajador percibía a cambio de sus esfuerzos en la actividad profesional. No estamos de acuerdo con esta definición, porque la consideramos limitante a las actividades profesionales...

"Gide, Charles, señala que el salario es la renta, provecho o beneficio cobrado por el hombre a cambio de su trabajo."⁽⁴²⁾

Es necesario precisar, que el salario es el producto que recibe el trabajador a cambio de su trabajo, éste puede ser de tipo material o físico, intelectual o ambos, independientemente de la actividad que se realice. La doctrina marxista refiere que el proletario, no teniendo mayor fuente de ingresos que su fuerza, vende al patrón su fuerza de trabajo, a cambio de la retribución que se pacta, esta retribución debe estar acorde con las necesidades propias de una familia y al desarrollo mismo del trabajador y su calidad de vida.

La Ley Federal del Trabajo regula al respecto:

Artículo 82. "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo."

Artículo 90 "Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores."

⁽⁴²⁾ Cavazos Flores, Baltazar. Op. Cit. p. 219.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Como se puede observar, la intención del legislador es la de proporcionar al trabajador una vida decorosa que le permita sufragar gastos de manutención, vivienda, vestido, educación de los hijos, actividades culturales, etc., y el órgano encargado de establecer dichos salarios que es la Comisión de los Salarios Mínimos, considera suficiente \$42.15 pesos diarios por este rubro.

Naturaleza jurídica del salario.

El salario es un elemento esencial de la relación de trabajo.

El salario no es una contraprestación, más bien es un instrumento de justicia social.

Al salario no se le debe comprender como derecho recíproco, a la obligación de trabajar, pues la propia Ley contempla, en diversos casos, que aun sin trabajo hay deber de pagar el salario; verbigracia: séptimo día, vacaciones, licencias con goce de sueldo, licencias por embarazo y maternidad, etc.

La obligación de pagar el salario es independiente de la obligación de prestar el servicio.

Atributos del salario.

Salario remunerador. Dentro de las primeras características del salario, esta la de que debe ser remunerador. Proporcional a la calidad y cantidad del trabajo.

Ningún trabajo debe recibir un salario inferior al mínimo, general o especial, cuando trabaje la jornada legal máxima.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Cuando se cubra una jornada inferior a la máxima, si así lo convienen trabajador y patrón, el salario remunerador puede ser el que proporcionalmente corresponda a esa jornada, con base en el salario mínimo.

El salario es una condición de trabajo fundamental. Conforme al artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo, las condiciones de trabajo deben ser siempre proporcionadas a la importancia de los servicios. Por esto, el trabajador, puede acudir ante las Juntas a demandar la modificación del salario.

Equivalente al mínimo cuando menos. Conforme al artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo, el salario no puede pactarse en una cantidad que sea inferior al mínimo general o profesional. Cuando menos debe ser el mínimo, y en cambio no hay tasa para determinar el máximo, la Ley sólo habla de salario máximo cuando se trata del pago de indemnizaciones por riesgos de trabajo, participación de utilidades y prima de antigüedad.

Suficiente. La suficiencia debe ser considerada como una nota esencial de la retribución, como lo dice el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que el trabajo debe desarrollarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Generalmente el salario es considerado como el medio por el cual el trabajador está en condiciones de llevar una vida decorosa él y su familia y apenas si cubre las necesidades de los trabajadores.

Determinado o determinable. El trabajador debe saber el monto de su salario. La determinación puede ser precisa, o variable, pero se deben estipular las bases sobre las cuales se determinará. Si el trabajador y el patrón no estipulan el

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

monto del salario de aquél, se estará en el mínimo vigente en el área geográfica de que se trate, para el caso de que en un conflicto haya que hacer cuantificaciones.

Corresponde al patrón la carga de la prueba en los conflictos originados por discrepancia en cuanto al monto del salario.

Debe cubrirse periódicamente. Con respecto a los obreros, la Ley señala que se les debe pagar semanalmente y cada quince días a los demás trabajadores. Excepcionalmente puede pagarse el salario mensualmente, como el trabajo a comisión, en donde se paga al ritmo de pago que hacen los clientes. Aun cuando también existen trabajos en los que se puede pagar diariamente, por ejemplo en el trabajo de ventas de puerta en puerta o en el trabajo a destajo.

Debe pagarse en moneda de curso legal. "El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda" artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo.

El salario en especie debe ser proporcional y apropiado al que se pague en efectivo. "Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se paga en efectivo" Artículo 102 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, no debe soslayarse el concepto de que como salario integrado, nos refiere la Ley de la Materia, esto es de vital importancia, pues se define indubitadamente la intención del legislador para proteger al trabajador de cualesquier tipo de abusos que se pudiesen cometer por el patrón. En la práctica, en la mayoría de las empresas se establece un salario inferior al que realmente se

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

paga, incluso, se manifiesta esta información errónea al Instituto Mexicano del Seguro Social, pero ello no significa que no se tenga una protección en nuestro derecho vigente.

Sobre este aspecto el Maestro Trueba Urbina opina:

"...Es conveniente aclarar que los pagos hechos al trabajador por concepto de horas extras, así como cualquiera otra prestación en efectivo o en especie que se le entregue por su trabajo, también forman parte del salario del mismo, para todos los efectos legales..."⁽⁴³⁾

No obstante, es preciso aclarar que los viáticos, entendidos éstos como la cantidad que se le otorga a un trabajador para que desempeñe una comisión fuera del lugar en donde se encuentra instalado su centro de trabajo, no forma parte del salario, pues ésta no es una prestación o gratificación por el desempeño de su empleo, sino que es para que haga frente a gastos extraordinarios que si bien no lo hubieran enviado a un lugar distinto al de su residencia habitual, no los hubiese erogado.

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 84 define:

Artículo 84. "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo."

La jurisprudencia sobre este particular dice:

Séptima Época
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Apéndice de 1995
Tomo: Tomo V, Parte SCJN
Tesis: 479

⁽⁴³⁾ Trueba Urbina, Alberto. Ley Federal del Trabajo Comentada. Editorial Porrúa. México 1995, p. 62.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Página: 317

SALARIO, LOS VIÁTICOS NO FORMAN PARTE DEL. Es cierto que la Ley Federal del Trabajo dispone que dentro del salario quedan comprendidos no sólo los pagos hechos por cuota diaria, sino también las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su trabajo, incluyendo además todas las ventajas económicas establecidas en el contrato a su favor pero para que una prestación pueda considerarse parte integrante del salario, es preciso que se le entregue a cambio de su trabajo, lo que no ocurre con los llamados viáticos, que son las cantidades dadas a un trabajador para sus gastos de transporte, hospedaje y alimentación, en los casos en que tiene que desempeñar sus labores fuera de su domicilio o residencia habitual, pues tales sumas son entregadas no como una contraprestación del servicio desempeñado, sino para resarcirlo de los gastos extraordinarios que tiene que hacer por verse en la necesidad de permanecer fuera del lugar de su residencia. JURISPRUDENCIA A. D. 4382/79 - Alberto Granados - 17 de marzo de 1980 - 5 votos - Ponente: David Emco Rodríguez.- Secretarios: Guillermo Ariza Bracamontes. I. I. al 144

II.7 Sujetos que se regulan

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tiene dos apartados, el llamado "A" y el denominado "B", en ellos se establece claramente, quienes son los trabajadores que son regulados por cada uno de ellos, sin olvidar el preámbulo del artículo que a la letra dice:

"Toda persona tiene derecho al trabajo digno socialmente útil, al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán..."

⁽⁴⁴⁾ Petroleos Mexicanos. Jurisprudencia Laboral Tomos I y II. México, 1990 pp. 461-462

De lo asentado anteriormente, se pueden sustraer las consideraciones siguientes:

- a) El trabajo es una garantía constitucional.
- b) El estado promoverá la creación de empleos, que dicho sea de paso, durante los últimos 15 ó 20 años, el país ha estado sumergido en una crisis permanente, lo que ha originado, que las fuentes de empleo se vean cada vez más reducidas, la aparición en forma masiva del comercio informal y demás problemas sociales que no son materia de la presente investigación.
- c) Las leyes en materia laboral de ambos apartados, son expedidas por el Congreso de la Unión, en apego a las disposiciones constitucionales, de donde se desprende su carácter federal, hay que recordar que en antaño, las leyes laborales se expedían por los estados en la república, y tenían una competencia limitada al territorio del estado en que hubiesen sido elaboradas.
- d) Las condiciones que se establezcan en las mismas, no podrán contravenir los principios básicos consagrados en el artículo de la Ley Suprema que se comenta.

El apartado "A" regula las relaciones obrero-patronales que se susciten "entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo".

Por su parte el apartado "B" regula las relaciones laborales que se establezcan "entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus Trabajadores".

SE HA CON
FALLA DE ORIGEN

Al analizar cuales son los sujetos que se regulan en el apartado "B", se observa que únicamente se refiere a los trabajadores de:

- ✓ El Poder Legislativo
- ✓ El Poder Judicial
- ✓ El Poder Ejecutivo
- ✓ El Gobierno del Distrito Federal.

Por exclusión, los trabajadores que no presten sus servicios a estas entidades, deberán de regirse por el Apartado "A", salvo aquellos que laboren en algunas dependencias que en forma específica señala la "Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional", mismos que serán motivo de análisis en el capítulo correspondiente.

Desde mi punto de vista todos aquellos trabajadores que no se encuentren en los supuestos del apartado "B", deberán formar parte del "A", en el cual se incluyen a los trabajadores de diversas empresas Paracstatales como es el caso de Petróleos Mexicanos, Ferrocarriles Nacionales de México, Comisión Federal de Electricidad, Instituto Mexicano del Seguro Social, Compañía Nacional de Subsistencias Populares por citar algunos.

Al trabajo regulado por el apartado "A" del multicitado precepto constitucional, se le denomina trabajo en general, ante el surgimiento de regímenes de excepción que se alejan del origen común.

Al respecto, la "L" Legislatura de la H. Cámara de Diputados refiere:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"Las bases que este precepto establece son de naturaleza tutelar, imperativa e irrenunciable. Son tutelares, porque tienen por objeto proteger a una clase social determinada; son imperativas porque se impone a la voluntad de las partes en la relación laboral, la que pierde así su naturaleza estrictamente contractual; y son irrenunciables, porque ni siquiera los propios beneficiarios de los derechos que dichas normas consagran, pueden declinarlos o renunciar a su aplicación."⁽⁴³⁾

El Doctor José Dávalos refiere:

"Con la bifurcación del artículo 123, como resultado de las reformas constitucionales de 1960, se produjo la distinción entre los trabajadores en general, regulados por el apartado "A", y los trabajadores al servicio del Estado, regulados por el apartado "B", se puso de manifiesto que la actividad que prestaban unos y otros tenían una naturaleza distinta: el servicio general y la función pública del Estado.

"Los legisladores que hicieron la reforma constitucional, comprendiendo que el trabajo en general y el que presta al Estado respondían a una filosofía distinta, acorde con la naturaleza del servicio y al fin último que se persigue con su realización, decidieron establecer dos apartados con contenidos diferentes, para regular situaciones también diferentes.

"Las leyes reglamentarias respectivas, vienen a corroborar este criterio.

"En el Apartado "A", la persona que establece una empresa persigue la finalidad, al menos en la mayoría de los casos, de obtener, luego del proceso de producción o distribución del bien o servicio de que se trata, el mayor beneficio económico posible.

⁽⁴³⁾ Cámara de Diputados ("L" Legislatura): Los Derechos del Pueblo Mexicano. T. VIII. Librería Manuel Porrúa. 2ª. Edición. México. 1978, p. 612.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"Las relaciones laborales reguladas en este marco jurídico se caracterizan, aun cuando sea en forma relativa, por el libre juego en que entran los factores de la producción, sujetándose a las leyes de la oferta y la demanda.

"Otro elemento distintivo lo constituye el hecho de que, de manera genérica, los sujetos de esta relación laboral, están en posibilidad de actuar en base a una verdadera conciencia de clase, la cual los conduce a pugnar por conseguir lo que mas convenga a sus intereses; los trabajadores por mas y mejores prestaciones y la garantía que serán respetados, a costa del desembolso que esto significa para los patrones, y éstos por obtener el mas alto rendimiento a su capital invertido, a consecuencia de una mayor productividad, derivada a su vez del óptimo aprovechamiento de la fuerza de trabajo que ocupan."⁴⁶⁾

Como es de apreciarse, el ánimo del legislador para que en el año de 1960, se hicieran dos apartados del artículo 123 constitucional, se debió básicamente al criterio que enmarcaba a los trabajadores en general, como aquellos que prestaran sus servicios subordinados a las empresas de carácter privado que tuvieran un objeto lícito, y además que persiguieran un lucro, por el contrario, excluye de este apartado a los trabajadores de los Poderes de la Unión, motivado por el hecho de que no se trata de empleados que tuvieran una relación laboral con aquellos patrones que se ha mencionado, sino los que dan servicios a la comunidad, y por ende, no se obtienen ganancias.

Pero, el caso de algunas empresas Paraestatales es muy particular, pues si bien es cierto que como directriz primaria está la que marca el ejecutivo federal,

⁴⁶⁾ Dávalos, José. Op.Cit. pp. 44-45

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

también lo es que cuentan con personalidad jurídica y patrimonio propios, lo que los hace estar en una situación un tanto extraña. Tal es el caso de Petróleos Mexicanos, Ferrocarriles Nacionales de México, entre otros, los cuales se regulan, por el apartado "A" del artículo 123 constitucional.

II.8 Sanciones disciplinarias

Como es sabido, los trabajadores durante el desarrollo de su jornada de trabajo, cometen en ocasiones faltas que ponen en riesgo la integridad física de sus compañeros de trabajo, la suya propia y las instalaciones del centro de trabajo al que prestan sus servicios, o bien dejan de hacer las labores para las cuales están contratados, o incurren en las prohibiciones que señala el artículo 135 de la Ley de la materia, por lo que los patrones se ven obligados a tratar de normar la conducta del empleado, llevándose a cabo un proceso de investigación que permita determinar si el trabajador incurrió o no en responsabilidad por la conducta realizada.

Al efecto, el artículo 423 fracción X de la Ley laboral aplicable, establece:

Artículo 423. "El reglamento contendrá:

I...

X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción;..."

El precepto anterior, se refiere al reglamento interior de trabajo, mismo que define el Artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo el cual dispone:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Artículo 422. "Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento."

Ahora bien, las faltas pueden ser de naturaleza graves, que puedan dar lugar a la rescisión del contrato individual del trabajo del trabajador que cometió las mismas, pero, en ocasiones tomando en cuenta la trayectoria del mismo, así como si es o no reincidente, se considera no aplicar la rescisión referida, y en su caso, aplicarle una medida disciplinaria como por ejemplo, la suspensión en el trabajo por un término que no podrá exceder de ocho días.

No hay que olvidar que la antigüedad del trabajador también le genera derechos, que en un momento dado, pudiese evitar su rescisión, tal y como se estipula en el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 161. "Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior."

Del precepto anterior se observa que a un trabajador que tiene 20 años o más de antigüedad general de empresa, no se le puede rescindir su contrato, sino que debe de ajustarse al artículo 47 que dicho sea de paso, es el que determina las causales de rescisión de la relación laboral, e invariablemente se deberá de invocar una causal que se contenga en la misma para poder dar por terminada la relación laboral, pero este artículo será objeto de análisis en el capítulo IV.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Respecto de la "causa particularmente grave" que menciona el artículo 161, el maestro Trueba Urbina comenta:

"La rescisión de la relación de trabajo, después de 20 años de prestación de servicios, sólo podrá justificarse mediante una causa particularmente grave, o que haga imposible la continuación del trabajo, debiéndose entender por "causa particularmente grave" aquella que entrañe un peligro inmediato de daño económicamente irreparable para la empresa o inminente de muerte para el patrón."⁽⁴⁷⁾

Ahora bien, ¿Cuáles son las sanciones disciplinarias que se pueden aplicar a un trabajador?

Puede ser un llamado de atención por escrito, que conmine al trabajador a conducirse con una mayor rectitud y evitar conductas que puedan afectar la relación de trabajo existente.

De acuerdo con el artículo 423 fracción X una sanción consistente en la suspensión del trabajo hasta por un término de ocho días, sin que pueda exceder de tal término.

La rescisión del contrato individual del trabajo, apegándose a las causales del artículo 47 de la Ley Laboral y en el caso de los trabajadores de confianza, independientemente de éstas, las que se estipulan en el artículo 185, mismas que mencionaré posteriormente.

⁽⁴⁷⁾ Trueba Urbina Alberto. Et. Al. Ley Federal del Trabajo Comentada. Edit. Porrúa, México. 1995. p. 105.

Es importante destacar que conforme al artículo 517 de la Ley de la materia, el patrón cuenta con un mes para despedir a los trabajadores, disciplinar sus faltas y para efectuar los descuentos de sus salarios.

Por otra parte, la sanción indefinida del trabajador como sanción disciplinaria se equipara a un despido; ya que la jurisprudencia ha sustentado:

Séptima Época
 Instancia: Cuarta Sala
 Fuente: Apéndice de 1995
 Tomo: Tomo V, Parte SCJN
 Tesis: 544
 Página: 358

SUSPENSIÓN INDEFINIDA DEL TRABAJO COMO CORRECCIÓN DISCIPLINARIA, EQUIVALE A UN DESPIDO. La suspensión indefinida de un trabajador en sus labores equivale a un despido, atendiendo a que la suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no puede exceder de ocho días, según lo establece la fracción X del artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo, y en esas condiciones, el término de prescripción correspondiente se regula conforme al artículo 518 del ordenamiento legal invocado que establece el término de dos meses para ejercitar la acción relativa al despido de un trabajador.

Informe 1983, 2ª parte, Cuarta Sala, Jurisprudencia 13, p. 14.⁽⁴⁴⁾

Independientemente de esta disposición jurisprudencial, se encuentran las siguientes:

Séptima Época
 Instancia: Cuarta Sala
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación
 Tomo: 163-168 Quinta Parte
 Página: 40

SANCIÓN POR FALTAS, DUPLICIDAD DE LA, IMPROCEDENTE. Cuando un trabajador ha faltado a sus labores y ha sido sancionado por dichas faltas, y posteriormente se invocan estas faltas como base para cesarlo, esto resulta improcedente, en virtud de que no debe sancionarse dos veces la misma falta.

⁽⁴⁴⁾ Dávalos, José.- "Derecho del Trabajo I", p. 130.

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

Informe 1982, Segunda parte, Cuarta Sala, p. 71.⁽⁴⁹⁾

Séptima Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 151-156 Quinta Parte

Página: 222

SANCIONES DISCIPLINARIAS, FUNDAMENTO Y PROCEDIMIENTO PARA LA IMPOSICIÓN. No basta que un patrón acredite los hechos en que basa una sanción impuesta a un trabajador, sino que es menester que acredite el fundamento jurídico en el que apoya esa disciplina, así como haber seguido el procedimiento correspondiente para la imposición de la misma, pues de lo contrario, la medida disciplinaria impuesta no es válida.

Informe 1982, Segunda Parte, Cuarta Sala, pp 21 y 22.⁽⁵⁰⁾

Como se puede observar, dado el carácter social del trabajo y el derecho de los trabajadores a la permanencia en el mismo, resulta difícil a los patrones disciplinar las faltas de los trabajadores, deberá hacerse previamente una investigación con la intervención de los representantes sindicales para que los trabajadores arguyan lo que a su derecho convenga, y se desvirtúen de alguna responsabilidad que pudiesen tener por determinada conducta, y a su vez el patrón deberá de fundamentar debidamente la sanción que le impone al trabajador.

II.9 Trabajadores de los Organismos Descentralizados

Existe una gran confusión al respecto de los trabajadores de los organismos descentralizados, por una parte, algunos se encuentran regulados por el apartado "B", pero esto tiene un origen y es que conforme la Administración Pública ha ido creciendo a través del tiempo, se ha hecho indispensable contar con organismos que realicen las funciones encomendadas al estado, pero como las secretarías de

⁽⁴⁹⁾ Petróleos Mexicanos.- Jurisprudencia Laboral Tomos I y II, México, 1990. p. 485.

⁽⁵⁰⁾ P.M.- Jurisprudencia Laboral Tomos I y II, México, 1990. p. 485.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Estado propiamente no pueden desarrollar la función se crean organismos descentralizados para que las auxilien.

El maestro José Dávalos al respecto plantea:

"Como consecuencia de la intervención de los Estados modernos en los procesos productivos y de prestación de servicios más diversos, algunos de los cuales estuvieron tradicionalmente reservados a los particulares, se ha ido tornando cada día mas compleja la estructura de la organización estatal.

"Para hacer frente al cúmulo de actividades del Estado, se han creado paulatinamente nuevas Secretarías de Estado y Departamentos Administrativos, así como innovadoras estructuras administrativas, antaño desconocidas, como son las entidades integrantes del sector paraestatal."⁽⁵¹⁾

Por su parte, el maestro Miguel Acosta Romero en su Teoría General del Derecho Administrativo refiere:

"Se entiende por organización administrativa la forma o modo en que se estructuran y ordenan las diversas unidades administrativas, que dependen del Poder Ejecutivo, directa o indirectamente, a través de las relaciones de jerarquía y dependencia para lograr una unidad de acción, de dirección y de ejecución, en la actividad de la propia administración, encaminada a la consecución de los fines del Estado."⁽⁵²⁾

El fundamento constitucional de la Administración Pública Federal, se encuentra contenido en el artículo 90 que dice:

Artículo 90. "La administración Pública Federal, será centralizada y paraestatal conforme a la Ley Orgánica que expida el Congreso, que distribuirá los negocios del orden administrativo, de la Federación que estarán a cargo de las Secretarías de Estado y Departamentos Administrativos y

⁽⁵¹⁾ Dávalos, José. Op.Cit. p. 121-122.

⁽⁵²⁾ Acosta Romero, Miguel. "Teoría General del Derecho Administrativo". Edit. Porrúa, 5ª. Edic. México, 1983.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

definirá las bases generales de creación de las entidades Paraestatales y la intervención del Ejecutivo Federal en su operación.

Las leyes determinarán las relaciones entre las entidades Paraestatales y el Ejecutivo Federal, o entre éstas y las Secretarías de Estado y Departamentos Administrativos."

Ahora bien, el artículo primero de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, señala:

Artículo 1. La presente Ley establece las bases de organización de la Administración Pública Federal, centralizada y paraestatal.

La Presidencia de la República, las Secretarías de Estado, los Departamentos Administrativos, y la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, integran la Administración Pública Centralizada.

Los organismos descentralizados, las empresas de participación estatal, las instituciones nacionales de crédito, las instituciones nacionales de seguros y de fianzas y los fideicomisos, comprenden la administración pública paraestatal."

Sobre la centralización y descentralización el maestro Andrés Serra Rojas opina:

"La centralización es un régimen administrativo en el cual el poder de mando se encuentra en el poder central, que es la persona jurídica titular de derechos, la cual mantiene la unidad agrupando a todos los órganos en un régimen jerárquico."

"La descentralización administrativa es la técnica de organización jurídica de un ente público, que integra una personalidad a la que se le asigna una limitada competencia territorial o aquella que parcialmente administra asuntos específicos, con

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

determinada autonomía o independencia, sin dejar de formar parte del Estado, el cual no prescinde de su poder político regulador y de la tutela administrativa.⁽³³⁾

El problema de la ubicación de las relaciones laborales de los trabajadores al servicio de los organismos descentralizados surge en nuestra Carta Magna en el artículo 123, concomitantemente con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional.

Por una parte, el Artículo 123 apartado "A" fracción XXXI dice:

"La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a). Ramas Industriales y Servicios...

... 8. De hidrocarburos

9. Petroquímica...

...18. Ferrocarrilera...

...b) Empresas:

1.- Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal...

Dicho precepto no refiere propiamente a los organismos descentralizados, y por su parte el Apartado "B", no los menciona tampoco.

La confusión se extiende, cuando el artículo primero de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, rebasa a la Constitución al señalar a parte de los trabajadores de los poderes de la unión que consagra la Carta Magna, a diversos órganos descentralizados tales como:

"Instituto de Seguridad y Servicio Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado,"

Juntas Federales de Mejoras Materiales,

Instituto Nacional de la Vivienda,

Lotería Nacional,

(33) Serra Rojas, Andrés. "Derecho Administrativo T. I". Edit. Porrúa. 12ª. Edición, México, 1983. p. 484

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Instituto Nacional de Protección a la Infancia,
 Instituto Nacional Indigenista,
 Comisión Nacional Bancaria y de Valores,
 Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas,
 Centro Materno-Infantil "Maximino Ávila Camacho"; y
 Hospital Infantil;

Así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos."

Algunos organismos públicos descentralizados como Petróleos Mexicanos, Ferrocarriles Nacionales de México, Comisión Federal de Electricidad y el Instituto Mexicano del Seguro Social se rigen por el apartado "A" del artículo 123 constitucional y por la Ley Federal del Trabajo, lo que responde a razones de carácter histórico-políticas y prácticas.

Respecto a los tres primeros organismos, encontramos que nacieron antes de la creación del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado, y por lo tanto sus relaciones laborales se regulan por la Ley Federal del Trabajo y por sus contratos colectivos respectivos.

A mayor abundamiento, en el caso concreto de Petróleos Mexicanos, en su Ley Orgánica. Artículo noveno transitorio se establece:

Artículo Noveno. La adscripción de los trabajadores a los organismos se hará en los términos previstos en el contrato Colectivo de Trabajo vigente, con la intervención que al Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana le confiere la Ley Federal del Trabajo, y dicho Contrato Colectivo y con pleno respeto de los derechos de los trabajadores.

Y el décimo refiere:

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

Artículo Décimo. Los laudos de carácter laboral se ejecutarán en los términos que determine la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así como las Juntas Especiales del referido Tribunal.

Tanto la Ley Federal del Trabajo, como las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, encuentran su fundamento en Artículo 123 constitucional Apartado "A".

Ahora bien, para el tratadista Miguel Acosta Romero, la problemática se resuelve de la siguiente forma:

"Desde un punto de vista teórico, pudiera firmarse que siendo los organismos descentralizados parte de la estructura del Gobierno Federal, que están encuadrados dentro de la Administración Pública, (Ley Orgánica de la Administración Pública Federal) que su patrimonio está constituido por bienes que aporta el Estado, y que realizan actividades que competen a éste, la conclusión sería la de que las relaciones con sus trabajadores fueran regidas por el apartado "B" del Artículo 123 constitucional, y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.⁽⁵⁴⁾

No obstante, para el maestro Trueba Urbina, este criterio no es del todo correcto, este tratadista opina que...*"en las empresas estatales de naturaleza burguesa, la Administración Pública ejerce funciones de lucro como cualquier otra empresa privada... También las empresas del Estado son unidades de explotación capitalista, por lo que en ellos debe aplicarse el artículo 123 y la Ley Federal del Trabajo con profundo sentido social."⁽⁵⁵⁾*

⁽⁵⁴⁾ Acosta Romero, Miguel. Op. Cit. p. 689.

⁽⁵⁵⁾ Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo". Edit. Porrúa. 2ª. Edic. México, 1979. P. 47.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Y continúa manifestando el maestro Trueba: *"No existe hasta la fecha un criterio definido que permita clasificar dentro del Apartado "A" o del Apartado "B" a diversos organismos descentralizados..."*⁽¹⁶⁾

Por su parte el multicitado maestro José Dávalos, ejemplifica:

"La disparidad en el criterio para regular el trabajo que se presta en los organismos descentralizados, se pone de manifiesto con el ejemplo que se cita a continuación: dos organismos descentralizados, pertenecientes a un sector común, como son PEMEX y el Instituto Mexicano del Petróleo (I.M.P.) regulan sus relaciones de trabajo, el primero por la Ley Federal del Trabajo, y el segundo por el apartado "B", esto último con base en el acuerdo por el que se establece que los trabajadores del Instituto Mexicano del Petróleo se rijan en sus relaciones de trabajo por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, quedando dentro del régimen de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado."⁽¹⁷⁾

⁽¹⁶⁾ Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera Jorge: "Legislación Federal del Trabajo Burocrático". Edit. Porrúa. 37ª. Edic. México, 1998. p.20.

⁽¹⁷⁾ Dávalos, José. "Un Nuevo Artículo 123 sin Apartados". Edit. Porrúa, P. 129.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO III

**ELEMENTOS ESENCIALES DEL
DERECHO DEL TRABAJO**

**APARTADO "B" DEL ARTÍCULO
123 CONSTITUCIONAL**

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

III ELEMENTOS ESENCIALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

III.1 Trabajador

Como resultado de la reforma de 1960, el artículo 123 constitucional quedó integrado por dos apartados, el "A", compuesto por el texto de las fracciones existentes previamente a la reforma y el "B", integrado por las fracciones que fueron objeto de la adición; con su aprobación se cristalizó un viejo anhelo de los servidores públicos.

La importancia de que la protección de los servidores públicos se estableciera a nivel constitucional, radicaba en ser factor indispensable para dar consistencia y viabilidad a los derechos otorgados; así se evitaba que corrientes contrarias a los ideales que dieron nacimiento a la declaración de los derechos sociales, pudiera echarla por tierra, además, porque la reglamentación de la protección jurídica a estos trabajadores, debía hacerse invariablemente respetando las garantías mínimas otorgadas por el mandato constitucional.

El maestro Miguel Acosta Romero, sobre el trabajador al servicio del estado dice:

*"El Estado, como toda persona jurídica colectiva, necesita la participación del ejercitar los derechos y cumplir las obligaciones que le corresponden."*¹⁵¹

A su vez, el tratadista Euquerio Guerrero, manifiesta:

¹⁵¹ Acosta Romero, Miguel "Teoría General del Derecho Administrativo", Edit. Porrúa, 5ª. Edic. México, 1983. P. 661.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"Por mucho tiempo se tuvo la idea de que las relaciones entre el empleado público y los órganos del estado no podían ser objeto de reglamentación semejante, y los tratadistas de Derecho Administrativo, se encargaron de señalar las características de la función pública y de los nexos que unen al servicio público y al gobierno, muy diferentes a los del obrero con el empresario."⁽³⁹⁾

El constituyente permanente decidió distinguir las relaciones obrero patronales de las del Estado con sus servidores, en virtud de responder a una filosofía distinta.

La exposición de motivos de la iniciativa de reformas que adicionó al artículo 123 constitucional el apartado "B" señalaba lo siguiente: "Es cierto que la relación jurídica que une a los trabajadores en general con sus respectivos patrones es de distinta naturaleza, que la que liga a los servidores públicos con el Estado, puesto que aquellos laboran para empresas con fines de lucro o de satisfacción personal, mientras que éstos trabajan para instituciones de interés general, constituyéndose en íntimos colaboradores en el ejercicio de la función pública. Pero también es cierto que el trabajo no es una simple mercancía sino que forma parte esencial de la dignidad del hombre; de ahí que deba ser siempre legalmente tutelado.

"De lo anterior se desprende la necesidad de comprender la labor de los servidores públicos dentro de las garantías al trabajo que consigna el antes citado

⁽³⁹⁾ Guerrero, Euqueno: "Manual del Derecho del Trabajo". Edit. Porrúa, 15ª. Edic. México, 1986, P. 541.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

artículo 123, con las diferencias que naturalmente se derivan de la diversidad de situaciones jurídicas.⁽⁶⁰⁾

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, con respecto al trabajador burocrático establece:

Artículo 3°. "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."

Artículo 4°. "Los trabajadores se dividen en dos grupos: de confianza y de base."

El artículo 5° en lista a todos aquellos trabajadores que son considerados como de confianza.

Artículo 6°. "Son trabajadores de base:

Los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente."

Artículo 8°. "Quedan excluidos del régimen de esta Ley los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5°, los miembros del Ejército, y Armada Nacional, con excepción de la personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional, y de Marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del Servicio Exterior Mexicano, el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios."

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

⁽⁶⁰⁾ Cámara de Diputados (I. Legislatura) Los Derechos del pueblo Mexicano, T. VIII Librería Manuel Porrúa. 2ª. Edición México, 1978. P. 695.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Por otra parte, a los empleados públicos también se les llama en forma respectiva "burócratas", lo cual significa: "persona perteneciente a la burocracia" burocracia: "Afluencia excesiva de los empleados públicos en los asuntos del estado.// Clase social formada por estos empleados."⁽⁶¹⁾

Por su parte, el Maestro de la Cueva señala:

"Los trabajadores públicos son únicamente los que desempeñan las funciones propias del estado, aquellas que no pueden ser cumplidas sino por la organización nacional, son los trabajadores a través de los cuales se realizan las funciones de los órganos titulares del poder público, por lo tanto, los que prestan su trabajo en las actividades del poder público."⁽⁶²⁾

Considero oportuno mencionar la inseguridad jurídica en que se encuentran los trabajadores del estado del régimen de confianza, ya que como se mencionó en líneas anteriores, concretamente en el artículo 8° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, éstos quedan exceptuados de la aplicación de la misma, más aún, existe una jurisprudencia que los deja sin la garantía de la estabilidad en el empleo. La cual se transcribe a continuación.

Séptima Época
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: 175-180 Quinta Parte
Página: 68

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE CONFIANZA. NO ESTÁN PROTEGIDOS POR EL APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123 EN CUANTO A LA

⁽⁶¹⁾ Palomar de Miguel, Juan, "Diccionario para Juristas", p. 194.

⁽⁶²⁾ De la Cueva, Mario. Op. Cit. p. 645.

TEMAS CON
FALLA DE ORIGEN

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

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

III.2 Persona contratante (empleador)

Como se ha precisado, los trabajadores o servidores públicos, tienen una regulación especial, por lo mismo, no debemos entender a la relación laboral como se concibe en el apartado "A" del artículo 123 constitucional, ya que el apartado citado, en su concepción básica rige las relaciones obrero patronales entre los particulares mientras que los del apartado "B" son normas que constriñen a los trabajadores de los poderes de la Unión, aunque como se ha venido manifestando a lo largo del presente trabajo, no existe una delimitación real que ubique a determinados trabajadores en un Apartado preciso o en otro, más aún, como se observa, incluso algunos trabajadores en nuestro país no gozan de la protección de ningún apartado constitucional.

Al hablar de la persona contratante me referiré a una persona moral que se puede entender como el propio Gobierno o bien el Estado entendido como el órgano de control y administración de la función pública.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Para tener una concepción más amplia de quienes son los sujetos que se consideran como "patronos" en las relaciones laborales que regula el multicitado apartado "B", debemos remitirnos al artículo primero de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

No obstante lo anterior, el maestro Trueba Urbina, sobre el particular manifiesta:

"Como corolario de la evolución jurídica de la relación pública en nuestra legislación, el Estado mexicano es patrón cuando emplea el servicio de trabajadores en actividades económicas de carácter empresarial o para la realización de sus propios fines políticos. En el primer caso, sus relaciones se rigen por las leyes del trabajo, en tanto que en el segundo por la legislación burocrática. De aquí arrancan nuevas características típicas del estado moderno.

"Confirma la naturaleza de la relación laboral entre el Estado y sus servidores, la jurisprudencia de a Suprema Corte de Justicia; pues si el Estado es Patrón, y por consiguiente parte en un juicio de trabajo, debe tener los mismos derechos que los demás litigantes, inclusive el de promover juicio constitucional de amparo como podría hacerlo cualquier patrón.

La jurisprudencia al respecto, está concebida en los términos siguientes:

Séptima Epoca
 Instancia: Cuarta Sala
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación
 Tomo: 151-156 Quinta Parte
 Página: 126

"ESTADO PATRONO, PUEDE PEDIR AMPARO CONTRA EL TRIBUNAL DE ARBITRAJE. No existe ya razón para negar en forma absoluta, el derecho de ocurrir a la vía de amparo a los órganos del Poder Público, cuando ellos, en realidad, por actos del propio poder, que autolimitando su soberanía, creando derechos públicos subjetivos en beneficio de los particulares,

TEXTOS CON
 FALLA DE ORIGEN

con quienes tiene relaciones de carácter jurídico, se ha colocado en el mismo plano que los propios particulares, para dirimir sus conflictos de intereses, litigando ante un organismo que en rigor es jurisdiccional, aunque con jurisdicción especial, como sucede tratándose del Tribunal de Arbitraje, de acuerdo con las disposiciones del Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado. En otros términos, cuando el estado no hace uso libre de su soberanía, sino que, limitándola, sujeta la validez de sus actos a las decisiones de un organismo capacitado para juzgar de ellas, resulta equitativo, lógico y justo, que tenga expeditas las mismas vías que sus colitigantes, para ante la jurisdicción creada en defensa de sus intereses y así que concluir que puede usar en los recursos, tanto ordinarios como extraordinarios, equivalentes para ambas partes.

"Pero cuando el Estado patrón, en la relación pública, desobedece la Ley a través de sus representantes y no acata los laudos de los tribunales burocráticos, la Ley es ineficaz para hacerlo cumplir..."⁽⁶³⁾

III.3 Nomenclatura

Las relaciones laborales de los trabajadores al servicio del Estado, se originan ya por nombramiento, ya por la inclusión en las listas de raya, como expresamente se establece en el artículo 3º de la Ley de la materia, que dice:

Artículo 3º. "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 otra parte, el artículo 12 del referido ordenamiento legal, estipula:

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

⁽⁶³⁾ Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo". Edit. Porrúa, México, 1971. Pags. 606 y 607.

De los artículos anteriores se infiere que el nombramiento es áquel documento que se extiende a una persona física para que preste un servicio determinado en las diversas dependencias de los Poderes de la Unión o bien del Gobierno del Distrito Federal, sin el cual, no tendrían la autoridad ni la facultad para desempeñar el encargo, podemos decir, que se asemeja a lo que en la materia del trabajo del apartado "A" se conoce como contrato, ya que el nombramiento referido les otorga tanto facultades y derechos como también constriñe a su titular de las obligaciones relativas al empleo.

Por otra parte, el maestro Serra Rojas, menciona acerca del nombramiento:

"Por lo que se refiere a los elementos jurídicos del nombramiento, tanto la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado como las demás leyes administrativas, relacionadas con la función pública, señalan al nombramiento o acto de ingreso a la función como el más importante de los actos administrativos, y como el medio normal para seleccionar a los servidores del estado.

"El nombramiento es un acto administrativo por medio del cual el aspirante a un puesto público es investido para el ejercicio de una función. En otro aspecto, el nombramiento hace referencia al propio documento en que consta la designación."⁽⁶⁴⁾

Por otra parte, el artículo 15 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, estipulaba las características básicas que deberá contener un nombramiento, que como podemos apreciar, son muy parecidas a las que requiere un contrato de trabajo en las relaciones que rigen en el apartado "A" del multicitado artículo 123 constitucional.

⁽⁶⁴⁾ Serra Rojas, Andrés. "La Estructura de la Administración Pública, en Derecho Administrativo". Edit. Porrúa, México, 1968, 4ª. Edición, p. 409.

TEXTOS CON
FALLA DE ORIGEN

Artículo 15. "El nombramiento deberá contener:

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

III.4 Obligaciones de los trabajadores

Como en toda relación laboral se establecen derechos y obligaciones inherentes a los trabajadores y esta no puede ser la excepción, existen obligaciones de hacer, de no hacer y por supuesto, todas son de observancia general para los empleados ya por nombramiento, ya los contratados por lista de raya, independientemente de aquellas que diversas normas, leyes, acuerdos y demás ordenamientos les imponen un hacer o no hacer, primeramente mencionaré algunas de las que se encuentran contenidas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y posteriormente hacer referencia a las disposiciones contenidas en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, que dicho sea de paso también constriñe a los trabajadores de las empresas del sector paraestatal que se encuentran reguladas por el apartado "A" de nuestra Constitución Federal.

Pero ¿qué son los deberes u obligaciones del servicio público?, el maestro Serra Rojas aclara al respecto:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"El Estado es una institución creada para realizar los fines supremos de una sociedad. Los servidores públicos colaboran en esta tarea, por lo que la relación jurídica entre el Estado y sus servidores, originan obligaciones legales que aseguren el servicio público y crean derechos a favor de los empleados, como una justa compensación de sus actividades.

"Los deberes que la función pública impone al trabajador al servicio del Estado, se derivan de los propósitos que las leyes fijan para realizar el bien público. Según sea la naturaleza de los servicios, los deberes serán generales o especiales en una determinada rama administrativa. Los primeros se refieren a los principales deberes comunes a todos los servidores públicos, y los segundos aluden a los deberes específicos propios de un sector de la administración como son los del ejército, la armada, la guardia nacional, etc."⁽⁶⁵⁾

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" Constitucional.

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

Como se aprecia este artículo es muy ambiguo, toda vez que no precisa con claridad cual es uso y la buena fe que se guarde en ciertos aspectos del desempeño del servidor público, por lo que considero deberían aclararse tales usos y buena fe.

Artículo 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 a las leyes y los reglamentos respectivos;
- II. Observar buenas costumbres dentro del servicio;

⁽⁶⁵⁾ Serra Rojas. Op. Cit. Pág. 420.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- 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."

Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

Artículo 8.- " Todo servidor público tendrá las siguientes obligaciones:

- I.- Cumplir el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de un empleo, cargo o comisión;
- II.- Formular y ejecutar los planes, programas y presupuestos correspondientes a su competencia, y cumplir las leyes y la normatividad que determinen el manejo de recursos económicos públicos;
- III.- Utilizar los recursos que tenga asignados y las facultades que le hayan sido atribuidas para el desempeño de su empleo, cargo o comisión, exclusivamente para los fines a que están afectos;
- IV.- Rendir cuentas sobre el ejercicio de las funciones que tenga conferidas y coadyuvar en la rendición de cuentas de la gestión pública federal, proporcionando la documentación e información que le sea requerida en los términos que establezcan las disposiciones legales correspondientes;

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- V.- Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o comisión, tenga bajo su responsabilidad, e impedir o evitar su uso, sustracción, destrucción, ocultamiento o inutilización indebidos;
- VI.- Observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenga relación con motivo de éste;
- VII.- Comunicar por escrito al titular de la dependencia o entidad en la que preste sus servicios, las dudas fundadas que le suscite la procedencia de las órdenes que reciba y que pudiesen implicar violaciones a la Ley o a cualquier otra disposición jurídica o administrativa, a efecto de que el titular dicte las medidas que en derecho procedan, las cuales deberán ser notificadas al servidor público que emitió la orden y al interesado;
- VIII.- Abstenerse de ejercer las funciones de un empleo, cargo o comisión, por haber concluido el período para el cual se le designó, por haber sido cesado o por cualquier otra causa legal que se lo impida;
- IX.- Abstenerse de disponer o autorizar que un subordinado no asista sin causa justificada a sus labores, así como de otorgar indebidamente licencias, permisos o comisiones con goce parcial o total de sueldo y otras percepciones;
- X.- Abstenerse de autorizar la selección, contratación, nombramiento o designación de quien se encuentre inhabilitado por resolución de autoridad competente para ocupar un empleo, cargo o comisión en el servicio público;
- XI.- Excusarse de intervenir, por motivo de su encargo, en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar o de negocios, incluyendo aquéllos de los que pueda resultar algún beneficio para él, su cónyuge o parientes consanguíneos o por afinidad hasta el cuarto grado, o parientes civiles, o para terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

negocios, o para socios o sociedades de las que el servidor público o las personas antes referidas formen o hayan formado parte.

El servidor público deberá informar por escrito al jefe inmediato sobre la atención, trámite o resolución de los asuntos a que hace referencia el párrafo anterior y que sean de su conocimiento, y observar sus instrucciones por escrito sobre su atención, tramitación y resolución, cuando el servidor público no pueda abstenerse de intervenir en ellos;

- XII.- Abstenerse, durante el ejercicio de sus funciones, de solicitar, aceptar o recibir, por sí o por interpósita persona, dinero, bienes muebles o inmuebles mediante enajenación en precio notoriamente inferior al que tenga en el mercado ordinario, donaciones, servicios, empleos, cargos o comisiones para sí, o para las personas a que se refiere la fracción XI de este artículo, que procedan de cualquier persona física o moral cuyas actividades profesionales, comerciales o industriales se encuentren directamente vinculadas, reguladas o supervisadas por el servidor público de que se trate en el desempeño de su empleo, cargo o comisión y que implique intereses en conflicto. Esta prevención es aplicable hasta un año después de que se haya retirado del empleo, cargo o comisión.

Habrán intereses en conflicto cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño imparcial de su empleo, cargo o comisión.

Una vez concluido el empleo, cargo o comisión, el servidor público deberá observar, para evitar incurrir en intereses en conflicto, lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley;

- XIII.- Desempeñar su empleo, cargo o comisión sin obtener o pretender obtener beneficios adicionales a las contraprestaciones comprobables que el Estado le otorga por el desempeño de su función, sean para él o para las personas a las que se refiere la fracción XI;

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- XIV.- Abstenerse de intervenir o participar indebidamente en la selección, nombramiento, designación, contratación, promoción, suspensión, remoción, cese, rescisión del contrato o sanción de cualquier servidor público, cuando tenga interés personal, familiar o de negocios en el caso, o pueda derivar alguna ventaja o beneficio para él o para las personas a las que se refiere la fracción XI;
- XV.- Presentar con oportunidad y veracidad las declaraciones de situación patrimonial, en los términos establecidos por la Ley;
- XVI.- Atender con diligencia las instrucciones, requerimientos o resoluciones que reciba de la Secretaría, del contralor interno o de los titulares de las áreas de auditoría, de quejas y de responsabilidades, conforme a la competencia de éstos;
- XVII.- Supervisar que los servidores públicos sujetos a su dirección, cumplan con las disposiciones de este artículo;
- XVIII.- Denunciar por escrito ante la Secretaría o la contraloría interna, los actos u omisiones que en ejercicio de sus funciones llegare a advertir respecto de cualquier servidor público que pueda constituir responsabilidad administrativa en los términos de la Ley y demás disposiciones aplicables;
- XIX.- Proporcionar en forma oportuna y veraz, toda la información y datos solicitados por la institución a la que legalmente le compete la vigilancia y defensa de los derechos humanos;
- XX.- Abstenerse, en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, de celebrar o autorizar la celebración de pedidos o contratos relacionados con adquisiciones, arrendamientos y enajenación de todo tipo de bienes, prestación de servicios de cualquier naturaleza y la contratación de obra pública o de servicios relacionados con ésta, con quien desempeñe un empleo, cargo o comisión en el servicio público, o bien con las sociedades de las que dichas personas formen parte. Por ningún motivo podrá celebrarse pedido o contrato

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

alguno con quien se encuentre inhabilitado para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público;

XXI.- Abstenerse de inhibir por sí o por interpósita persona, utilizando cualquier medio, a los posibles quejosos con el fin de evitar la formulación o presentación de denuncias o realizar, con motivo de ello, cualquier acto u omisión que redunde en perjuicio de los intereses de quienes las formulen o presenten;

XXII.- Abstenerse de aprovechar la posición que su empleo, cargo o comisión le confiere para inducir a que otro servidor público efectúe, retrase u omita realizar algún acto de su competencia, que le reporte cualquier beneficio, provecho o ventaja para sí o para alguna de las personas a que se refiere la fracción XI;

XXIII.- Abstenerse de adquirir para sí o para las personas a que se refiere la fracción XI, bienes inmuebles que pudieren incrementar su valor o, en general, que mejoren sus condiciones, como resultado de la realización de obras o inversiones públicas o privadas, que haya autorizado o tenido conocimiento con motivo de su empleo, cargo o comisión. Esta restricción será aplicable hasta un año después de que el servidor público se haya retirado del empleo, cargo o comisión, y

XXIV.- Abstenerse de cualquier acto u omisión que implique incumplimiento de cualquier disposición legal, reglamentaria o administrativa relacionada con el servicio público.

El incumplimiento a lo dispuesto en el presente artículo dará lugar al procedimiento y a las sanciones que correspondan, sin perjuicio de las normas específicas que al respecto rijan en el servicio de las fuerzas armadas."

III.5 Sujetos que se regulan

El Apartado "B" del artículo 123 constitucional, determina expresamente que ese marco jurídico es aplicable a los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Los trabajadores al servicio del Banco Central y las entidades de la Administración Pública Federal, que formen parte del sistema bancario mexicano rigen sus relaciones laborales ciñéndose a lo dispuesto en el apartado "B", según la disposición contenida en la fracción XIII-bis del mismo.

También a nivel constitucional los Artículos 115 fracción VIII y 116 fracción V regulan las relaciones de los trabajadores al servicio de los gobiernos municipales y estatales, respectivamente, los cuales se regirán por leyes que expidan las legislaturas locales con base en los beneficios mínimos establecidos en el artículo 123 y por tratarse de un servicio público se entiende que es el apartado "B", situación que no precisan los artículos citados.

Ahora bien, como se ha hecho referencia, existen múltiples organismos descentralizados cuyas relaciones laborales son objeto de la Ley Reglamentaria del Apartado "B". Algunos de estos organismos se mencionan en el artículo 1º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, presentándose la polémica si excede o no a la propia Carta Magna al incluir de manera expresa algunos organismos descentralizados que son regulados por el artículo 123 apartado "A". Por lo que es indispensable determinarse su ubicación en uno u otro apartado, de conformidad con la Ley o decreto que los crea o con base a una decisión presidencial y en atención al momento político que se viva. En todo el sector paraestatal priva esta situación.

Cabe señalar que hay una serie de trabajadores que, desempeñando un servicio público, por disposición expresa de la fracción XIII del apartado "B" del referido artículo constitucional, y 8º de la Ley reglamentaria relativa, se les

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

excluye de la aplicación de éstos ordenamientos, y se les remite a sus leyes propias; los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal del servicio exterior.

Entre los grupos de trabajadores excluidos del apartado "B", están los trabajadores de confianza; los que prestan servicio mediante contrato civil; los que están sujetos a pagos de honorarios; los miembros del Ejército y de la Armada nacionales, excepción hecha del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros de los cuerpos de seguridad pública (policías, bomberos, etc.); el personal del Servicio Exterior Mexicano y el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras.

III.6 Sanciones disciplinarias

Naturaleza de las sanciones:

De acuerdo con la Teoría General del Derecho, la sanción es "...la consecuencia jurídica que el incumplimiento de un deber produce en relación con el obligado"⁶⁶ a efecto de mantener la observancia de las normas, reponer el orden jurídico violado y reprimir las conductas contrarias al mandato legal.

El tratadista Delgadillo Gutiérrez en su obra El Derecho Disciplinario de la Función Pública, refiere al respecto:

"Del concepto expuesto podemos afirmar que el fin que se persigue con la imposición de sanciones es:

⁶⁶García Maynez, Eduardo, "Introducción al Estudio del Derecho", México, Edit. Porrúa, 1974, pág. 294.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

a) *"Mantener la observancia de las normas, en cuyo caso, se obliga al infractor a cumplir con el mandato legal en contra de su voluntad, lo que constituye el cumplimiento forzoso.*

b) *"Cuando no es posible lograr de manera coactiva la realización de la conducta que dispone la norma, la sanción puede consistir en obtener del infractor una prestación económicamente equivalente a la obligación incumplida, en cuyo caso estaremos ante la reparación del daño o indemnización.*

c) *"Finalmente, cuando el daño causado sea irreparable, la sanción consistirá en un castigo que restrinja la esfera de derechos del infractor, como la destitución, la inhabilitación, o la privación de la libertad.*

"La doctrina clasifica las sanciones con diversos criterios, como pueden ser la naturaleza del órgano competente para su aplicación, que se distingue entre las sanciones judiciales y las administrativas; la naturaleza de su contenido, que las agrupe en pecuniarias, privativas de la libertad, y restrictivas de otros derechos; la naturaleza de la obligación infringida, que las identifica como sanciones civiles, penales, administrativas, etc."⁽⁶⁷⁾

"Con base en los criterios expuestos, en materia de infracciones a la disciplina de la función pública, las sanciones sólo pueden tener como fin la reparación del daño y la restricción de la esfera de derechos del infractor, puesto que el incumplimiento que constituye la infracción es un hecho consumado, y aunque se obliga al servidor público a realizar una conducta equivalente, la lesión a los valores fundamentales de la función pública ya fue producida, por lo que el cumplimiento forzoso no puede ser impuesto como sanción del Derecho Disciplinario.

⁽⁶⁷⁾ Delgadillo Gutiérrez Luis Humberto, El Derecho Disciplinario de la Función Pública, México, 1990, Instituto Nacional de Administración Pública, A.C. pp. 97 et. Al.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"Según la naturaleza del órgano competente para la aplicación de la sanción disciplinaria es una sanción administrativa, puesto que su determinación es materia de una autoridad que la impone en sede y conforme procedimientos administrativos, independientemente de que la resolución que la contenga pueda ser impugnada y resuelta por la autoridad judicial, mediante sentencia, lo cual no cambia su original carácter administrativo."⁽⁶⁸⁾

"La sanción es un medio represivo que se pone en marcha precisamente porque la obligación no se ha cumplido."⁽⁶⁹⁾

"Es conveniente aclarar que dentro de las sanciones administrativas, la doctrina diferencia las disciplinarias de la policía, a partir del estado de sujeción que presente el infractor, ya que cuando se trata del estado especial de sujeción del servidor público las sanciones tienen características particulares que tienden a preservar el correcto ejercicio de la función pública, a diferencia del estado general de sujeción que todo individuo tiene como integrante de la comunidad, por lo que la violación a un mandato general lo hace acreedor a una sanción policial."

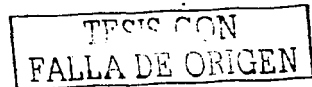
"Por su parte, las sanciones administrativas aplicables por la comisión de infracciones a las disciplinas en el servicio público se clasifican de acuerdo con su contenido en resarcitorias, y restrictivas de la esfera jurídica. De acuerdo con sus efectos pueden ser correctivas, expulsivas y represivas."⁽⁷⁰⁾

Los tratadistas plantean muy diversas clasificaciones de las sanciones disciplinarias a saber:

⁽⁶⁸⁾ Delgadillo Gutiérrez. Op. Cit. pp. 98.

⁽⁶⁹⁾ Garrido Fallá, Fernando. "Tratado de Derecho Administrativo", Vol. II. Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1986. Pág. 206.

⁽⁷⁰⁾ Delgadillo Gutiérrez. Op. Cit. pp. 98 y 99.



"...esas penas disciplinarias formales de dividen. según las dos formas que las disciplinas pueden adoptar para tratar de obtener su fin, en disciplina correctiva y disciplina depurativa. Los recursos de la disciplina correctiva son : la advertencia, el apercibimiento, las multas y los arrestos. La disciplina depurativa obra por la exclusión del servicio, la destitución disciplinaria."⁽⁷¹⁾

Por su parte Gabino Fraga, dice que *"Esta responsabilidad puede en unos casos traer como consecuencia la terminación de los efectos del nombramiento. En otros casos, dicha responsabilidad no trasciende fuera de la Administración; la falta que la origina se denomina falta disciplinaria; la sanción que amerita es también una pena jerárquica superior al empleado que ha cometido la falta."⁽⁷²⁾*

Conforme a lo expuesto, cuando se trate de una infracción que afecte el ejercicio de una relación funcional (de servicios), es decir, que se produzca en el ámbito de las relaciones de servicio público entre el Estado y sus trabajadores, la sanción correspondiente, independientemente de su naturaleza administrativa, tendrá la característica de disciplinaria, puesto que tiende a permitir el correcto funcionamiento del servicio en que se produzca.

NATURALEZA CONSTITUCIONAL DE LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS

Las sanciones administrativas están debidamente reguladas en la Constitución General de la República, por lo que a continuación transcribo los artículos referentes:

Artículo 109.- "El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados, dentro de los ámbitos de sus respectivas competencias, expedirán las leyes de responsabilidades de los servidores

⁽⁷¹⁾ Mayer, Otto. Derecho Admvo. Alemán Buenos Aires, Editorial Depalma, 1982, Tomo IV, pag.77.

⁽⁷²⁾ Fraga, Gabino, Derecho Admvo. México, Edit. Porrúa, 1984, pág. 141.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

públicos y las demás normas conducentes a sancionar a quienes, teniendo este carácter, incurran en responsabilidad, de conformidad con las siguientes prevenciones:

I. Se impondrán, mediante juicio político, las sanciones indicadas en el artículo 110 a los servidores públicos señalados en el mismo precepto, cuando en el ejercicio de sus funciones incurran en actos u omisiones que redunden en perjuicio de los intereses públicos fundamentales o de su buen despacho.

No procede el juicio político por la mera expresión de ideas.

II. La comisión de delitos por parte de cualquier servidor público será perseguida y sancionada en los términos de la legislación penal, y

III. Se aplicarán sanciones administrativas a los servidores públicos por los actos u omisiones que afecten la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deban observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.

Los procedimientos para la aplicación de las sanciones mencionadas se desarrollarán autónomamente. No podrán imponerse dos veces por una sola conducta sanciones de la misma naturaleza.

Las leyes determinarán los casos y las circunstancias en los que se deba sancionar penalmente por causa de enriquecimiento ilícito a los servidores públicos que durante el tiempo de su encargo, o por motivo del mismo, por sí o por interpósita persona aumenten sustancialmente su patrimonio, adquieran bienes o se conduzcan como dueños sobre ellos, cuya procedencia lícita no pudiesen justificar. Las leyes penales sancionarán con el decomiso y con la privación de la propiedad de dichos bienes además de las otras penas que correspondan.

Cualquier ciudadano, bajo su más estricta responsabilidad y mediante la presentación de elementos de prueba, podrá formular denuncia ante la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, respecto de las conductas a las que se refiere el presente artículo."

Artículo 113. "Las leyes sobre responsabilidad administrativa de los servidores públicos, determinarán sus obligaciones a fin de salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, y eficiencia en el desempeño de sus funciones, empleos, cargos y comisiones; las sanciones

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

aplicables por los actos u omisiones en que incurran, así como los procedimientos y las autoridades para aplicarlas. Dichas sanciones, además de las que señalen las leyes, consistirán en suspensión, destitución e inhabilitación, así como en sanciones económicas y deberán establecerse de acuerdo con los beneficios económicos obtenidos por el responsable y con los daños y perjuicios patrimoniales causados por sus actos u omisiones a que se refiere la fracción III del artículo-109, pero que no podrán exceder de tres tantos de los beneficios obtenidos o de los daños y perjuicios causados."

CARACTERISTICAS DE LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS

"Las sanciones disciplinarias administrativas tienen características propias, diferentes de las penales y laborales, ya que se manifiestan en razón de sus propios elementos, contenidos y fines.

"En primer término este tipo de sanciones sólo se aplica a las personas que tienen la investidura de servidor público, para preservar la vigilancia de los valores de la función pública, mediante procedimientos y conforme a normas relativas a la disciplina interna de la administración estatal, por lo que resulta indispensable la existencia de una relación de subordinación entre el sujeto pasivo de la sanción, y el órgano que la aplica, así como la previsión de valores fundamentales que preservan en el ejercicio de la función pública.

"En relación con las sanciones penales, en las disciplinarias es ajeno el principio non bis in idem, puesto que la misma conducta puede producir, además y en forma independiente, la comisión de un delito que será sancionado de acuerdo a procedimientos judiciales, sin que el resultado de una sanción determina el de la otra, tampoco rige el principio nulla poena sine lege, pues no requiere la tipificación estricta del derecho penal,

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ya que el solo incumplimiento de las obligaciones en el ejercicio de la función pública da nacimiento a la posibilidad de imposición de la sanción."⁽⁷³⁾

"A diferencia de las sanciones laborales, las disciplinarias no derivan del contenido prestacional de la relación ni tienden esencialmente a obtener el servicio para el cual se contrató al trabajador, sino que responden a una necesidad social respecto a la forma de actuación en el ejercicio de una función pública, que debe estar apegado a valores fundamentales, como son la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia dejando los aspectos materiales de la prestación del servicio a las normas y procedimientos laborales y su calificación a una autoridad diferente, ajena a la relación jerárquica entre las partes."⁽⁷⁴⁾

Por último cabe mencionar que existen diversos tipos de sanciones disciplinarias administrativas, a saber:

- a) **Apercibimiento y amonestación,**
- b) **Suspensión,**
- c) **Destitución del Puesto,**
- d) **Sanción Económica,**
- e) **Inhabilitación temporal.**

⁽⁷³⁾ Delgadillo Gutiérrez, op. Cit. pág. 101.

⁽⁷⁴⁾ Idem. pág. 102.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO IV

**LA DISOLUCION DE LAS
RELACIONES DE TRABAJO**

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

IV LA DISOLUCIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

IV.1 Terminación de las relaciones de trabajo

El maestro Mario de la Cueva, al hablar de la disolución de la relación de trabajo dice que:

"La Ley de 1931, dividió las causas justificadas de disolución de las relaciones individuales de trabajo en causas de rescisión y causas de terminación. En la exposición de motivos del proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, antecedente inmediato de la Ley de 1931, se lee que -esas denominaciones no son del todo apropiadas-, pero la doctrina y la jurisprudencia las convirtieron en el principio técnico de la clasificación de las causas disolventes de las relaciones de trabajo. La Ley nueva adoptó los principios y la terminología".

"La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones".

"La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación."⁽⁷³⁾

Por su parte el tratadista Nestor de Buen, en una cita que hace del autor Cabanellas apunta que *"lo referente a la disolución del contrato de trabajo, ha encontrado tanto en la doctrina como en la legislación positiva, una terminología no ajustada a la realidad de la figura jurídica que se ha intentado bosquejar. Se confunden los términos... y a veces se contraponen algunos que en realidad podrían ser agrupados dentro de un concepto genérico cual sería el de -terminación del contrato de trabajo-. Se utilizan como opuestos los de extinción, rescisión, disolución, revocación, despido. Mas*

⁽⁷³⁾ De la Cueva, Mario. Op. Cit. pp. 241 y 242.

aún, se intenta contraponer los términos de extinción y terminación del contrato de trabajo; y se consideran como independientes, en sus caracteres, los que corresponden a resolución, rescisión o ruptura del contrato laboral. ⁽⁷⁴⁾

El Artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, establece las causas de terminación de la relación de trabajo, las cuales son:

Artículo 53. "Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434."

EL MUTUO CONSENTIMIENTO DE LAS PARTES.

Esta causal de la terminación de trabajo implica la renuncia del trabajador a su trabajo y la conformidad por parte del patrón.

Sobre este particular, el maestro Mario de la Cueva refiere: *"La Comisión comprendió que no era posible la supresión de la causa, porque, si se autoriza al trabajador para separarse del trabajo en cualquier tiempo, no se encontraron argumentos para prohibirle que conviniera con el patrono la terminación y obtuviera algunos beneficios. No ignoró la Comisión que en la vida real se obliga a los trabajadores a que firmen un documento en el que se habla de una terminación por mutuo consentimiento, pero es igualmente real que suscriben otros en los que declaran que se separaron del trabajo por decisión libre. Los remedios únicos contra estas maniobras*

⁽⁷⁴⁾ De Buen Lozano, Néstor Op. Cit. p. 119.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

son la educación, el apoyo sindical y en última instancia la demanda ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando puedan comprobar la maniobra."⁽⁷⁷⁾

LA MUERTE DEL TRABAJADOR.

Es una causa natural de terminación de la relación laboral. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un servicio personal y subordinado. Una de las características de servicio es que éste es personal, y al ya no existir el trabajador, que es quien presta el servicio, no puede existir, tampoco, la relación laboral, la cual se da por terminada.

"Siendo personalísima la prestación del servicio, es obvio que la muerte del trabajador trae consigo la extinción de la relación de trabajo."⁽⁷⁸⁾

TERMINACION DE LA OBRA O VENCIMIENTO DEL TÉRMINO O INVERSIÓN DE CAPITAL, DE CONFORMIDAD CON LOS ARTÍCULOS 36, 37 Y 38 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Esta causal trata de los casos que se derivan de la celebración de contratos por tiempo o por obra determinada, o para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas.

Es obvio que al no existir la materia de la relación laboral, al concluir el plazo determinado en el contrato o al agotarse el capital invertido, la relación laboral se extinga, es decir, se dé por terminada.

LA INCAPACIDAD FISICA O MENTAL O INHABILIDAD MANIFIESTA DEL TRABAJADOR, QUE HAGA IMPOSIBLE LA PRESTACIÓN DEL TRABAJO.

⁽⁷⁷⁾ De la Cueva, Mario. Op. Cit. p. 250.

⁽⁷⁸⁾ De Buen Lozano, Néstor. Op. Cit., p. 125.

Quando un trabajador está incapacitado física o mentalmente para prestar su servicio, que debe ser personal, la relación se dará por terminada.

Al trabajador en este supuesto, le es materialmente imposible desempeñar su trabajo por estar afectada su salud o integridad física.

Existe una excepción a esta hipótesis y la refiere el artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo, que dice:

Artículo 54.- "En el caso de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes."

JUBILACION.

Esta también es una causa de la terminación de la relación laboral, pero no se encuentra contemplada en la Ley Federal del Trabajo, es una conquista de la contratación colectiva, en las empresas que así lo convinieron con sus trabajadores, no obstante, tanto en la Nueva Ley del Seguro Social, como en la Nueva Ley del ISSSTE se conviene el retiro para los trabajadores que han cotizado las semanas o los años que en el mismo se estipulan.

El tratadista Nestor de Buen, al hablar de la jubilación, dice que debe ser entendida "Como el derecho al retiro remunerado que tienen los trabajadores, cuando habiendo cumplido un periodo de servicios alcanzan una determinada edad."⁽⁷⁹⁾

⁽⁷⁹⁾ Idem pág. 126.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Un trabajador que está bajo el régimen de seguridad social y goza de una pensión por vejez, o cesantía en edad avanzada, generalmente complementa sus ingresos con los pagos que recibe por concepto de la jubilación.

El derecho a la jubilación no corresponde sólo al trabajador, también puede ejercerlo el patrón. Esto es, que cuando un trabajador conforme al contrato colectivo de trabajo llegue a la edad de la jubilación, el patrón podrá jubilarlo sin que exista una obligación por parte del propio patrón para que mantenga vigente la relación laboral.

El maestro Nestor de Buen, plantea el problema de si debe considerarse o no a la jubilación como una causa de terminación de la relación laboral.

Por su parte, la Corte, después de emitir algunas resoluciones encontradas, ha establecido la jurisprudencia en el sentido de considerar la jubilación como una causa de terminación de la relación laboral.

JUBILACIÓN Y PRIMA DE ANTIGÜEDAD. El hecho de que un trabajador sea jubilado por la empresa, por haber cumplido los presupuestos que para tal efecto señala el pacto colectivo, integra una terminación del contrato individual de trabajo por mutuo consentimiento, lo cual implica el retiro voluntario por parte del trabajador, ya que, por una parte, el jubilado deja de prestar sus servicios a la empresa y, por la otra, ésta deja de cubrir el salario percibido por el trabajador como una remuneración a los servicios prestados, creándose así un régimen distinto de prestaciones que tienen su origen en el pacto colectivo. Consecuentemente debe decirse que si bien es verídico que tanto la jubilación como la prima antigüedad por retiro voluntario a que se refiere la Ley de la materia, tienen su origen en la continuidad de los servicios prestados por el trabajador durante determinado lapso, lo cierto es, que, la primera de esas prestaciones es una conquista que los sindicatos han obtenido en los pactos colectivos, en cambio la prima de antigüedad es una

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

prestación de carácter general para todos los trabajadores, creada bajo el amparo de la Ley Laboral vigente, la cual es de orden público, que el artículo 162 fracción VI, literalmente prevé: "La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda."

TERMINACION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Únicamente referiré las causas de terminación colectiva, para distinguirlas de las individuales, pero sin entrar en materia, ya que no son objeto de la presente investigación.

Ley Federal del Trabajo;

Artículo 433. "La terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, se sujetará a las disposiciones de los artículos siguientes."

Artículo 434. "Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- II. La inestabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- IV. Los casos del Artículo 38; y
- V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos."

Artículo 38. "Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado."

También cabe señalar que los contratos Ley y colectivos tratan la terminación de la relación de trabajo:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Artículo 401. "El contrato colectivo de trabajo termina:

I. Por mutuo Consentimiento;

II. Por terminación de la obra;

III. En los casos del capítulo VIII de este título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento."

Artículo 421. "El contrato-ley terminará:

I. Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406; y

II. Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y patrones no llegan a un convenio, salvo que aquéllos ejerciten el derecho de huelga."

Los preceptos anteriores mencionan las causas de terminación de las relaciones de trabajo que se estipulan en la Ley Federal del Trabajo, que rige las relaciones laborales del Apartado "A" de nuestra Carta Magna, más adelante explicaré las causas de terminación de estas relaciones en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, así como algunas consideraciones para poder definir a la inhabilitación como causa de la terminación de las relaciones de trabajo.

Por otra parte, aunque no precisamente se establezca como tal en la legislación aplicable, considero que conceptos tales como la rescisión tanto sin responsabilidad del patrón como del trabajador, el cese, la destitución, y más aún, la inhabilitación, son causas de la terminación de las relaciones de trabajo.

IV.2 Rescisión de la relación de trabajo

El maestro Mario de la Cueva, en su obra mencionada, al respecto dice:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones. La rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, en el caso de que el otro, como se dice en la definición, incumple gravemente sus obligaciones, por lo tanto, el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse; así a ejemplo: un trabajador falta injustificadamente a su trabajo cuatro o más días; el empresario puede separarlo, pero puede también conservarlo.

"El ejercicio de la potestad, está condicionado por algunos presupuestos:

- a) Un acto o una omisión, imputable a uno de los sujetos de la relación, que implique el incumplimiento de una obligación, derivada de la relación de trabajo;*
- b) El incumplimiento resultante del acto u omisión debe ser de naturaleza grave: la Ley considera que no todo incumplimiento ha de referirse a las obligaciones principales o importantes, pues en la prestación del trabajo, las faltas, los descuidos y los errores en el cumplimiento de obligaciones secundarias son frecuentes, para no decir inevitables, dada la naturaleza humana, y se las reputara causas suficientes para la disolución de las relaciones, el principio de la estabilidad devendría precario...⁽⁴⁰⁾*

Aún cuando existen relaciones individuales y colectivas de trabajo, la rescisión sólo opera con respecto a las primeras, pues en el sistema jurídico mexicano no existe disposición legal aplicable a la rescisión de una relación colectiva de trabajo, como es el contrato colectivo, como se menciona supra, solamente se habla de la terminación del contrato colectivo, pero no así de una rescisión entendida como un acto unilateral de alguna de las partes contratantes.

⁽⁴⁰⁾ de la Cueva, Mario. Op. Cit. pág. 241.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Pero como he mencionado, la rescisión se produce por una de las partes cuando la otra incumple gravemente las obligaciones a las que están constreñidas, tal como lo estipula la Ley Federal del Trabajo, otorgando la facultad para dicha medida, al trabajador, al patrón y mencionando una condición especial de los trabajadores de confianza.

A saber:

Artículo 46. "El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad."

Artículo 47. "Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón."

- I. Engañarlo el trabajador en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amigos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera grave que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas, y demás objetos relacionados con el trabajo;
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio,
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada siempre que se trate del trabajo contratado;
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;
- XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y
- XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta del aviso al trabajador o la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado."

Respecto al último párrafo de este artículo el maestro Trueba Urbina comenta:

"Nuestra crítica a la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia a que nos referimos en la página 48 de esta misma obra, fue recogida por el legislador en la reforma del artículo 47 de la Ley, que entrará en vigor el primero de mayo de 1980, al precisar la forma y efectos del aviso. Esta reforma es de notoria trascendencia, pues los trabajadores dejan de ser víctimas de inseguridad jurídica, en cuanto al despido, de manera que la falta de aviso al trabajador o la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado, como lo dispone la nueva Ley. Una protección social para los trabajadores."⁽⁸¹⁾

Artículo 51. "Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador."

- I. Engañarlo el patrón o en su caso, la agrupación patronal al proponerle trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar ese servicio el trabajador;
- II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

⁽⁸¹⁾ Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge: "Ley Federal del Trabajo", Edit. Porrúa, 44ª. Edición. Página 48.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;
- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar acostumbrados;
- VI. Sufrir perjuicios maliciosamente por el patrón en sus herramientas o útiles de trabajo;
- VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador, o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;
- VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y
- IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencia semejantes, en lo que al trabajo se refiere."

Nuevamente el maestro Trueba Urbina menciona:

"El Vocablo "trabajadores", generalizado en la fracción III, equivale con propiedad al de "dependientes", conforme a la buena lógica y a la fracción XXII, del apartado A del artículo 123 constitucional. Los "dependientes" son empleados de confianza o trabajadores vinculados estrechamente al patrón: gerentes, directores, etc. En sus actitudes se supone que éstos obran con el consentimiento o tolerancia del propio patrón."⁽⁸²⁾

Ahora bien, existe una salvedad a las causales de rescisión del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, tomando en cuenta los servicios prestados por un trabajador que ha laborado durante un tiempo considerable al servicio de una

⁽⁸²⁾ Idem pág. 51.

empresa y, también me referiré a las causas especiales de la rescisión de los trabajadores de confianza.

Artículo 161. "Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón solo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven su antigüedad, la repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior."

Aquí surge una duda que opino debería de aclararse en el propio artículo ¿qué es una causa que se considere particularmente grave? Esto es tan subjetivo que para el patrón podrá serla mientras que para el trabajador y en su caso la Junta competente no lo consideren así, al respecto el multicitado tratadista Trueba Urbina refiere:

"la rescisión de la relación de trabajo, después de 20 años de prestación de servicios, sólo podrá justificarse mediante una causa particularmente grave o que haga imposible la continuación del trabajo, debiéndose entender por "causa particularmente grave" aquella que entraña un peligro inmediato de daño económicamente irreparable para la empresa o inminente de muerte para el patrón."⁽⁸³⁾

Artículo 185. "El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de la rescisión a que se refiere el artículo 47.

El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del Título Segundo de esta Ley."

⁽⁸³⁾ Idem pág. 105.

En este punto considero que un motivo razonable para la pérdida de la confianza que se cita, puede ser aquella actitud del trabajador que ponga en riesgo la confidencialidad de la información que maneja, si se parte desde el punto de vista legal, que indica que los trabajadores de éste régimen son aquellos que desempeñan labores de conducción, dirección, fiscalización y vigilancia, es decir que están comprometidos con el patrón, y le deben por tanto, guardar un respeto y lealtad tal que sean merecedores de la confianza en ellos depositada, estos trabajadores deben velar por los intereses del patrón sea cual sea la misión encomendada.

Artículo 186. "En el caso a que se refiere el artículo anterior, si el trabajador de confianza hubiere promovido de un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación."

La rescisión disuelve la relación de trabajo antes del plazo fijado a dicha relación. Sólo opera cuando se dan los supuestos consignados en la Ley o causas análogas igualmente graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

La rescisión puede ser producto de la realización de una conducta o sea un hacer, o de una omisión, o sea, un no hacer.

La rescisión interrumpe la relación laboral en el supuesto de un despido, en tanto se dicta laudo sobre la acción de cumplimiento de contrato o indemnización, la relación laboral se disolverá; no así si el laudo condena al patrón a cumplir el contrato de trabajo, caso en el que solamente se vio suspendida la relación laboral; no hay que olvidar que conforme al artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo,

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo, y de acuerdo al 517 del propio ordenamiento, el patrón cuenta con un mes a partir de conocimiento de la falta para disciplinar al trabajador incurrente.

Como se observa, existen causas de rescisión imputables al trabajador y al patrón. Ambas son distintas, por eso es que no es adecuado hablar sólo de la rescisión. Cuando se da un supuesto de rescisión imputable al trabajador, se habla que existe un despido; en cambio, si existe una causa de rescisión imputable al patrón se habla de un retiro.-

En nuestro país, la doctrina se divide por cuanto hace al uso del término rescisión que es utilizado por la Ley, terminología seguida entre otros autores por Mario de la Cueva. Contrarios al uso de ese vocablo se declaran los tratadistas Truba Urbina y De Buen Lozano, tomando como fundamento las expresiones del artículo 123, apartado "A", fracción XXII de la Carta Magna.

El maestro De la Cueva, sostiene que: *"El artículo 46 previene que el trabajador o el patrono podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad. De ahí brota el principio de que cualquiera de los sujetos de la relación puede decidir la rescisión, ya que uno u otro, puede incumplir sus obligaciones. La Ley consideró en preceptos separados las causas, ya en el trabajador bien en el patrono; y no es necesario insistir en que las causas, o son de naturaleza distinta o están expresadas en forma diferente."*⁽⁸⁴⁾

El tratadista Truba Urbina refiere:

⁽⁸⁴⁾ De la Cueva, Mario, Op.Cit., Edit. Porrúa, 6ª. Edición, México, 1980 pág. 242.

"El vocablo "rescisión" es de abolengo civilista. La terminología laboral del artículo 123, apartado "A", fracción XXII, cuando se trata de terminación de la relación de trabajo por parte del patrón, utiliza la palabra despido por lo que es conveniente que en reformas posteriores se sustituya el término rescisión por el de despido. Asimismo, debió sustituirse en el artículo 51 la palabra "rescisión" por la de retiro que es la correcta en derecho del trabajo."⁽⁸³⁾

A su vez, el maestro Nestor de Buen Lozano establece:

"La Ley utiliza, a propósito de la acción unilateral de cualquiera de las partes para dar por terminada la relación laboral la expresión "rescisión". El término, como ya señalamos antes, es equívoco, y puede tener diferentes sentidos... en efecto, no es lo mismo que el patrón rescinda, a que lo haga el trabajador. En el primer caso, mediante una acción de cumplimiento del contrato, se puede mantener viva la relación; en el segundo, ésta queda extinguida por el acto de la rescisión, subsistiendo únicamente el problema de determinar a quien es imputable la responsabilidad consiguiente.

"Por las razones anteriores y otras que ya expusimos, nos parece adecuado atender la sugerencia de Trueba Urbina y denominar despido a la rescisión patronal y retiro a la que hace valer el trabajador... Confesamos que la primera expresión nos parece impecable, no así la segunda que puede prestarse a confusiones, pero no parece que pueda pensarse, al menos por ahora, en otra más adecuada. Como quiera que sea, tiene un cierto prestigio "oficial" ya que es empleada en la fracción XXII del inciso "A" del artículo 123 constitucional."⁽⁸⁴⁾

Hasta ahora la Ley ha soslayado esta polémica doctrinal y sigue empleando el término rescisión para significar el despido o retiro.

⁽⁸³⁾ Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Op. Cit., 48ª. Edición, Edit Porrúa, México, p. 46.

⁽⁸⁴⁾ De Buen Lozano, Nestor. Op. Cit., T. II pp. 77 y 78.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

IV.3 Cese

"Cese. (Imperativo del v. Cesar.) m. Efecto de cesar. // Nota ordenando que un individuo cese en un cargo y oficio y que por lo tanto se le suspenda en el pago de su asignación.

"Cesar. (Lat. Cessare.) intr. Acabarse una cosa o suspenderse. // Dejar de desempeñar algún cargo o empleo. // Dejar de hacer lo que uno está haciendo. // Tr. Suspender a uno de su cargo o empleo."⁽⁸⁷⁾

El aspecto que constituye verdaderamente un privilegio para los servidores públicos, es el contenido en el artículo 46, fracción V, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, consiste en que para que los trabajadores puedan ser cesados del empleo alegando una causa imputable al propio trabajador, el titular de la dependencia tiene la obligación de someter previamente el conflicto al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para que éste dicte resolución aprobando o desaprobando el cese.

Por su parte, el artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo, enuncia las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón que puede hacer valer de manera unilateral, sin que para ello requiere la autorización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a diferencia de las consignadas en la fracción V del artículo 46 de la Ley burocrática.

"Al incurrir el trabajador en una de las causales de cese contenidas en la fracción V del artículo 46 de la Ley burocrática, el titular de la dependencia tiene las opciones siguientes:

⁽⁸⁷⁾ Palomar de Miguel, Juan. Op. Cit., pág. 249.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- a) "Puede ordenar la remoción del trabajador a otra oficina, preferentemente dentro de la misma entidad, en donde continuará devengando su salario hasta en tanto la autoridad jurisdiccional resuelva el conflicto en definitiva.
- b) "La otra opción consiste en suspender los efectos del nombramiento del trabajador, si el sindicato respectivo está de acuerdo con ello, pero aún sin consentimiento de éste, siempre que se trate de las causas contenidas en los incisos a), c), e) y h) de la fracción V del artículo 46 consideradas como graves, el titular de la dependencia podrá demandar del tribunal respectivo la terminación de los efectos del nombramiento; el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en incidente por separado, resolverá sobre la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento principal, del que resultará la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento."⁽⁸⁸⁾

El multicitado artículo 46 de la Ley burocrática establece:

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

- I. Por renuncia, por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada de las labores técnicas relativas al funcionamiento de la maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio o que ponga en peligro la salud o la vida de las personas, en los términos que señalen los Reglamentos de Trabajo aplicables a la dependencia respectiva;
- II. Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación;

⁽⁸⁸⁾ Dávalos José. "Un Nuevo Artículo 123 Sin Apartados". Pp. 66 y 67.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

III. Por muerte del trabajador;

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

V. Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos 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, compañeros, o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.

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

c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas, y demás objetos relacionados con el trabajo.

d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

e) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.

f) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren.

g) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación, las órdenes que reciba de sus superiores.

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

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

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

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

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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

Quando 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.

Sobre este particular, el maestro Trueba Urbina expone:

“La estabilidad de los trabajadores al servicio del Estado e instituciones descentralizadas que en la terminología burocrática se designa inamovilidad, es más precisa a favor de los empleados públicos y sobre todo, la legislación burocrática es más tutelar del empleado público que las leyes laborales para el empleado privado, pues los efectos del nombramiento del burócrata, fuera de las cuatro primeras fracciones en que la relación forzosamente desaparece, la rescisión unilateral por parte del Titular de la unidad burocrática es inadmisibles, ya que éste tiene la obligación de someter el caso al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de las causales a que se refiere la fracción V del precepto que se comenta, y si despidiere sin causa justificada al empleado, está obligado a reinstalarlo y a pagarle los salarios vencidos o caídos

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

correspondientes, en los términos previstos por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, aplicable supletoriamente.⁽⁸⁹⁾

Para concluir, el maestro José Dávalos, refiere en su libro Un Nuevo Artículo 123 sin apartados:

"El juicio previo al cese que jurídicamente constituye una forma de garantizar la estabilidad en el trabajo de los servicios públicos, desgraciadamente en la realidad se reduce a mero ornamento legal, pues ese derecho es violado frecuentemente por los titulares de las dependencias."⁽⁹⁰⁾

Por mi parte considero que existe una total desigualdad en cuanto a las relaciones de los trabajadores públicos -burócratas- y los privados, ya que mientras que a los primeros se les debe de comprobar a juicio del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, las faltas que supuestamente cometieron, a los segundos se le puede rescindir la relación de trabajo sin el consentimiento de la Junta respectiva, con la única condición que el patrón debe de sancionar la falta dentro de los treinta días siguientes a la fecha que tuvo su conocimiento, y dar aviso por escrito al trabajador o en su caso a la Junta de Conciliación y Arbitraje. (Local o Federal según corresponda).

Otra desigualdad que llama la atención es aquella que otorga a los patrones particulares la facultad de rescindir la relación de trabajo, si el trabajador, falta por más de tres días en un período de treinta mientras que el burócrata las debe de tener en forma consecutiva.

⁽⁸⁹⁾ Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge "Legislación Federal del Trabajo Burocrático" Edit., México, 1988. Pág. 41.

⁽⁹⁰⁾ Dávalos, José. Op. Cit. pág. 67.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Por último, a los trabajadores particulares se les despedirá si se presentan a su labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de alguna droga o enervante, y a los burócratas también sólo que deben de presentarse de *forma habitual*.

IV.4 Destitución

"Destitución f. acción y efecto de destituir".

Destituir. Tr. Privar a uno de alguna cosa. // Separar a uno de su cargo como corrección o castigo.⁽⁹¹⁾

Como se indicó en el capítulo anterior, la facultad sancionadora de los servidores públicos está contenida en el precepto constitucional marcado con el numeral 113, mismo que dispone:

Artículo 113. "Las leyes sobre responsabilidad administrativa de los servidores públicos, determinarán sus obligaciones a fin de salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, y eficiencia en el desempeño de sus funciones, empleos, cargos y comisiones; las sanciones aplicables por los actos u omisiones en que incurran, así como los procedimientos y las autoridades para aplicarlas. Dichas sanciones, además de las que señalen las leyes, consistirán en suspensión, destitución e inhabilitación, así como en sanciones económicas y deberán establecerse de acuerdo con los beneficios económicos obtenidos por el responsable y con los daños y perjuicios patrimoniales causados por sus actos u omisiones a que se refiere la fracción III del artículo 109, pero que no podrán exceder de tres tantos de los beneficios obtenidos o de los daños y perjuicios causados."

⁽⁹¹⁾ Paloma de Miguel, Juan. Op. Cit. pág. 447.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Así las cosas, la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, menciona en los artículos siguientes, la destitución como sanción disciplinaria:

Artículo 13. "Las sanciones por falta administrativa consistirán en:

I...

IV. Destitución del puesto";

Artículo 16. "Para la aplicación de las sanciones a que hace referencia el artículo 13 se observarán las siguientes reglas:

I...

II. La sustitución o la destitución del puesto de los servidores públicos, serán impuestas por la Secretaría, el Contralor Interno o el titular del Area de Responsabilidades y ejecutadas por el titular de la dependencia o entidad correspondiente.

III..."

De los preceptos anteriores concluyo que otra de las sanciones administrativas que aplican las autoridades administrativas es la destitución del empleo, cargo o comisión de un empleado de la administración pública, ello con fundamento en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, misma que se aplica a los trabajadores de las empresas descentralizadas o paraestatales, pero dichas sanciones administrativas serán analizadas en el capítulo siguiente.

Cabe señalar, que tal medida, (destitución), implica la separación del empleo, cargo o comisión del trabajador, derivada de una resolución de carácter

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

administrativo, pero no por ello se deben dejar a un lado los derechos laborales de los trabajadores, ello implica, según se trate de un despido o de un cese, pero aplicada por una autoridad diversa a la laboral, lo que en el fondo trae como consecuencia un conflicto de leyes.

IV.5 Inhabilitación

La sanción de inhabilitación para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público se encuentra prevista en el Título IV de la Constitución Federal, tanto para la responsabilidad política como para la administrativa.

La inhabilitación que prevé el artículo 113 constitucional se encuentra reglamentada en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, que en los términos del Artículo 13, cuando haya existido el elemento económico será de un año a diez años, si no excede de doscientas veces el salario mínimo mensual del Distrito Federal, y de diez a veinte años si rebasa esa cantidad.

La imposición de esta sanción presenta un problema semejante a la destitución, ya que en los términos de la fracción V del artículo 16 de la Ley, la inhabilitación será aplicable por resolución que dicte la autoridad competente, sin precisar cuales son las leyes aplicables y cuál es la autoridad competente.

Al respecto, cabe señalar, en que la imposición de esta sanción corresponde a una autoridad administrativa, quien deberá aplicarla en los términos de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, que es

TRIS CON
FALLA DE ORIGEN

la aplicable, puesto que de otra manera se estaría desvirtuando la naturaleza de la sanción disciplinaria y de la facultad del superior jerárquico.

Así mismo, el citado artículo 30 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, se refiere a la sanción de inhabilitación, que deberá surtir sus efectos al notificarse la resolución correspondiente, y se llevará a cabo de inmediato, pasando por alto que para ser ejecutable la resolución debe ser firme, causar ejecutoria por alguno de las formas consignadas en la ley, lo que viola el principio de defensa legal y coloca al servidor público en un estado de indefensión, que al hacerse valer en el medio ordinario de impugnación tendrá amplias posibilidades de ganar, lo que arrojará las respectivas consecuencias a la entidad, independientemente que lo anterior es aplicable cuando se imponga a los servidores públicos de base, sin mencionar a los de confianza.

Aquí se hace nuevamente la diferenciación entre diversas calidades de servidores públicos, sin precisar un procedimiento especial cuando la sanción de inhabilitación se imponga a los servidores públicos que no sean de confianza, no obstante que en ninguna Ley se establece disposición alguna respecto a la inhabilitación como causa de rescisión de la relación laboral. Por lo tanto, se debe reconocer al acto sancionador su carácter de acto administrativo, con los requisitos y consecuencias que ello implica, dando coherencia y unidad a la regulación de la facultad y al procedimiento disciplinario.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO V

LEY FEDERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

V. LEY FEDERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS DE LOS SERVIDORES PUBLICOS.

V.1 Fundamentación legal y sujetos a quienes se aplica esta Ley.

La Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos tiene como objetivo primordial, reglamentar las obligaciones de los Servidores Públicos, estipular las sanciones y responsabilidades administrativas, en el servicio público, así como las que se deban resolver mediante juicio político, esto, según el artículo 1° de la referida Ley.

Ahora bien, el artículo 2° de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos dice: "Son sujetos de esta Ley, los servidores públicos mencionados en el párrafo primero y tercero del artículo 108 constitucional, y todas aquellas personas que manejen o apliquen recursos económicos federales."

El artículo 108 constitucional previene:

Artículo 108.- "Para los efectos de las responsabilidades a que alude este Título se reputarán como servidores públicos a los representantes de elección popular, a los miembros del Poder Judicial Federal, y del Poder Judicial del distrito Federal, los funcionarios y empleados, y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión, de cualquier naturaleza, en la Administración Pública Federal o en el Distrito Federal, así como a los servidores del Instituto Federal Electoral, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones.

"El Presidente de la República, durante el tiempo de su encargo, sólo podrá ser acusado por traición a la patria y delitos graves del orden común.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"Los Gobernadores de los Estados, los Diputados a las Legislaturas Locales, los Magistrados de los Tribunales Superiores de Justicia Locales, y, en su caso, los miembros de los Consejos de las Judicaturas Locales, serán responsables por violaciones a esta Constitución, y las leyes federales, así como por el manejo indebido de fondos y recursos federales.

"Las Constituciones de los Estados de la República precisarán, en los mismos términos del primer párrafo de este artículo y para los efectos de sus responsabilidades, el carácter de servidores públicos de quienes desempeñen empleo, cargo o comisión en los Estados y en los Municipios."

En dos preceptos constitucionales más se estipula la responsabilidad de los servidores públicos, estos son los Artículos 109 y 113:

Artículo 109. "El Congreso de la Unión, y las Legislaturas de los Estados, dentro de los ámbitos de sus respectivas competencias, expedirán las leyes de responsabilidades de los servidores públicos, y las demás normas conducentes a sancionar a quienes, teniendo este carácter, incurran en responsabilidad, de conformidad con las siguientes prevenciones:

- I. ...
- II. ...
- III. Se aplicarán sanciones Administrativas a los Servidores Públicos por los actos u omisiones que afecten la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, y eficiencia que deben observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones."

Artículo 113. "Las leyes sobre responsabilidades administrativas de los servidores públicos, determinarán sus obligaciones a fin de salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia, en el desempeño de sus funciones, empleos, cargos o comisiones; las sanciones aplicables, por los actos u omisiones en que incurran, así como los procedimientos, y las autoridades para aplicarlas. Dichas sanciones, además de las que señalen las leyes, consistirán en suspensión, destitución e inhabilitación, así como en sanciones económicas, y deberán establecerse de acuerdo con los beneficios económicos obtenidos por el responsable y con los daños y perjuicios patrimoniales, causados por sus actos u omisiones a que se refiere la fracción III del artículo 109,

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

pero que no podrán exceder de tres tantos de los beneficios obtenidos o de los daños y perjuicios causados."

Ahora bien, el artículo 108 constitucional, ya citado refiere como sujetos para aplicar la Ley en comento, a todas aquellas personas que desempeñen un empleo, cargo o comisión en la Administración Pública, por lo que considero necesario recordar el concepto de la administración pública, tanto centralizada como descentralizada, por lo cual me remitiré a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal:

Artículo 1°. "La Presente Ley establece las bases de organización de la Administración Pública Federal, centralizada y paraestatal. La Presidencia de la República, las Secretarías de Estado, los Departamentos Administrativos, y la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, integran la Administración Pública Centralizada.

Los organismos descentralizados, las empresas de participación estatal, las instituciones nacionales de crédito, las organizaciones auxiliares nacionales de crédito, las instituciones nacionales de seguros y de fianzas y los fideicomisos, componen la administración pública paraestatal."

Del artículo transcrito se observa que, muchas de las instituciones que son sujetos de la aplicación de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, pues por mandato de la propia Ley, es aplicable a todas aquellas personas que desempeñen un empleo, cargo o comisión, de donde se desprende que se consideran los trabajadores de confianza, los sindicalizados, los funcionarios e incluso los que trabajan por honorarios, que dicho sea de paso en estas dependencias existen un número bastante considerable de personas que trabajan bajo un régimen de honorarios, pero que dicha situación, no resiste el más

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

pequeño análisis para determinar la relación laboral, pues por lo general, están sujetos a un horario, realizan su trabajo dentro de las instalaciones de la dependencia, no utilizan recursos propios para el desempeño de su labor, sino que utilizan los recursos del órgano para el cual trabajan, existe subordinación pues reciben órdenes directas, incluso, por decreto presidencial reciben aguinaldo con una proporción similar de días laborados que los trabajadores de base, y un largo etc.

Del análisis anterior, se destaca que gran cantidad de personas son sujetas de la Ley que se comenta y la diversidad de las leyes que se les aplican, pues dichos trabajadores son regulados, en algunos casos por el apartado "A" y en otros propiamente no existe una determinación específica de quienes son regulados por unos y otros, en el caso de las empresas paraestatales; incluso, se mencionó en su momento que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, excede en facultades al propio Artículo 123 pues regula a trabajadores que no están precisados en el artículo constitucional que le da nacimiento.

V.2 Concepto de Servidor Público

He mencionado en innumerables ocasiones a lo largo del presente trabajo, al servidor público, pero no lo he definido propiamente y es que tanto en la doctrina como en el derecho positivo, no se ha encontrado una definición precisa de lo que es un servidor público, esta figura es de reciente creación, pues, anteriormente se denominaba funcionario público; según el autor arroyo Herrera,

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

el servidor público es toda persona que labora en la administración pública, al mencionar en su obra "El Régimen Jurídico del Servidor Público" lo siguiente:

"El artículo 108 constitucional establece que para los efectos de las responsabilidades a que alude este título se reputarán como servidores públicos a los representantes de elección popular, a los miembros de los poderes Judicial Federal y Judicial del Distrito Federal, a los funcionarios y empleados, y en general a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal o en el Distrito Federal, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones.

"En consecuencia, bajo la denominación genérica de servidor público, se engloba absolutamente a todos los trabajadores, empleados y funcionarios de la administración pública y por consecuencia todos son, sin distinción, sujetos de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos."⁽⁹²⁾

Conocido con esta concepción de servidor público, pues si se toma en cuenta que todas aquellas personas que desempeñen un empleo, cargo o comisión en la administración pública federal son sujetos de las leyes de la materia, se deben de considerar servidores públicos, por lo que propiamente el servidor público es toda aquella persona que desempeña cualquier actividad, -directa e indirecta- en la administración pública tanto centralizada como paraestatal, y en los poderes de la federación, así como en los poderes de los estados y quien tenga tales condiciones en los municipios.

⁽⁹²⁾ Arrollo Herrera, Juan Francisco, "Régimen Jurídico del Servidor Público". Edit. Porrúa. México, 1998. Pp. 6.

TECNO CON
FALLA DE ORIGEN

V.3 Obligaciones del servidor público

Las obligaciones de los servidores públicos están contenidas en el artículo 8° de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, que se aplica tanto a los trabajadores que se regulan en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado "B" del Artículo 123 Constitucional y por supuesto para aquellos trabajadores que prestan un servicio en la Administración Pública paraestatal, que se regula en algunos casos por la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 8.- Todo servidor público tendrá las siguientes obligaciones:

- I. Cumplir el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de un empleo, cargo o comisión;
- II. Formular y ejecutar los planes, programas y presupuestos correspondientes a su competencia, y cumplir las leyes y la normatividad que determinen el manejo de recursos económicos públicos;
- III.- Utilizar los recursos que tenga asignados y las facultades que le hayan sido atribuidas para el desempeño de su empleo, cargo o comisión, exclusivamente para los fines a que están afectos;
- IV.- Rendir cuentas sobre el ejercicio de las funciones que tenga conferidas y coadyuvar en la rendición de cuentas de la gestión pública federal, proporcionando la documentación e información que le sea requerida en los términos que establezcan las disposiciones legales correspondientes;

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- V.- Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o comisión, tenga bajo su responsabilidad, e impedir o evitar su uso, sustracción, destrucción, ocultamiento o inutilización indebidos;
- VI.- Observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenga relación con motivo de éste;
- VII.- Comunicar por escrito al titular de la dependencia o entidad en la que preste sus servicios, las dudas fundadas que le suscite la procedencia de las órdenes que reciba y que pudresen implicar violaciones a la Ley o a cualquier otra disposición jurídica o administrativa, a efecto de que el titular dicte las medidas que en derecho procedan, las cuales deberán ser notificadas al servidor público que emitió la orden y al interesado;
- VIII.- Abstenerse de ejercer las funciones de un empleo, cargo o comisión, por haber concluido el periodo para el cual se le designó, por haber sido cesado o por cualquier otra causa legal que se lo impida;
- IX.- Abstenerse de disponer o autorizar que un subordinado no asista sin causa justificada a sus labores, así como de otorgar indebidamente licencias, permisos o comisiones con goce parcial o total de sueldo y otras percepciones;
- X.- Abstenerse de autorizar la selección, contratación, nombramiento o designación de quien se encuentre inhabilitado por resolución de autoridad competente para ocupar un empleo, cargo o comisión en el servicio público;
- XI.- Excusarse de intervenir, por motivo de su encargo, en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar o de negocios, incluyendo aquéllos de los que pueda resultar algún beneficio para él, su cónyuge o parientes consanguíneos o por afinidad hasta el cuarto grado, o parientes civiles, o para terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

negocios, o para socios o sociedades de las que el servidor público o las personas antes referidas formen o hayan formado parte.

El servidor público deberá informar por escrito al jefe inmediato sobre la atención, trámite o resolución de los asuntos a que hace referencia el párrafo anterior y que sean de su conocimiento, y observar sus instrucciones por escrito sobre su atención, tramitación y resolución, cuando el servidor público no pueda abstenerse de intervenir en ellos;

- XII.- Abstenerse, durante el ejercicio de sus funciones, de solicitar, aceptar o recibir, por sí o por interpósita persona, dinero, bienes muebles o inmuebles mediante enajenación en precio notoriamente inferior al que tenga en el mercado ordinario, donaciones, servicios, empleos, cargos o comisiones para sí, o para las personas a que se refiere la fracción XI de este artículo, que procedan de cualquier persona física o moral cuyas actividades profesionales, comerciales o industriales se encuentren directamente vinculadas, reguladas o supervisadas por el servidor público de que se trate en el desempeño de su empleo, cargo o comisión y que implique intereses en conflicto. Esta prevención es aplicable hasta un año después de que se haya retirado del empleo, cargo o comisión.

Habrán intereses en conflicto cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño imparcial de su empleo, cargo o comisión.

Una vez concluido el empleo, cargo o comisión, el servidor público deberá observar, para evitar incurrir en intereses en conflicto, lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley;

- XIII.- Desempeñar su empleo, cargo o comisión sin obtener o pretender obtener beneficios adicionales a las contraprestaciones comprobables que el Estado le otorga por el desempeño de su función, sean para él o para las personas a las que se refiere la fracción XI;
- XIV.- Abstenerse de intervenir o participar indebidamente en la selección, nombramiento, designación, contratación, promoción, suspensión, remoción, cese, rescisión del

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

contrato o sanción de cualquier servidor público, cuando tenga interés personal, familiar o de negocios en el caso, o pueda derivar alguna ventaja o beneficio para él o para las personas a las que se refiere la fracción XI;

- XV.- Presentar con oportunidad y veracidad las declaraciones de situación patrimonial, en los términos establecidos por la Ley;
- XVI.- Atender con diligencia las instrucciones, requerimientos o resoluciones que reciba de la Secretaría, del contralor interno o de los titulares de las áreas de auditoría, de quejas y de responsabilidades, conforme a la competencia de éstos;
- XVII.- Supervisar que los servidores públicos sujetos a su dirección, cumplan con las disposiciones de este artículo;
- XVIII.- Denunciar por escrito ante la Secretaría o la contraloría interna, los actos u omisiones que en ejercicio de sus funciones llegare a advertir respecto de cualquier servidor público que pueda constituir responsabilidad administrativa en los términos de la Ley y demás disposiciones aplicables;
- XIX.- Proporcionar en forma oportuna y veraz, toda la información y datos solicitados por la institución a la que legalmente le compete la vigilancia y defensa de los derechos humanos;
- XX.- Abstenerse, en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, de celebrar o autorizar la celebración de pedidos o contratos relacionados con adquisiciones, arrendamientos y enajenación de todo tipo de bienes, prestación de servicios de cualquier naturaleza y la contratación de obra pública o de servicios relacionados con ésta, con quien desempeñe un empleo, cargo o comisión en el servicio público, o bien con las sociedades de las que dichas personas formen parte. Por ningún motivo podrá celebrarse pedido o contrato alguno con quien se encuentre inhabilitado para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público;

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

XXI.- Abstenerse de inhibir por sí o por interpósita persona, utilizando cualquier medio, a los posibles quejosos con el fin de evitar la formulación o presentación de denuncias o realizar, con motivo de ello, cualquier acto u omisión que redunde en perjuicio de los intereses de quienes las formulen o presenten;

XXII.- Abstenerse de aprovechar la posición que su empleo, cargo o comisión le confiere para inducir a que otro servidor público efectúe, retrase u omita realizar algún acto de su competencia, que le reporte cualquier beneficio, provecho o ventaja para sí o para alguna de las personas a que se refiere la fracción XI;

XXIII.- Abstenerse de adquirir para sí o para las personas a que se refiere la fracción XI, bienes inmuebles que pudieren incrementar su valor o, en general, que mejoren sus condiciones, como resultado de la realización de obras o inversiones públicas o privadas, que haya autorizado o tenido conocimiento con motivo de su empleo, cargo o comisión. Esta restricción será aplicable hasta un año después de que el servidor público se haya retirado del empleo, cargo o comisión, y

XXIV.- Abstenerse de cualquier acto u omisión que implique incumplimiento de cualquier disposición legal, reglamentaria o administrativa relacionada con el servicio público.

El incumplimiento a lo dispuesto en el presente artículo dará lugar al procedimiento y a las sanciones que correspondan, sin perjuicio de las normas específicas que al respecto rijan en el servicio de las fuerzas armadas.

Es pertinente aclarar que estas son obligaciones generales de los servidores públicos, y en el caso de que incurran en alguna anomalía serán sujeto de sanción de tipo administrativa, independientemente de las obligaciones que como trabajador tiene cada uno de ellos en las leyes aplicables en cada caso, pero ello es motivo de una sanción de carácter laboral.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

V.4 Sanciones administrativas

Las sanciones administrativas que se aplican a los servidores públicos están contenidas en los artículos 13 y siguientes de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, los cuales transcribiré a continuación:

Artículo 13. "Las sanciones por falta administrativa consistirán en:

- I.- Amonestación privada o pública;
- II.- Suspensión del empleo, cargo o comisión por un periodo no menor de tres días ni mayor a un año;
- III.- Destitución del puesto;
- IV.- Sanción económica, e
- V.- Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.

Cuando no se cause daños o perjuicios, ni exista beneficio o lucro alguno, se impondrán de seis meses a un año de inhabilitación.

Cuando la inhabilitación se imponga como consecuencia de un acto u omisión que implique beneficio o lucro, o cause daños o perjuicios, será de un año hasta diez años si el monto de aquéllos no excede de doscientas veces el salario mínimo general mensual vigente en el Distrito Federal, y de diez a veinte años si excede de dicho límite. Este último plazo de inhabilitación también será aplicable por conductas graves de los servidores públicos.

En el caso de infracciones graves se impondrá, además, la sanción de destitución.

En todo caso, se considerará infracción grave el incumplimiento a las obligaciones previstas en las fracciones VIII, X a XIV, XVI, XIX, XXII y XXIII del artículo 8 de la Ley.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Para que una persona que hubiere sido inhabilitada en los términos de la Ley por un plazo mayor de diez años, pueda volver a desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público una vez transcurrido el plazo de la inhabilitación impuesta, se requerirá que el titular de la dependencia o entidad a la que pretenda ingresar, dé aviso a la Secretaría, en forma razonada y justificada, de tal circunstancia.

La contravención a lo dispuesto por el párrafo que antecede será causa de responsabilidad administrativa en los términos de la Ley, quedando sin efectos el nombramiento o contrato que en su caso se haya realizado."

ARTICULO 15. "Procede la imposición de sanciones económicas cuando por el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 8 de la Ley, se produzcan beneficios o lucro, o se causen daños o perjuicios, las cuales podrán ser de hasta tres tantos de los beneficios o lucro obtenidos o de los daños o perjuicios causados.

En ningún caso la sanción económica que se imponga podrá ser menor o igual al monto de los beneficios o lucro obtenidos o de los daños o perjuicios causados.

El monto de la sanción económica impuesta se actualizará, para efectos de su pago, en la forma y términos que establece el Código Fiscal de la Federación, en tratándose de contribuciones y aprovechamientos.

Para los efectos de la Ley se entenderá por salario mínimo mensual, el equivalente a treinta veces el salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal."

ARTICULO 16.- "Para la imposición de las sanciones a que hace referencia el artículo 13 se observarán las siguientes reglas:

- 1.- La amonestación pública o privada a los servidores públicos será impuesta por la Secretaría, el contralor interno o el titular del área de responsabilidades y ejecutada por el jefe inmediato;

EL SIS CON
FALLA DE ORIGEN

- II.- La suspensión o la destitución del puesto de los servidores públicos, serán impuestas por la Secretaría, el contralor interno o el titular del área de responsabilidades y ejecutadas por el titular de la dependencia o entidad correspondiente;
- III.- La inhabilitación para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público será impuesta por la Secretaría, el contralor interno o el titular del área de responsabilidades, y ejecutada en los términos de la resolución dictada, y
- IV.- Las sanciones económicas serán impuestas por la Secretaría, el contralor interno o el titular del área de responsabilidades, y ejecutadas por la Tesorería de la Federación.

Quando los presuntos responsables desaparezcan o exista riesgo inminente de que oculten, enajenen o dilapiden sus bienes a juicio de la Secretaría, del contralor interno o del titular del área de responsabilidades, se solicitará a la Tesorería de la Federación, en cualquier fase del procedimiento administrativo a que se refiere el artículo 21 de la Ley, proceda al embargo precautorio de sus bienes, a fin de garantizar el cobro de las sanciones económicas que llegaren a imponerse con motivo de la infracción cometida. Impuesta la sanción económica, el embargo precautorio se convertirá en definitivo y se procederá en los términos del tercer párrafo del artículo 30 de la Ley.

El incumplimiento a lo dispuesto en este artículo por parte del jefe inmediato, del titular de la dependencia o entidad correspondiente o de los servidores públicos de la Tesorería de la Federación, será causa de responsabilidad administrativa en los términos de la Ley."

ARTICULO 17.- "La Secretaría impondrá las sanciones correspondientes a los contralores internos y a los titulares de las áreas de auditoría, de quejas y de responsabilidades cuando se abstengan injustificadamente de investigar o sancionar a los infractores, o que al hacerlo no se ajusten a las disposiciones jurídicas o administrativas aplicables, así como cuando incurran en actos u omisiones que impliquen responsabilidad administrativa."

ARTICULO 19.- "Si la Secretaría o el contralor interno tuvieran conocimiento de hechos que impliquen responsabilidad penal, deberán denunciarlos ante el Ministerio Público o, en su caso,

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

instar al área jurídica de la dependencia o entidad respectiva a que formule las querrelas a que hubiere lugar, cuando así se requiera."

ARTICULO 30.- "La ejecución de las sanciones administrativas se llevará a cabo de inmediato, una vez que sean impuestas por la Secretaría, el contralor interno o el titular del área de responsabilidades, y conforme se disponga en la resolución respectiva.

Tratándose de los servidores públicos de base, la suspensión y la destitución se ejecutarán por el titular de la dependencia o entidad correspondiente, conforme a las causales de suspensión, cesación del cargo o rescisión de la relación de trabajo y de acuerdo a los procedimientos previstos en la legislación aplicable.

Las sanciones económicas que se impongan constituirán créditos fiscales a favor del Erario Federal, se harán efectivas mediante el procedimiento administrativo de ejecución, tendrán la prelación prevista para dichos créditos y se sujetarán en todo a las disposiciones fiscales aplicables."

V.5 Obligación de realizar la declaración patrimonial

Dentro de las obligaciones de los servidores públicos, se encuentra la de realizar la declaración de situación patrimonial, siempre y cuando se encuentre dentro de algunos supuestos, pues no todos los servidores públicos tienen dicha responsabilidad.

En la ley que se analiza se encuentran disposiciones que obligan los servidores para realizar la declaración patrimonial.

Artículo 35. "La Secretaría llevará el registro y seguimiento de la evolución de la situación patrimonial de los servidores públicos de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, así como de las autoridades a que se refieren las fracciones IV y V del Artículo 3º en los términos de la Ley, y demás disposiciones aplicables.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Las atribuciones que este Título otorga a la Secretaría se confieren, a las autoridades a que aluden las fracciones I, II y VI a X del artículo 3º, en el ámbito de sus respectivas competencias, conforme a la Ley y demás disposiciones aplicables.

Para los efectos del párrafo que antecede, las citadas autoridades conforme a su propia legislación, determinarán los órganos encargados de ejercer dichas atribuciones, así como los sistemas que se requieran para tal propósito."

Artículo 36. "Tienen obligación de presentar declaraciones de situación patrimonial, ante la autoridad competente, conforme a lo dispuesto en el artículo 35, bajo protesta de decir verdad, en los términos que esta ley señala:

- I.- En el Congreso de la Unión: Diputados y Senadores, Secretarios Generales, Tesoreros y Directores de las Cámaras;
- II.- En la Administración Pública Federal Centralizada: Todos los servidores públicos, desde el nivel de jefe de departamento u homólogo hasta el de Presidente de la República, y los previstos en las fracciones IV, VII y XIII de este artículo;
- III.- En la Administración Pública Federal Paraestatal: Todos los servidores públicos, desde el nivel de jefe de departamento u homólogo, o equivalente al de los servidores públicos obligados a declarar en el Poder Ejecutivo Federal hasta el de Director General o equivalente;
- IV.- En la Procuraduría General de la República: Todos los servidores públicos, desde el nivel de jefe de departamento u homólogo hasta el de Procurador General, incluyendo agentes del Ministerio Público, Peritos e integrantes de la Policía Judicial;
- V.- En el Poder Judicial de la Federación: Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Consejeros de la Judicatura Federal, Magistrados de Circuito, Magistrados Electorales, Jueces de Distrito, secretarios y actuarios de cualquier categoría o designación;

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- VI.- En el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, y en los tribunales de trabajo y agrarios: Magistrados, miembros de junta, Secretarios, Actuarios o sus equivalentes;
- VII.- En la Secretaría: Todos los servidores públicos de confianza;
- VIII.- En el Instituto Federal Electoral: Todos los servidores públicos, desde el nivel de jefe de departamento u homólogo hasta el de Consejero Presidente;
- IX.- En la auditoría Superior de la Federación: Todos los servidores públicos, desde el nivel de jefe de departamento u homólogo hasta el de Auditor Superior de la Federación;
- X.- En la Comisión Nacional de los Derechos Humanos: Todos los servidores públicos desde el nivel de jefe de departamento u homólogo hasta el de Presidente de la Comisión;
- XI.- En los demás órganos jurisdiccionales e instituciones que determinen las leyes: Todos los servidores públicos, desde el nivel de jefe de departamento u homólogo hasta el de los titulares de aquéllos;
- XII.- Todos los servidores públicos que manejen o apliquen recursos económicos, valores y fondos de la Federación; realicen actividades de inspección o vigilancia; lleven a cabo funciones de calificación o determinación para la expedición de licencias, permisos o concesiones, y quienes intervengan en la adjudicación de pedidos o contratos;
- XIII.- En la Secretaría de Seguridad Pública: Todos los servidores públicos, desde el nivel de jefe de departamento u homólogo hasta el Secretario de Seguridad Pública, incluyendo a todos los miembros de la Policía Federal Preventiva, y
- XIV.- En el Banco de México: Todos los servidores públicos, desde el nivel de jefe de departamento u homólogo en la Administración Pública Federal Centralizada hasta el de Gobernador.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Asimismo, deberán presentar las declaraciones a que se refiere este artículo, los demás servidores públicos de las dependencias, entidades y, de las autoridades a que se refieren las fracciones IV y V del artículo 3 de la Ley, que determine el Titular de la Secretaría, mediante disposiciones generales debidamente motivadas y fundadas.

Artículo 37. "La declaración de situación patrimonial deberá presentarse en los siguientes plazos:

- I.- Declaración inicial, dentro de los sesenta días naturales siguientes a la toma de posesión con motivo del:
 - a) Ingreso al servicio público por primera vez;
 - b) Reingreso al servicio público después de sesenta días naturales de la conclusión de su último encargo;
 - c) Cambio de dependencia o entidad, en cuyo caso no se presentará la de conclusión.
- II.- Declaración de conclusión del encargo, dentro de los sesenta días naturales siguientes a la conclusión, y
- III.- Declaración de modificación patrimonial, durante el mes de mayo de cada año.

La Secretaría podrá solicitar a los servidores públicos una copia de la declaración del Impuesto Sobre la Renta del año que corresponda, si éstos estuvieren obligados a formularla o, en su caso, de la constancia de percepciones y descuentos que les hubieren emitido las dependencias o entidades, la cual deberá ser remitida en un plazo de tres días hábiles a partir de la fecha en que se reciba la solicitud.

Si transcurrido el plazo a que hace referencia la fracción I, no se hubiese presentado la declaración correspondiente, sin causa justificada, se suspenderá al infractor de su empleo, cargo o comisión por un período de quince días naturales.

En caso de que la omisión en la declaración continúe por un período de treinta días naturales siguientes a la fecha en que hubiere sido suspendido el servidor público, la Secretaría declarará que

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

el nombramiento o contrato ha quedado sin efectos, debiendo notificar lo anterior al titular de la dependencia o entidad correspondiente para los fines procedentes. Lo mismo ocurrirá cuando se omita la declaración a que alude la fracción III.

El incumplimiento a lo previsto en el párrafo anterior, por parte del titular de la dependencia o entidad, será causa de responsabilidad administrativa en los términos de Ley.

Para el caso de omisión, sin causa justificada, en la presentación de la declaración a que se refiere la fracción II, se inhabilitará al infractor por un año.

En la imposición de las sanciones a que se refiere este artículo deberá sustanciarse el procedimiento administrativo previsto en el artículo 21 de la Ley.

El servidor público que en su declaración de situación patrimonial deliberadamente faltare a la verdad en relación con lo que es obligatorio manifestar en términos de la Ley, previa sustanciación del procedimiento a que se refiere el artículo 21, será suspendido de su empleo, cargo o comisión por un periodo no menor de tres días ni mayor de tres meses, y cuando por su importancia lo amerite, destituido e inhabilitado de uno a cinco años, sin perjuicio de que la Secretaría formule la denuncia correspondiente ante el Ministerio Público para los efectos legales procedentes."

En los artículos anteriormente citados, se encuentran las normas que obligan a los servidores públicos a presentar la declaración de su situación patrimonial así como las sanciones respectivas, pero hice hincapié en las sanciones en que incurren aquellos servidores que omiten presentarla, no obstante ello, expresamente se establece que se dejará sin efectos el "el nombramiento" respectivo, lo cual hace suponer que la Ley de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, únicamente sanciona a los trabajadores de confianza que son regulados por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" Constitucional, pues son éstos quienes tienen el

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

cargo por nombramiento, ya que los que se regulan por el apartado "A", no tienen tal nombramiento, a ellos se les expide un contrato de trabajo. Situación que considero debe de tomarse en cuenta y ser subsanada, pues si se interpreta a contrario sensu, si no se tiene nombramiento no es aplicable la sanción correspondiente.

V.6 Conflicto de leyes laboral y administrativa

Coincide la doctrina en señalar que los conflictos de leyes se pueden presentar en el tiempo y en el espacio. Existen conflictos de leyes en el tiempo cuando la Ley se aplica retroactivamente en perjuicio de alguna persona, circunstancia que es antijurídica en los términos del artículo 14 constitucional.

Ahora bien, el conflicto de leyes en el espacio puede ser en los siguientes aspectos:

1. Problema de competencia legislativa

Se plantea cuando es preciso determinar la Ley aplicable al derecho en sí; por ejemplo, la Ley que rige al matrimonio, el testamento y la sucesión.

2. Problema de competencia judicial.

Consiste en reconocer la autoridad competente para conocer de los litigios que surgen con ocasión de los conflictos de leyes.

Para el propósito de este trabajo, tomaré en cuenta que en ocasiones se aplican sanciones de carácter administrativo que traen como consecuencia la destitución e inhabilitación de una persona que presta sus servicios como servidor público, lo cual acarrea necesariamente su terminación de la relación laboral, pues si éste ha sido contratado para prestar un servicio subordinado, o llevar la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

administración, fiscalización o vigilancia, y no puede prestar el servicio deberá de terminarse la relación de trabajo pero el problema se presenta cuando la propia sanción administrativa no da el sustento fehaciente para destituir a una persona de su empleo.

En el primer párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se menciona que se aplicarán las sanciones sin perjuicio de los derechos laborales, pero me pregunto en el caso de destitución e inhabilitación:

- a) ¿Qué sucede con los servidores públicos que han logrado el derecho a su jubilación y son sujetos de inhabilitación?
- b) En concordancia con el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, si el trabajador tiene más de 20 años de servicios sólo podrá ser separado del servicio por causas particularmente graves que hagan imposible la relación de trabajo y que se encuentren contenidas en el artículo 47 de la citada Ley. ¿Qué se puede hacer en tal situación?
- c) Y por si ello fuera poco, que en algunas ocasiones se pudiesen acreditar los supuestos de rescisión que se mencionan en el artículo 47 de la Ley Reglamentaria del Apartado "A" del Artículo 123 constitucional, pero ¿Qué pasa cuando no se acreditan alguno de estos supuestos? Se deja en estado de indefensión al patrón, pues no soporta un análisis somero en alguna Junta Federal, y seguramente condenarán a la reinstalación, pues no se aplicó una sanción de carácter laboral.
- d) Por último quiero decir que el trabajador que es sujeto de una determinación de tal carácter, es sancionado por aplicación de una Ley administrativa, pero no de una laboral, por lo que considero la necesidad de reformar los artículos 47 de la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Ley Federal del Trabajo y el artículo 46 de la Ley Reglamentaria del Apartado "B" constitucional.

Las reflexiones anteriores serán materia de análisis en el siguiente capítulo.

De las seis sanciones disciplinarias que prevé el artículo 13 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, la destitución ha dado lugar a grandes controversias, particularmente porque se ha considerado que cuando la impone la autoridad administrativa se lesionan los derechos de los trabajadores, ya que la única competente para resolver la conclusión de una relación de trabajo es la autoridad laboral.

Esta controversia se ha generado fundamentalmente porque el texto de la fracción II del artículo 16 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, en las que se establece que "...la sustitución o la destitución del puesto de los servidores públicos, serán impuestas por la Secretaría, el contralor interno o el titular del área de responsabilidades y ejecutadas por el titular de la dependencia o entidad correspondiente...", lo que ha dado lugar a considerar que la autoridad administrativa no puede imponer esta sanción en ejercicio de su facultad disciplinaria.

Tomando en cuenta que los derechos de los trabajadores se encuentran protegidos por las disposiciones del Artículo 123 constitucional, y sus leyes reglamentarias, por lo que estos derechos no pueden ser desconocidos, olvidando que la responsabilidad administrativa también se encuentra regulada a nivel constitucional en los términos de los artículos 109 fracción III, 113, y que la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos es

TECS CON
FALLA DE ORIGEN

Reglamentaria del Capítulo IV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que el rango de dichos ordenamientos es del mismo nivel.

En la exposición de motivos de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, se señala que la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones de los servidores públicos estará a cargo, en primer término, de los superiores jerárquicos, y de los órganos de control de las dependencias y entidades, "...los que quedan facultados para imponer las sanciones disciplinarias que requiera una administración eficaz, y honrada, tales como: sanciones económicas limitadas, el apercibimiento, amonestación privada y pública, destitución para los trabajadores de confianza, y suspensión hasta por tres meses...", y que la Secretaría de la Contraloría y Desarrollo Administrativo (ahora Secretaría de la Función Pública), es la autoridad especializada para identificar las responsabilidades administrativas, y para aplicar las sanciones disciplinarias, que pueden llegar a la "...destitución de cualquier servidor público no designado por el Presidente de la República...".

De donde se desprende, que la Secretaría de la Función Pública, tiene dentro de su encargo una facultad sancionadora, misma que debe en su caso validarse por las leyes federales del trabajo que regulan tanto el apartado "A" como el apartado "B" del Artículo 123 constitucional, por lo que propongo se adicione al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y al 46 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional una nueva fracción que de origen a la separación por resolución firme de destitución o inhabilitación impuesta por la autoridad administrativa competente que

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

traiga como consecuencia la separación del empleo, cargo o comisión del servidor público.

Esta reflexión es la materia del próximo capítulo, en el que se establece claramente la necesidad de adicionar los artículos referidos de dichas leyes, con las fracciones propuestas, para evitar dejar en estado de indefensión al patrón.

Cabe aclarar que este trabajo no pretende determinar la procedencia o no procedencia de las sanciones de carácter administrativo, sino que parto de la base de que existen y que en determinadas situaciones, el empleador se ve en la necesidad de destituir, separar, despedir, a un servidor público, por mandato de la autoridad administrativa y al llevarlo a cabo el exservidor público demanda laboralmente y tiene amplias posibilidades de obtener un laudo favorable, con las consabidas consecuencias del empleador.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO VI

**NECESIDAD DE INCLUIR EN LAS LEYES
LABORALES, COMO CAUSAL DE
RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE
TRABAJO, LA INHABILITACIÓN
HECHA POR AUTORIDAD
ADMINISTRATIVA.**

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

VI. NECESIDAD DE INCLUIR EN LAS LEYES LABORALES, COMO CAUSAL DE LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, LA INHABILITACIÓN HECHA POR AUTORIDAD ADMINISTRATIVA.

VI.1 Resolución firme

Como se ha detallado a lo largo del presente trabajo, la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, impone diversas sanciones a los servidores públicos que cometen alguna falta administrativa, o incluso, a quienes omiten presentar en tiempo la "Declaración de Situación Patrimonial", que como he analizado, debe realizarse dentro de los 30 días de la toma del encargo, o bien en el mes de mayo de cada año cuando se tiene la obligación.

Pero no sólo por esas causas se puede sancionar a un servidor público, en ocasiones, derivado de una auditoria se desprende que cometió algunas faltas o incurrió en prohibiciones estipuladas en el artículo 8 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, que de igual manera, ya las he tratado en párrafos supra.

Ahora bien, el artículo 30 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, remite para la aplicación de sanciones en los casos de trabajadores de base a las disposiciones que existan en la Ley Federal del Trabajo y en el caso de los de confianza se aplicará desde luego, por lo que considero que en este rubro existe nuevamente el conflicto de leyes, al respecto previene el referido artículo:

Artículo 30.- "La ejecución de las sanciones administrativas se llevará a cabo de inmediato, una vez que sean impuestas por la Secretaria, el contralor interno o el titular del área de responsabilidades, y conforme se disponga en la resolución respectiva.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Tratándose de los servidores públicos de base, la suspensión y la destitución se ejecutarán por el titular de la dependencia o entidad correspondiente, conforme a las causales de suspensión, cesación del cargo o rescisión de la relación de trabajo y de acuerdo a los procedimientos previstos en la legislación aplicable.

Las sanciones económicas que se impongan constituirán créditos fiscales a favor del Erario Federal, se harán efectivas mediante el procedimiento administrativo de ejecución, tendrán la prelación prevista para dichos créditos y se sujetarán en todo a las disposiciones fiscales aplicables."

De la lectura del artículo anterior, se deduce que la sanción de los trabajadores de base deberá de sujetarse a lo previsto tanto en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, como en la Ley Federal del Trabajo, pero si la sanción de destitución, inhabilitación o económica, tiene fundamento única y exclusivamente en una disposición de carácter administrativo ¿cómo se puede actualizar una rescisión para aplicar la destitución?

Para comprender la pregunta anterior, quiero hacer mención de algunos supuestos que se dan en la práctica.

- a) Un servidor público incurre en alguna de las prohibiciones estipuladas el Artículo 8 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.
- b) Motivado por esta conducta se inicia el procedimiento administrativo correspondiente, resultando responsabilidad para el servidor.
- c) Se determina la destitución y la inhabilitación por 3 años para desempeñar un empleo cargo o comisión en la Administración Pública.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

d) A partir de este momento la Contraloría Interna del Organismo en que trabaje el servidor, procederá a hacer la notificación correspondiente al patrón, para informarle las irregularidades cometidas por el servidor público, y aplicarle la sanción.

e) Una vez que el patrón es notificado, cuenta con un mes para realizar la investigación correspondiente y sancionar al trabajador, de conformidad con el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, en el supuesto de que el servidor público se regule por tal ordenamiento.

f) Para rescindir al trabajador, deberá actualizarse alguna de las causales contenidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

g) Si se actualiza alguna causal rescisoria, el patrón deberá de notificarle la medida de separación dentro de los términos legales aplicables, y en su caso el servidor público, tendrá a salvo su derecho de tramitar ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje la reinstalación en el empleo, y por su parte el patrón podrá justificar el despido en una causal legalmente establecida.

h) Estas hipótesis se presentan siempre y cuando el servidor público cometió las irregularidades administrativas en la misma dependencia que se le sanciona, es decir, no ha cambiado de patrón y puede ser que con su conducta haya dejado de cumplir con las obligaciones que como trabajador le impone la Ley laboral, o en su caso, causado un daño patrimonial a la empresa.

i) En la Administración Pública, es común que el servidor público trabaja un tiempo en la Comisión Federal de electricidad, posteriormente se va a la Secretaría de Energía, luego trabaja en el Instituto Nacional de Investigaciones Nucleares, y

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

finalmente termina siendo contratado en Petróleos Mexicanos, por citar un ejemplo de la movilidad de los servidores.

j) Si el servidor público que realizó los movimientos que se citan en el punto anterior, cometió alguna irregularidad en el Instituto Nacional de Investigaciones Nucleares, y se le inicia un procedimiento administrativo, de por sí tardado, y se demuestra que tuvo responsabilidad administrativa e incluso laboral, determinándose su destitución e inhabilitación por un determinado tiempo para desempeñar algún empleo, cargo o comisión en la administración Pública, pero al momento de darse esta resolución el citado servidor ya no se encuentra laborando en tal Instituto, es obvio que no procederá la destitución.

k) Por cuando a la inhabilitación, se notifica en este caso a Petróleos Mexicanos, que el citado servidor se encuentra inhabilitado por lo cual no puede desempeñar ninguna función en ese Institución y se tendrá que prescindir de sus servicios, pero en este caso no se puede actualizar ninguno de los supuestos establecidos en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, pues el servidor público de que se trata ha tenido un actuar apegado a las disposiciones en esta última empresa.

l) No obstante lo anterior, Petróleos Mexicanos, tendrá que cumplir con la disposición de la Secretaría de la Función Pública, toda vez que se tiene la obligación legal de acatarla, tal y como expresamente lo determina la propia Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos en su artículo 17, en el que se establece:

Artículo 17.- "La Secretaría impondrá las sanciones correspondientes a los controladores internos y a los titulares de las áreas de auditoría, de quejas y de responsabilidades cuando se abstengan

PRECIS CON
FALLA DE ORIGEN

injustificadamente de investigar o sancionar a los infractores, o que al hacerlo no se ajusten a las disposiciones jurídicas o administrativas aplicables, así como cuando incurran en actos u omisiones que impliquen responsabilidad administrativa."

De igual forma, existe jurisprudencia firme por contradicción de tesis en la que se establece en su parte final que el patrón tiene la obligación de acatar la disposición de la Secretaría, hago la aclaración que en el momento que se sostuvo tal jurisprudencia, se denominaba a la secretaría competente, Secretaría de la Contraloría y Desarrollo Administrativo, hoy denominada Secretaría de la Función Pública; la referida jurisprudencia sostiene:

Octava Epoca
 Instancia: Cuarta Sala
 Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación
 Tomo: 54, Junio de 1992
 Tesis: 4a/J, 6/92
 Página: 19

DESTITUCIÓN DE TRABAJADORES DE ORGANISMO DESCENTRALIZADOS, POR ORDEN DE LA SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA FEDERACIÓN, ESTA DEBE PAGAR LOS SALARIOS CAÍDOS CUANDO ES ANULADA LA ORDEN. Si en el juicio laboral en el que intervenga la Secretaría de la Contraloría General de la Federación, se concluye que el despido fue injustificado porque la orden de destitución del servidor público fue anulada a través del juicio administrativo correspondiente, la responsabilidad del conflicto debe recaer tanto en el patrón, como en la citada Secretaría, aunque entre ésta y el servidor público, actor en el juicio laboral, no exista relación de trabajo; en efecto, dicha responsabilidad debe recaer sobre el patrón, específicamente para que reinstale al trabajador, y en la Secretaría de la Contraloría General de la Federación, para el pago de salarios caídos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 70 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, en relación con el 123, fracción XXII, de la Constitución Federal y 48 de la Ley Federal del Trabajo, puesto que el patrón no despidió por su voluntad al servidor público, sino por una orden de la expresada Secretaría, que tiene la obligación legal de acatar.

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

Contradicción de tesis 52/90. Suscitada entre el Cuarto Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo y el Séptimo Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo. 17 de febrero de 1992. Cinco votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Guillermo Loreto Martínez.

VI.2 Actualización de alguna causal rescisoria contenida en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo

Como he manifestado en párrafos anteriores, existe la posibilidad de que derivado de una investigación administrativa, que bien puede ser una auditoria o bien iniciada por alguna otra causa como el negarse a cumplir con los propios ordenamientos de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos o por una denuncia expresa que se haga hacia un servidor público, se demuestre responsabilidad de dicho servidor, y en su caso, si es que el mismo sigue prestando sus servicios dentro de la corporación, se puede a partir de la notificación al patrón del resultado de la auditoria iniciarse un procedimiento laboral y en su caso, fincar una responsabilidad de este tipo al servidor involucrado.

Ahora bien, derivado de la investigación de tipo laboral, podrá esgrimirse alguna de las causales rescisorias del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, al que ya hice referencia en capítulos anteriores y de conformidad con el artículo 517 del mismo ordenamiento jurídico, aplicar la rescisión del contrato individual de trabajo, si es que se acreditó algún supuesto que se contempla en el mismo, dentro del mes siguiente contado a partir de que el patrón tuvo conocimiento de la falta de referencia.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

De otra forma, el patrón, al no tener la posibilidad de actualizar alguna de las causales rescisorias contenidas en el artículo citado, estaría en estado de indefensión en el momento en que tuviera que acatar la disposición de la Secretaría de la Contraloría y Desarrollo Administrativo, pues como ya mencioné existe jurisprudencia en la que se determina que el patrón tiene la obligación de hacerlo.

Tomando como base este supuesto es donde radica la presente investigación, pues al no tener el patrón mayor sustento para separar a un trabajador que él de invocar una resolución de carácter administrativo, y más aún que la propia Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, expresamente regula que las sanciones serán dejando a salvo los derechos laborales de los trabajadores, no tendría la más mínima posibilidad de justificar el despido ante las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, y con contadas excepciones se condena por lo general a la reinstalación con el consecuente problema laboral que ello representa.

Es por ello que propongo se adicione en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47, determinar como causal rescisoria la resolución firme hecha por la Secretaría de la Función Pública o en su caso de la Contraloría Interna del Organismo, que declare la Destitución del puesto y/o inhabilitación del Servidor Público para ejercer un empleo, cargo o comisión en la Administración Pública, para que no quede el empleador en estado de indefensión ante una posible demanda de carácter laboral, en la que se emita en el laudo correspondiente, la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

obligación del empleador para reinstalar al servidor público por haberle hecho la rescisión, sin sustento en una causal de las leyes laborales.

VI.3 Inhabilitación por falta de la declaración patrimonial

Como se ha analizado, el patrón podrá actualizar alguna de las causales rescisorias del artículo 8 de la Ley de la materia, siempre y cuando con la conducta del servidor público, se cause perjuicio a su Institución o cuando deje de cumplir con las obligaciones que le impone la propia Ley en sus artículos 134 o incurrir en las prohibiciones estipuladas en el artículo 135 del mismo ordenamiento, pero si esto no sucede, es de tomarse en consideración que al patrón le será difícil acreditar una separación justificada por causa diversa.

Como el más claro ejemplo de ello es aquel en que se tiene que separar a un trabajador por mandato de la autoridad administrativa, por no haber cumplido con una obligación que el servidor público tenía con ésta dependencia, es decir, por no haber cumplido con la presentación en tiempo y forma de la Declaración de Situación Patrimonial, ya que se tiene como sanción la destitución cuando el servidor público no cumple con la declaración ya inicial, ya anual, tal y como se estatuye en el artículo que transcribo a continuación.

Artículo 37.- "La declaración de situación patrimonial deberá presentarse en los siguientes plazos:

- I.- Declaración inicial, dentro de los sesenta días naturales siguientes a la toma de posesión con motivo del:
 - a) Ingreso al servicio público por primera vez;

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- b) Reingreso al servicio público después de sesenta días naturales de la conclusión de su último encargo;
 - c) Cambio de dependencia o entidad, en cuyo caso no se presentará la de conclusión.
- II.- Declaración de conclusión del encargo, dentro de los sesenta días naturales siguientes a la conclusión, y
- III.- Declaración de modificación patrimonial, durante el mes de mayo de cada año.

La Secretaría podrá solicitar a los servidores públicos una copia de la declaración del Impuesto Sobre la Renta del año que corresponda, si éstos estuvieren obligados a formularla o, en su caso, de la constancia de percepciones y descuentos que les hubieren emitido las dependencias o entidades, la cual deberá ser remitida en un plazo de tres días hábiles a partir de la fecha en que se reciba la solicitud.

Si transcurrido el plazo a que hace referencia la fracción I, no se hubiese presentado la declaración correspondiente, sin causa justificada, se suspenderá al infractor de su empleo, cargo o comisión por un período de quince días naturales.

En caso de que la omisión en la declaración continúe por un período de treinta días naturales siguientes a la fecha en que hubiere sido suspendido el servidor público, la Secretaría declarará que el nombramiento o contrato ha quedado sin efectos, debiendo notificar lo anterior al titular de la dependencia o entidad correspondiente para los fines procedentes. Lo mismo ocurrirá cuando se omita la declaración a que alude la fracción III.

El incumplimiento a lo previsto en el párrafo anterior, por parte del titular de la dependencia o entidad, será causa de responsabilidad administrativa en los términos de Ley.

Para el caso de omisión, sin causa justificada, en la presentación de la declaración a que se refiere la fracción II, se inhabilitará al infractor por un año.

En la imposición de las sanciones a que se refiere este artículo deberá sustanciarse el procedimiento administrativo previsto en el artículo 21 de la Ley.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El servidor público que en su declaración de situación patrimonial deliberadamente faltare a la verdad en relación con lo que es obligatorio manifestar en términos de la Ley, previa sustanciación del procedimiento a . que se refiere el artículo 21, será suspendido de su empleo, cargo o comisión por un período no menor de tres días ni mayor de tres meses, y cuando por su importancia lo amerite, destituido e inhabilitado de uno a cinco años, sin perjuicio de que la Secretaría formule la denuncia correspondiente ante el Ministerio Público para los efectos legales procedentes. "

Pero aquí surge la interrogante ¿cómo se separa del servicio a un trabajador que no ha presentado problemas en su trabajo, por el contrario es de mucha valía para los cuadros que se tienen asignados y su único "error" consistió en no cumplir con una obligación de tipo laboral sino de una administrativa?

Comprendo el ánimo del legislador al querer regular los bienes de los servidores públicos y de evitar o tratar de controlar y detectar el enriquecimiento ilícito de los servidores públicos, pero no considero justo que se trate como delincuentes a quienes se desempeñan como servidores públicos no de alto estrato y viven como diría el insigne Don Benito Juárez García "en la honrosa medianía que les permite la función pública", y no se vigila a quienes se enriquecen a costa de Fobaproa's, Ipabis y tantas y tantas otras ficciones jurídicas, por lo que tampoco considero justo dejar al empleador en estado de indefensión ante una posible demanda laboral.

Lo cierto es que las sanciones administrativas existen, y deben aplicarse pero ¿cualquiera que sea la infracción cometida por el servidor público ?, suponiendo que se tiene alcanzado el derecho a obtener el beneficio de la jubilación pues ha cubierto los requisitos de edad y de antigüedad para hacerse

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

acreedor a dicho beneficio, y por tal o cual circunstancia omitió elaborar en el mes de mayo la Declaración citada, y ello es motivo para que la Secretaría de la Función Pública lo destituya de su puesto. Considerando que las sanciones administrativas se aplican "sin perjuicio de los derechos laborales" debe de jubilarse al trabajador motivo de esta sanción.

Más aún, recordando el contenido del artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, que dice que cuando la relación de trabajo ha tenido una duración de más de 20 años, sólo podrá rescindirse por una causa particularmente grave estipulada en el artículo 8 de la Ley en análisis, o que haga imposible la continuación de dicha relación, pero si la causa de la separación es la multicitada destitución o la inhabilitación y éstas no se encuentran contenidas en el artículo referido ¿cómo puede separarse al trabajador de que se trata sin quedar el patrón en una clara desventaja cuando el trabajador instaure una demanda laboral ante las autoridades laborales?

Por tales razonamientos y otros que citaré en párrafos subsecuentes, es que considero que debe de incorporarse en el texto del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, la inhabilitación o destitución como causa de la rescisión de la relación laboral, para que se tenga un verdadero sustento jurídico para separar al servidor público, y no se deje en estado de indefensión al empleador.

Claro que ello no significa que se pueda defender de una manera segura el juicio pues en el supuesto de que se llegase a incluir como causal de rescisión ¿quién asegura que el juzgador la considere como "particularmente grave", más aún "que haga imposible la continuación de la relación de trabajo?, cuando al

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

patrón, -parodiando a cierto Primer Mandatario de nuestro país-, ni le beneficia ni le perjudica sino todo lo contrario.

Para redondear este particular, referiré una tesis aislada emitida por el Primer Tribunal Colegiado del Octavo Circuito emitida en un juicio de amparo de 1997, en la que se determina que no es causal de rescisión la destitución emitida por la Secretaría de la Función Pública, por lo que más a mi favor, se requiere agregar la fracción que propongo al Artículo 47 de la Ley laboral. Repito la aclaración que en ese entonces la Secretaría de Función Pública (SFP), no tenía tal denominación.

Novena Epoca

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VI, Diciembre de 1997

Tesis: VIII.1o.19 L

Página: 690

RESCISIÓN. LA DESTITUCIÓN DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LOS ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS, POR ORDEN DE LA SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA FEDERACIÓN, DEBIDO AL INCUMPLIMIENTO EN LA PRESENTACIÓN DE LA DECLARACIÓN DE MODIFICACIÓN PATRIMONIAL, NO ES CAUSAL DE. No puede hablarse de una responsabilidad laboral por parte del organismo descentralizado demandado, al poner en conocimiento el funcionario el oficio por el cual se formula la declaratoria de incumplimiento en la presentación de su declaración de modificación patrimonial, suscrito por el director general de Responsabilidades y Situación Patrimonial de la Secretaría de la Contraloría General de la Federación, notificándole el cese de su nombramiento en el puesto que desempeñaba, pues la comunicación en cuestión no obedece a la actualización de una causal rescisoria de la relación laboral contenida en el Artículo 47 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos que, en su artículo 81, penúltimo párrafo, ordena que cuando se omita la declaración patrimonial que deberá de presentarse el mes de mayo de cada año,

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

sin causa justificada, quedará sin efectos el nombramiento respectivo previa declaración de la Secretaría.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO. Amparo directo 332/97. Instituto Mexicano del Seguro Social. 4 de junio de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Arroyo Montero. Secretario: Gilberto Serma Licerio.

Como se puede apreciar, en estos casos los Tribunales de Alzada consideran que no es causa suficiente para separar a un trabajador de su empleo el motivo derivado de un ordenamiento de tipo administrativo, incluso, hacen la separación que se trata de una resolución de tipo administrativa mas no laboral por lo que, esta es otra razón más para estipular dichas resoluciones como causales de rescisión de la relación laboral, por el riesgo que implica para el patrón el hecho de que un trabajador que es separado del servicio por dichas causas, demande y esgrima en su escrito de demanda que se le separó del servicio no por acreditar una falta o incurrir en alguna prohibición de tipo laboral, sino que fue separado del servicio por disposición administrativa.

En estos casos, considero conveniente contar con un elemento más en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo para separar del empleo cargo o comisión al servidor público que debe ser separado del servicio por incumplimiento de una obligación de carácter administrativo.

VI.4 Inhabilitación por daño patrimonial a diverso Organismo

En el apartado "Resolución Firme" de este capítulo, mencioné algunos de los supuestos para que un servidor público pudiese ser sancionado por incumplir con una obligación que le impone el Artículo 8 de la Ley Federal de

TESTE CON
FALLA DE ORIGEN

Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, pero en ese mismo apartado cuestioné el hecho que la sanción fuese aplicada por un hecho u omisión cometido en diverso organismo.

Para clarificar este punto, he de mencionar brevemente que un trabajador que ahora trabaja en la Comisión Federal de Electricidad, y que por cierta circunstancia es sujeto de procedimiento administrativo por una conducta ilícita cometida en la Secretaría de Energía, es sancionado con la destitución del cargo, una sanción económica equivalente al importe de cuarenta salarios mínimos mensuales e inhabilitación por 10 años para desempeñar un empleo, cargo o comisión en la administración pública, ya federal, local o descentralizada.

Es obvio, que tal resolución que ha quedado firme, debe de complementarse cabalmente, analicemos los puntos de la resolución:

DESTITUCION DEL CARGO.- Esta sanción consiste en que el servidor público ya no podrá desempeñar el puesto que ocupa dentro de la Institución, por los manejos irregulares que tuvo para con la misma, por lo que se le separa definitivamente del cargo. Esta sanción ya no se puede aplicar, toda vez que el servidor público que se encontraba en la Secretaría de Energía, ha dejado de laborar en dicha dependencia.

SANCIÓN ECONÓMICA: Según el Artículo 30 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, dichas sanciones deberá recuperarse según el procedimiento económico coactivo, mediante créditos fiscales que se depositarán en el erario Federal, por lo que corresponde en este

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

caso a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público iniciar dicho procedimiento para recuperar el importe de dichos créditos.

INHABILITACIÓN PARA DESEMPEÑAR UN EMPLEO, CARGO O COMISIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CENTRALIZADA Y PARAESTATAL. Es en este punto donde surge el conflicto materia de la presente investigación, ya que al quedar una persona inhabilitada para desempeñar un empleo, cargo o comisión en la Administración Pública, es de fácil comprensión que no podrá laborar ni ocupar algún puesto tanto en las dependencias federales como en las Empresas Paraestatales y de Participación Estatal, tal es el caso concreto de la Comisión Federal de Electricidad.

Pero la Comisión Federal de Electricidad se rige por las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, ya que se encuentran reguladas por el apartado "A" del Artículo 123 constitucional, por lo que al tratar de encontrar un sustento en la Ley Reglamentaria, no se tiene un motivo suficiente para separar del encargo al servidor público.

Si la resolución le es notificada reciente al ingreso del servidor público, pudiésemos pensar en tratar de encuadrar la destitución por medio de la rescisión, en la fracción I del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, ya que según tal ordenamiento es causal de la rescisión de la relación laboral engañarlo al trabajador o en su caso el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuya al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca, dejando de tener efecto tal causal después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En este supuesto se deben de tener en cuenta los términos ya que si el trabajador ha prestado sus servicios por más de treinta días, no se puede invocar tal causal, más aún, pudiese ser que la notificación llega después de este término, o que la resolución se dicta con una dilación tal que el trabajador ya cuenta con una antigüedad considerable (de mas de un año) para el supuesto caso de una demanda laboral, y que se esgrima el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, que interpretado a contrario sensu, determina que existe la obligación de reinstalar al trabajador cuando ha cumplido más de un año de servicios, y la autoridad laboral así lo determina.

Para tratar de subsanar esta irregularidad tan frecuente en el ámbito laboral, la propia Secretaría de la Función Pública tiene implementada una página en Internet para consultar de forma inmediata a los servidores públicos que se encuentran inhabilitados por la misma para desempeñar un empleo, cargo o comisión en la administración pública, dicha página es:

<http://www.spi.gob.mx>

Como se puede observar, este problema tiene muchas vertientes, y se pueden dar infinidad de supuestos en los que se vea implicado un servidor público y se le determine la inhabilitación para desempeñar un empleo cargo o comisión pero también puede darse el caso que ya se encuentre laborando en otra dependencia, dejando prácticamente en estado de indefensión a la persona contratante, para separarlo del empleo y este último se ve en una disyuntiva:

TESTES CON
FALLA DE ORIGEN

- I. Por una parte tiene la obligación de acatar en tiempo y forma la disposición de la Secretaría de la Función Pública, para sancionar al servidor público separándolo del cargo por la inhabilitación respectiva.
 - II. Por la otra debe de cuidar sus intereses ante las autoridades laborales quienes no toman en cuenta las disposiciones de la Secretaría de la Función Pública, como causales justificadas de separación.
 - III. Si no acatan la resolución de la Secretaría de la Función Pública incurrir en responsabilidad y si separan del encargo al servidor público sin una causa laboral plenamente justificada, corren el riesgo de ser condenados a reinstalarlo por las autoridades del trabajo.
- Por todo ello el ánimo del presente trabajo consiste en la...

VI.5 Necesidad de incluir en las leyes laborales, como causal de la rescisión de la relación de trabajo, la inhabilitación hecha por autoridad administrativa.

A lo largo de la presente investigación se ha determinado que existe un conflicto entre la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, y las Leyes Federales del Trabajo que regulan tanto el Apartado "A" como el Apartado "B" del artículo 123 constitucional.

Se ha analizado que en materia de supremacía de leyes las tres descansan en el mismo estrato, ya que son federales y son reglamentarias de nuestra Carta Magna, la diferencia es que mientras la primera regula un aspecto administrativo, las últimas se refieren al ámbito laboral.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Por otro lado, se ha hecho mención de una jurisprudencia por contradicción de tesis que obliga a los patrones a acatar la resolución de las autoridades administrativas cuando se trata de separar a los trabajadores por virtud de una declaración de destitución, y por consiguiente de una inhabilitación.

Por la misma situación las empresas o dependencias que deben de separar a un trabajador se ven entre la disyuntiva de separarlo con las implicaciones de carácter laboral que esto puede conllevar y la responsabilidad administrativa en que incurrirán si no separan sin dilación al servidor público.

Atento a tales discrepancias considero necesario incorporar una nueva fracción en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo como causal de la rescisión de la relación de trabajo.

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón:...

(fracción nueva) "LA RESOLUCIÓN FIRME DE INHABILITACIÓN Y/O DESTITUCIÓN HECHA POR LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA COMPETENTE PARA SEPARAR A UN SERVIDOR PÚBLICO DEL EMPLEO, CARGO O COMISIÓN."

Con esta adición, considero se puede subsanar grandes deficiencias que se presentan el sistema jurídico mexicano, más aún se estaría en el entendido que el servidor público que incurra en una falta tal en la que se determine como sanción la inhabilitación destitución, perdería su fuente de trabajo, en circunstancias tales que no tendría grandes esperanzas de recuperarla por la vía contenciosa, por lo que

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

he de suponer que se tratarían de evitar conductas fuera de la norma, aunque esto no será ni por mucho una panacea.

De igual manera que propongo la adición a la Ley laboral reglamentaria del apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución Federal, también se hace necesario adicionar una fracción al Artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, que regula las causas justas para cesar a un trabajador o dejar sin efecto el nombramiento, pero por supuesto sin supeditarlo a la resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ya que de lo contrario el proceso tendría una dilación mayor.

La adición que se propone es en los mismos términos de la presentada para casos similares en la otra legislación del trabajo, esta es:

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

(fracción nueva) **"POR RESOLUCIÓN FIRME DE INHABILITACIÓN Y/O DESTITUCIÓN HECHA POR LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA COMPETENTE PARA SEPARAR A UN SERVIDOR PÚBLICO DEL EMPLEO, CARGO O COMISIÓN."**

Con estas dos adiciones se cierra el candado para poder rescindir o cesar según corresponda a un servidor público que haya cometido una falta administrativa ya en la Administración Pública Centralizada como la

TESIS CON
FALLA DE CUMPLIMIENTO

Descentralizada, cualquiera que esta sea su naturaleza, sin importar si la falta la cometió estando o no en la Institución en la que actualmente presta sus servicios.

Es importante destacar la importancia que esta situación reviste, pues de esta forma se evitaría una derrama de recursos en pagos de salarios caídos cuando se determine la reinstalación de los Servidores Públicos, pudiendo emplear tales recursos en otros proyectos de mayor valía para la ciudadanía, quien finalmente es la que realiza por conducto de sus impuestos tales gastos.

Ahora bien, los tribunales de trabajo no podrán soslayar el analizar tal disposición expresa en las leyes laborales que rigen en nuestro país, y por tanto el empleador podrá fundar y motivar debidamente la separación del servidor público y ya no estarán en una incertidumbre jurídica.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CONCLUSIONES

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CONCLUSIONES

PRIMERA: Durante la Colonia, y los primeros años de la época independiente de nuestro País, hasta incluso al iniciarse la Revolución Mexicana, los trabajadores se encontraban sujetos a infinidad de vejaciones y sojuzgamientos que los tenían en ocasiones en un estado de esclavitud. Basta como ejemplo recordar "Valle Nacional", y los motivos que originaron las huelgas de Cananea y Río Blanco.

SEGUNDA: Posterior a este período, en 1917 el Constituyente de Querétaro realizó la Carta Magna que actualmente rige, en la que se incluyó un Título (el Sexto) denominado del Trabajo y de la Previsión Social en el que se protegían los derechos de la clase trabajadora y se veía al trabajo ya no como un acto civil, sino como una necesidad social.

TERCERA: En 1931 después de grandes problemas y análisis, se crea la Ley Federal del Trabajo. Es en 1960 cuando se modifica la Constitución del País y se divide el Artículo 123 en dos apartados de donde resultan dos leyes la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado "B" del multicitado artículo Constitucional, la Segunda regula las relaciones de los trabajadores de los Poderes de la Unión y algunos otros que expresamente se citan.

CUARTA: Existen diversas dependencias de la Administración Pública Descentralizada que son reguladas por el apartado "A" de la Constitución Federal de la República, y por ende les es aplicable la Ley Federal del Trabajo. En los casos de los trabajadores al servicio del Estado, y aquellos que son considerados servidores públicos, se aplica además de las leyes laborales otros ordenamientos

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

como la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

QUINTA: La Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos es aplicada por la Secretaría de la Contraloría y Desarrollo Administrativo, y por las contralorías internas de cada dependencia, en el ámbito de sus atribuciones, y todo servidor público debe sujetarse a las disposiciones que en ella se contienen.

SEXTA: Se considera servidor público a toda aquella persona que desempeña un empleo, cargo o comisión en la Administración Pública, centralizada o descentralizada sin importar el origen de su contratación.

SÉPTIMA: La Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, prevé diversas sanciones de tipo administrativo a los servidores públicos, independientemente de los derechos laborales del mismo. Imponiendo entre otras: Sanción económica; Destitución; Inhabilitación para desempeñar un empleo, cargo o comisión.

OCTAVA: Las sanciones administrativas son independientes a las de tipo penal o laboral, pues para aplicarlas al sujeto, éste debe tener de manera indispensable la calidad de servidor público, y van encaminadas precisamente a regular un recto proceder de tal empleado público, por lo tanto no aplica a todos los trabajadores regulados por el Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, pero si a todos los del "B", según se ha podido determinar.

NOVENA: Estas sanciones administrativas, en ocasiones afectan los derechos laborales, pues en algunos casos se requiere que el servidor público abandone el

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

cargo que tenía asignado, por lo que se queda sin materia de trabajo. No obstante, esta separación del puesto es por virtud de una resolución de tipo administrativo, que en una demanda laboral tiene amplias posibilidades de determinarse como una causa improcedente para separar al trabajador de su empleo, dejando en estado de indefensión al empleador.

DÉCIMA: Esta situación es motivada por el conflicto de leyes laborales y administrativa, pues mientras en la segunda se contempla la separación del Servidor Público mediante la destitución o bien la inhabilitación en las primeras no se contempla la separación por tales conceptos. Ya que la jerarquía de las leyes laborales y administrativas es la misma; pues mientras las laborales son federales y reglamentarias del Artículo 123 Constitucional, la de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos tienen su sustento en los Artículos 109 y 113 del mismo ordenamiento.

DÉCIMA PRIMERA: En ocasiones se determina separar a un trabajador por haber omitido presentar en tiempo la Declaración de Situación Patrimonial, obligación que se tiene con la Secretaría de la Función Pública, mas no con el empleador.

DÉCIMA SEGUNDA: En la práctica, también se dan separaciones o inhabilitaciones dictadas por virtud de un acto cometido por el servidor público en dependencia diversa a la que presta sus servicios. Por lo que la Institución que tiene contratado al servidor público se ve en la necesidad de separarlo de su empleo, sin un sustento de tipo laboral, lo que origina que se presente una

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

demanda por esta vía sin agotar previamente el recurso administrativo o bien se lleve por cuerdas separadas.

DÉCIMA TERCERA: No obstante ello las Autoridades Laborales han considerado que no es procedente la separación por una simple resolución de tipo administrativo.

DÉCIMA CUARTA: Propongo en el presente trabajo, que una vez que se tenga una resolución firme de Destitución o Inhabilitación, como consecuencia de la aplicación de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, se pueda rescindir o cesar al mismo según proceda, sin responsabilidad para el empleador.

DÉCIMA QUINTA: Para tal fin, es menester incorporar tanto en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo como en el Artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado "B" Constitucional, un nuevo inciso en el que se permita sin responsabilidad para el empleador, rescindir o cesar al servidor público cuando exista una resolución firme emitida por autoridad administrativa que lo destituya o inhabilite para desempeñar un empleo, cargo o comisión. Pudiendo estipularse que mientras dicha resolución causa estado, el empleador a su juicio, tenga la facultad de dejar suspendida la relación laboral; para ello sería necesario incorporar la fracción correspondiente en el Artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo y Artículo 45 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado "B" Constitucional.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

BIBLIOGRAFIA

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

BIBLIOGRAFIA**DOCTRINA**

- 1 Acosta Romero, Miguel. "Teoría General de Derecho Administrativo". Editorial Porrúa, 5ª edición, México, 1982.
- 2 Arrollo Herrera, Juan Francisco. "Régimen Jurídico del Servidor Público". Editorial Porrúa, México, 1998.
- 3 Barajas Montes de Oca, Santiago. "Derecho del Trabajo". Instituto de Investigaciones Jurídicas.- Universidad Nacional Autónoma de México. Editorial Mc Graw-Hill, México, 1997.
- 4 Carpizo, Jorge. "La Constitución Mexicana de 1917". Editorial Porrúa, 6ª edición, México, 1983.
- 5 Cavazos Flores, Baltasar. "El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano". Editorial Trillas, México, 1997.
- 6 Contrato Colectivo de Trabajo PEMEX - S.T.P.R.M. México, 1997-1999.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- 7 Contrato Colectivo de Trabajo U.N.A.M. – S.T.U.N.A.M. México, 1996-1998.
- 8 Dávalos José. "Un Nuevo Artículo 123 Sin Apartados". Editorial Porrúa, México.
- 9 Dávalos, José. "Derecho del Trabajo I". Editorial Porrúa, México.
- 10 De la Cueva, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo I, Editorial Porrúa, México.
- 11 De la Cueva, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo II, Editorial Porrúa, México.
- 12 Delgadillo Gutiérrez, Luis Humberto. "El Derecho Disciplinario de la Función Pública". Instituto Nacional de Administración Pública, México, 1990.
- 13 Fraga, Gabino. "Derecho Administrativo". Editorial Porrúa, México, 1984.
- 14 Gallardo Fallé, Fernando. "Tratado de Derecho Administrativo". Volumen II, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1996.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- 15 García Maynez, Eduardo. "Introducción al Estudio del Derecho", Editorial Porrúa México, 1974.
- 16 Guerrero, Euquerio. "Manual de Derecho del Trabajo". Editorial Porrúa, 15ª edición, México, 1996.
- 17 Mayer, Otto. "Derecho Administrativo Alemán". Editorial Depalma, Buenos Aires, 1982.
- 18 Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios.- Petróleos Mexicanos, Dirección Corporativa de Administración, México, 1993.
- 19 Russomano Mozar, Victor. "El Empleador y el Empleado". Cárdenas Editor y Distribuidor, 1ª Edición, México, 1982.
- 20 Serra Rojas, Andrés. "Derecho Administrativo Tomo I". Editorial Porrúa, 5ª Edición, México, 1983.
- 21 Serra Rojas, Andrés. "La Estructura de la Administración Pública en Derecho Administrativo". Editorial Porrúa, 4ª Edición, México, 1968. .

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- 22 Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera, Jorge. "Legislación Federal del Trabajo Burocrático", Editorial Porrúa, 37ª Edición, México, 1998.
- 23 Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo". Editorial Porrúa, México, 1971.

LEGISLACION

- 1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 2 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional.
- 3 Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.
- 4 Ley Federal del Trabajo.
- 5 Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
- 6 Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos y sus Organismos Subsidiarios.

OTRAS FUENTES

- 1 Cámara de Diputados "L" Legislatura "Los Derechos del Pueblo Mexicano" T-VIII, Librería Manuel Porrúa. 2ª Edición. México, 1978.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- 2 **Diccionario para Juristas, Palomar de Miguel, Juan. Editorial Porrúa., México.**
- 3 **Diversa Jurisprudencia y Tesis Jurisprudenciales sostenidas por los Tribunales de Alzada, en materia laboral y administrativa.**
- 4 **Formato de Declaración de Situación Patrimonial de los Servidores Públicos.**
- 5 **Petróleos Mexicanos, Jurisprudencia Laboral Tomos I y II, México, 1990.**
- 6 **Revista "LEX" editada por Petróleos Mexicanos. Dirección Corporativa de Administración. Gerencia Jurídica.**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**