



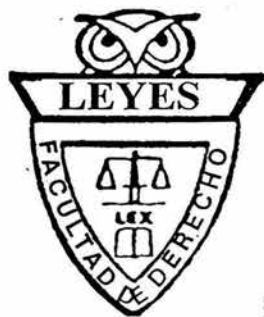
**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

**EL ABANDONO DE EMPLEO AL
SERVICIO DEL ESTADO**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
GERMAN VELASCO OLVERA



ASESOR: MTRO. ENRIQUE LARIOS

MEXICO, D.F.

2004



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.
P R E S E N T E .

Muy distinguido Señor Director

El alumno: **GERMAN VELASCO OLVERA**, con número de cuenta 89530588, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada "**EL ABANDONO DE EMPLEO AL SERVICIO DEL ESTADO**", bajo la dirección del LIC. **ANTONIO ENRIQUE LARIOS DIAZ**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La Lic. **DINORAH RAMÍREZ DE JESUS** en el oficio con fecha 4 de abril del 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F. 28 de Abril del 2003.

LIC. GUILLERMO HORI ROBAINA
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL. El interesado deberá iniciar para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que le oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.
c.c.p.- Alumno (a).

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: German Velasco

Olvera

FECHA: 22-Abril-04

FIRMA: [Firma]

DEDICO EL PRESENTE TRABAJO A:

A MIS PADRES: Antonio Velasco Rivas y Catalina Olvera Leal, por haberme respetado lo más sagrado en la vida, mi Libertad.

"A LOS DOS LOS QUIERO INFINITAMENTE"

A MIS HERMANOS: Plácido David, Sergio, Héctor, Noemi, Mónica, Isaura, Mariana, Margarita y Juan Antonio.

"GRACIAS POR SUS LECCIONES QUE ME PERMITIERON CRECER A SU LADO".

A MI ASESOR: Mtro. Enrique Larios; por haberme motivado a terminar el presente trabajo para culminar mi carrera profesional.

"GRACIAS POR ABRIRME SENDEROS CON EL BELLO ARTE DE LA PALABRA".

"A MI QUERIDA "SOR JUANA"; por su amor, cariño y comprensión".

A MIS PROFESORES: José Dávalos; Raúl Contreras Bustamante, David Garay Garzón; Gerardo Laveaga Rendón, Sergio García Ramírez; Diego Valadéz; Juan Pérez Abreu; ellos han sido mis jefes, amigos y maestros de toda la vida.

A MI JEFE: Lic. Marco Antonio Trejo Hurtado; por su invaluable apoyo que jamás olvidaré en lo más profundo de mi ser.

A MI AMIGO: ERNESTO CANTO; en él me inspiro cada que quiero alcanzar las palmas de la gloria.

† A Luis Donaldo Colosio; por haberme brindado su confianza en los últimos días de su existencia.

Al Lic. Raúl Quezada, a Esperanza, Leyser, Fanny, Marisela, Blanquita, Cyntia, Elisa, Juan Carlos Martínez, Alejandro Pulido, Cirilo; por su apoyo, amistad y cariño que nunca olvidaré.

[Handwritten signature]



**EL ABANDONO DE EMPLEO
AL SERVICIO DEL ESTADO**

INDICE

	<i>Página</i>
<i>Introducción</i>	<i>1</i>
CAPITULO I	
CONCEPTOS	1
1.- Derecho Público	2
2.- Derecho Privado	3
3.- Derecho Social	5
4.- Trabajo	6
5.- Trabajador	7
6.- Trabajador al Servicio del Estado	10
7.- Trabajador de base	11
8.- Trabajador de confianza	12
9.- Patrón	13
10.- Estabilidad en el trabajo	14
11.- Relación de trabajo	16
12.- Abandono de empleo	17
13.- Despido	18

CAPITULO II

EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

ANTECEDENTES	20
1.- El Constituyente de 1916 – 1917	22
2.- Los grandes tribunales	23
3.- El proyecto de Venustiano Carranza	27
4.- El texto primogénito	28
5.- Cronología de las reformas	30
6. Ley Federal del Trabajo de 1931 (18 de agosto de 1931)	32
7.- El Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión (5 de diciembre de 1938)	34
8.- Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión (Publicada en el Diario Oficial el 17 de abril de 1941)	35
9.- Reformas Constitucionales en la sesión ordinaria de la Cámara de Diputados, celebrada el 27 de septiembre de 1960	37
10.- La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (publicada el 29 de diciembre de 1963)	38
11.- Texto vigente del artículo 46 fracción I, de la L.F.T.S.E.	39

CAPITULO III

EL ABANDONO DE EMPLEO	42
1.- Concepto de Relación Individual del Trabajo	43
2.- Rescisión de las relaciones de trabajo	44
3.- Abandono de empleo	46
4.- Abandono de trabajo	48
5.- Trabajadores de base	49
6.- Trabajadores de confianza	51
7.- Naturaleza jurídica del despido	53
8.- Faltas de asistencias injustificadas. artículo 47 fracción x de la Ley Federal del Trabajo	55
9.- La carga de la prueba en el despido	58
10.- Terminación de las relaciones en el trabajo	60
11.- Reinstalación en el trabajo	63
12.- Condiciones del trabajo	66
13.- Clasificación de las condiciones del trabajo	68
14.- El principio de igualdad	70

CAPITULO IV

EL ABANDONO DE EMPLEO POR TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

1.-	Trabajadores del apartado "B"	74
2.-	Causas de la suspensión de la relación de trabajo	76
3.-	Causas de terminación de los efectos del nombramiento	79
4.-	Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, con fundamento en el artículo 46 fracción V	81
5.-	Abandono de labores técnicas	83
6.-	Edad mínima	85
7.-	Descanso semanal	87
8.-	Participación de utilidades	89
9.-	Derecho Procesal del Trabajo	90
10.-	Suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador	92
11.-	Autoridades jurisdiccionales	96
12.-	Salas auxiliares	99
13.-	Carga de la prueba	101
14.-	Juicio previo	104
15.-	Caducidad	106
16.-	Conclusiones	109
ANEXOS		
17.-	CRITERIOS JURISPRUDENCIALES	113
18.-	BIBLIOGRAFÍA	126

INTRODUCCIÓN

En nuestro país ha habido grandes hombres que se han preocupado porque sus semejantes tengan mejores servicios, comodidades, parabienes, así se han caracterizado aquellos que han transformado nuestras leyes, para que la naturaleza humana no tuviera más explotación, hambre y miseria.

Podemos mencionar a muchos hombres y mujeres que han dado ideas puras y cristalinas para que este país se vaya transformando; pero como es imposible mencionar a todos, hablaremos de un excelso hombre de talla internacional que vivió en el siglo XIX, él es Ignacio Ramírez "El Nigromante", que gracias a sus estudios que adquirió en la Academia de San Juan de Letrán, y el conocimiento que bebió de los maestros y de los libros, consolidó una mente clara y brillante, esto le valió para argumentar a los Titanes de su época, que en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, le faltaba regular sobre los derechos sociales, y fue el primero en mencionarlos como aparece en el Diario de los Debates del Constituyente 1816-1817, cuya intención era velar por los derechos de las clases marginadas.

Posteriormente, en los debates del constituyente 1916-1917, se discutió que los derechos sociales debían ser regulados e incluidos en nuestro código político por excelencia. Después del verbo incendiario de los tribunos rebeldes se tuvo un enorme avance para determinar un marco jurídico novedoso, y de ahí precisamente es nuestro país pionero de los derechos sociales, particularmente de los derechos de los trabajadores, que finalmente quedaron incluidos en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En el artículo antes mencionado está dividido en dos apartados: uno que es el "A" cuya ley reglamentaria es la Ley Federal del trabajo que regula las relaciones entre los trabajadores en general y el capital; asimismo por excepción ahí también se encuentran los trabajadores que prestan un servicio personal subordinado a la UNAM. El otro apartado que nos ocupa, es el "B" que regula las relaciones entre los burócratas y el estado, regulando sus derechos y obligaciones a través de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En este trabajo se han estudiado a los trabajadores de ambos apartados, sin embargo por el tema que elegí tuve una inclinación más profunda con relación a los trabajadores al servicio del estado y particularmente lo relativo al rubro de abandono de empleo. Al hacer el estudio y análisis respectivo me encontré que la Ley de la materia se abstiene de dar un concepto que permite establecer su naturaleza, su contenido, su aplicación práctica y en su caso las diferencias sustanciales con otras figuras jurídicas que dan origen a la terminación de la relación laboral entre el Estado y sus trabajadores.

Con relación al párrafo inmediato anterior, ha tenido consecuencias por dicha confusión que los criterios, resoluciones y ejecutorias de los órganos jurisdiccionales encargados de emitirlos, no hayan podido definir a ciencia cierta cuáles son los elementos sustanciales y necesarios para que esté debidamente clarificada la configuración del abandono de empleo.

Asimismo, pueden ser causas subjetivas, políticas y de índole meramente arbitrario que el titular de una dependencia pública dé por terminados los efectos de su nombramiento a un trabajador, alegando que incurrió en la causal de abandono de empleo. En otras ocasiones existen cambios tanto físicos como materiales en las áreas de servicio y el titular argumenta que los servicios de algunos trabajadores ya no son necesarios, toda vez que el equipo de computo u otras maquinarias requieren necesariamente de personal capacitado para poder operarlas; a este personal le indican que ya no se presenten, con el propósito de tener argumentos para invocar el abandono de empleo.

Del planteamiento antes señalado y ante estos argumentos, de parte del patrón constituye la parte medular de este trabajo, mismo que se ha realizado con la mayor objetividad posible y tratando desde luego de ser realistas de los fenómenos sociales que transcurren en nuestra realidad. Para la relación laboral entre el Estado y los burócratas se tomó en cuenta a los titulares de las diversas áreas que forman parte de los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal, organismos públicos descentralizados y sus respectivos trabajadores.

También es de importancia fundamental que el servicio civil de carrera en México esté debidamente regulado y se aplique en la realidad, toda vez que puede ser una figura importantísima para que los trabajadores al servicio del estado se les haga realidad la figura jurídica de la estabilidad en el empleo.

En el presente trabajo, fueron momentos de estudio y de investigación que es con la finalidad de aportar un granito de arena para apoyar en la clarificación de lo que es el abandono de empleo de los trabajadores al servicio del estado. ¡Ojalá! que mi propuesta pueda contribuir aunque sea en una mínima parte en el campo de la ciencia jurídica.

Por último quiero mencionar que la capacitación y el adiestramiento constituyen una base fundamental para que los trabajadores al servicio del estado puedan permanecer en él, ante los cambios que pudiesen existir dentro de una dependencia gubernamental.

CAPÍTULO I

Conceptos

Para el mejor entendimiento de nuestro tema, es necesario aclarar algunos conceptos fundamentales: el trabajo, el trabajador, el derecho público, el derecho privado, etc. además de invocar diversas opiniones de autores que tienen puntos de vista muy particulares y objetivas acerca del tema, y que nos darán una visión más amplia de los conceptos para que el presente trabajo tenga mayor comprensión.

De las explicaciones que dan varios autores, tratadistas y maestros que se dedican a la enseñanza del derecho laboral, respecto de los conceptos que se mencionan en el primer capítulo, se tendrá una idea nítida de su significado y por supuesto se aclararán muchas dudas que se tienen, pero sobre todo servirá para unificar criterios; después de analizar las ideas de los jurisconsultos, se estará en posibilidad de dar una opinión propia de lo que significa cada concepto.

Tener un capítulo de conceptos nos da la pauta para involucrarnos y familiarizarnos en el tema; ya sea con sus raíces latinas, griegas, etc. que nos permiten saber cual ha sido su origen y su etapa evolutiva, como las definiciones da cada uno de ellos; de no ser así, tendríamos un grave problema en el sentido de no saber el significado de los conceptos, encontrándonos quizá, con una noción muy somera y oscura que se reflejaría en el entendimiento erróneo de cada uno de ellos.

Los conceptos que se exponen a continuación, son sólo algunos de los que se utilizarán a lo largo del presente trabajo y si van a constituir el aspecto toral para poder dilucidar los temas de los otros tres capítulos; así mismo dichos conceptos nos van a servir de antecedente para poder abordar con mayor amplitud los temas que aparecen en el contenido del presente trabajo de investigación, es por ello que se me hizo de suma importancia analizar los conceptos que menciono a continuación:

1. Derecho Público

El primero en dividir a las normas jurídicas en dos grandes ramas, fue el juríconsulto ulpiano: “publicum jus est quod ad statum rei romanae spectat; privatum quod ad singulorum utilitatem”. Derecho Público es el que atañe a la conservación de la cosa romana; privado, el que concierne a la utilidad de los particulares.”¹

Del conocimiento anterior podemos deducir que al Derecho Público, le toca conocer del interés colectivo, es decir lo que beneficia a la comunidad, al pueblo, es el que rige los poderes que se están directamente al servicio de todos. Derecho público, regula el derecho del voto del ciudadano, el interés común de que se mantenga la paz y el orden en la sociedad, a través de la procuración de Justicia.

“En cuanto a su contenido o materia, el Derecho Público abarca todas las normas que se refieren a la constitución, organización, funcionamiento, facultades y deberes de todos los órganos estatales y las relaciones de éstos con los particulares. Asimismo, en cuanto a las relaciones reguladas serán públicas todas aquellas en que intervenga como sujeto activo o pasivo el Estado y por último en cuanto al criterio filosófico aplicable, el Derecho Público está regido por la justicia de subordinación y por la justicia institucional”.²

El Derecho Público se compone del conjunto de normas que regulan el ejercicio de la autoridad estatal, determinando y creando al órgano competente para ejercitarla, el contenido posible de sus actos de autoridad estatal y el procedimiento mediante el cual dichos actos deberán realizarse.³

Los criterios para distinguir el derecho público del derecho privado, han sido motivo de constantes discusiones mientras unos autores opinan que la división se hace con una finalidad política, ideológica, y otros tratadistas opinan que se puede sistematizar mejor el derecho.

¹ GARCIA MAYNEZ Eduardo. Introducción al estudio del derecho. Vigésima Novena edición. Porrúa. México. 1992. pp. 131 y 132.

² VILLORO TORANZO. Miguel. Derecho Público y Derecho Privado. Jus. México. 1975. P 46.

³ GAXIOLA MORAILA. Federico Jorge. Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo D-H. Porrúa/Unam. México. 2000. P. 1229.

De la anterior definición podemos criticar lo siguiente: El interés público y el privado no están independientes; no son distintos uno de otro, por el contrario se encuentran en una unidad dialéctica que impide delimitar donde empieza uno y cuando termina el otro. Además de que su relación y rango tanto del derecho público como del privado está sometida a las variaciones históricas y a las diversas valoraciones en las distintas concepciones del mundo.

“Otra corriente del pensamiento afirma que la naturaleza de los sujetos de la relación determina el carácter privado o público del derecho que la regula, de manera que las relaciones jurídicas en las que el Estado es una de las partes serán de derecho público, y el derecho privado queda limitado a normar relaciones entre particulares...”⁴

Los que siguen a esta teoría señalan “que es de derecho público aquella relación en la cual el Estado actúa ejercitando su autoridad o imperium y derecho privado cuando las partes, aún cuando una de ellas sea el Estado, no actúan investidas del Poder Estatal.”⁵

Con base en las distinciones que se han dado en los lineamientos de las doctrinas anteriores, se han hecho clasificaciones del orden jurídico positivo de los Estados que se han agrupado dentro del derecho público, podemos decir que ninguna de las teorías antes elaboradas distinguen con certeza el derecho público y el privado, sin embargo, es necesario que se establezca una ley que tenga como propósito regular las relaciones jurídicas en donde intervenga el Estado, entonces estaremos frente al derecho público.

2. Derecho Privado

Este Derecho abarca todas aquella normas que regulan relaciones en las que no aparece el Estado en su calidad de Estado. Esto tal vez podría ser cierto, pero en el fondo no es más que una tautología, por la cual se recuerda que las normas que no son de Derecho Público, son de Derecho Privado.

El Derecho Privado se constituye sobre el concepto del principio de la autonomía de la voluntad, sé esta subrayando un aspecto esencial y de gran trascendencia en los sistemas de derecho que admiten tal principio: la facultad

⁴ Idem.

⁵ Idem.

que tienen los particulares de ejercitar su responsabilidad por medio de la creación de normas jurídicas, y dicha facultad no es omnimoda, y que está limitada y protegida por el orden jurídico. Los límites que señala el orden jurídico a la autonomía de los particulares tienen dos claros objetivos: por una parte vigilar que no se ejercite en contra del bien común y, por otra, comprobar que el compromiso nazca de un acto plenamente responsable.

“La relación es de derecho privado, si los sujetos de la misma encuéntrase colocados por la norma en un plano de igualdad y ninguno de ellos interviene como entidad soberana. Es de derecho público, si se establece entre un particular y el estado (cuando hay subordinación del primero al segundo)...”⁶

Si los sujetos se encuentran en el mismo plano, estamos frente a una norma de derecho privado; es decir, una relación de coordinación, si uno de los sujetos de la relación está en un plano de superioridad, estamos frente a una Norma de Derecho Público.

El derecho privado se refiere a los intereses que surgen entre los particulares, por ejemplo en la firma de un contrato para la compra-venta de una propiedad, se dan en un plano de igualdad entre dos supremas voluntades.

Hay opiniones que mencionan que el derecho laboral se rige por el derecho público, al tener su base en la Constitución, porque tienen normas de interés público, irrenunciables, con la vigilancia que ejercerá el Estado en las relaciones de las partes; sin embargo hay otras voces que dicen que el derecho laboral se debe regir por normas del derecho privado, por tratarse de relaciones entre particulares, es decir, patrón y trabajador.

Siguiendo la doctrina y los lineamientos generales anteriores se han hecho clasificaciones del orden jurídico positivo de los estados, con el propósito de integrar ramas específicas de derecho privado. Por ello podemos concluir que los individuos deben seguir conservando una esfera de acción limitada y protegida en la que puedan ejercitar su libertad responsable para desarrollarse como seres humanos.

⁶ GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Op. cit. P. 134.

3. Derecho Social

“El Derecho Social es producto de una moral colectiva, corresponde a un distinto tipo de hombre: la imagen del hombre sujeto a vínculos sociales; el hombre colectivo es la base del derecho social.”⁷

Trueba Urbina, afirma que: “El Derecho Social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de su integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles”.⁸

También es necesario invocar el pensamiento de Mario de la Cueva, que define a los derechos sociales como: “los que se proponen entregar la tierra a quien la trabaja y asegurar a los hombres que vierten su energía de trabajo a la economía, la salud y la vida y un ingreso, en el presente y en el futuro, que haga posible un vivir conforme con la naturaleza, la libertad y la dignidad humanas”.⁹

De las opiniones de los tratadistas anteriores podemos mencionar que el derecho social ha sido establecido en nuestra Constitución y en las leyes ordinarias para conservar el orden social y una adecuada relación entre los segmentos mayores, llámense clases, estamentos, castas, sectores o cualquier categoría social, que buscan por parte del Estado una conducta activa, determinadas prestaciones, buscando siempre la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen y el interés mayor es la justicia social.

“Es el conjunto de normas jurídicas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimiento protectores a favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos socialmente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales, dentro de un orden jurídico”.¹⁰

Desde la antigüedad se han clasificado las normas jurídicas en Derecho Privado y Público, dejando a un lado el jurisconsulto Ulpiano al Derecho Social; sin embargo con la autonomía de los derechos del trabajo y agrario, con la regulación de la seguridad y asistencia sociales, con la aparición del

⁷ DÁVALOS, José. *Derecho del Trabajo I*. Tercera edición. Porrúa, México. 1990. P. 30.

⁸ TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*. Sexta Edición. Porrúa, México. 1981. P.155.

⁹ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. Sexta Edición. Porrúa, México. 1980. P. 80.

¹⁰ GAXIOLA MORAILA, Federico Jorge. *Op. Cit.* P. 1236.

derecho económico se fue formando un conjunto de ordenamientos jurídicos con características distintas a las del derecho público y privado pero comunes entre sí: se refieren a grupos sociales bien definidos, tienen un marcado carácter protector a los sectores económicamente débiles, se pretende establecer un sistema de instituciones y controles para transformar la contradicción de intereses de las clases sociales en una colaboración pacífica y en una convivencia justa, se tiende a limitar las libertades individuales, en pro del beneficio social.

Podemos concluir diciendo que el Derecho Social debe su contenido a una nueva concepción del hombre por el derecho. Con este tipo de derecho se trata de proteger a los hombres que realizan ciertas actividades de carácter social y que en ocasiones sufrían injusticias de carácter laboral, agrario, económico, de seguridad, de asistencia cultural y tiene como propósito aspirar a un orden jurídico donde la justicia llegue a esas clases necesitadas a su máximo esplendor.

4. Trabajo

Ha pasado sobre el trabajo la maldición divina de ser considerado un castigo y es así que en muchos idiomas “la palabra trabajo contiene en sus elementos etimológicos la noción de dolor y pena. Viene del latín *trabs, trabis: traba*; porque el trabajo es la traba del hombre”.¹¹

“El trabajo es toda actividad humana, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio, actividad que también es social y económica, la que para algunos puede ser material y/o intelectual, aunque se considera por muchos estudiosos de la materia, toda actividad por muy material que sea, requiere también de parte del intelecto”.¹²

En el caso de que una persona vaya a desempeñar un trabajo, realizara tanto un esfuerzo físico como intelectual y según el grado de éstos se pueden clasificar en: actividad manual, de investigación o de dirección, superando la antigua división que hacían muchos tratadistas dividiendo al trabajo en productivo e improductivo.

¹¹ BOCIA. Tratado de Medicina del Trabajo. Tomo I. Segunda Edición. Buenos Aires. 1947. P.14.

¹² BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Quinta Edición. Sista. México. 1996. P. 67.

Cuando una persona a elegido con acierto la carrera, el oficio o actividad para desenvolverse en cualquier trinchera de su vida, de acuerdo a sus gustos, inclinaciones y preferencias, deberá realizar el trabajo que le corresponda desempeñar, con una actitud positiva, con misión, entusiasmo, confianza y sobre todo con un espíritu emprendedor, con el propósito de ir logrando la creatividad y la superación personal porque en la medida en que vaya progresando en su trabajo tendrá mejor nivel de vida.

Es preciso mencionar lo que señala el artículo 3º párrafo primero de nuestra Ley Federal del Trabajo: el trabajo es un derecho y un deber sociales, que no es artículo de comercio y que exige respeto para la dignidad y libertades de quien lo realiza y que debe prestarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

El término trabajo, es muy amplio y desde que apareció el hombre sobre la tierra éste ha desempeñado diferentes actividades. Desde que se crearon las primeras culturas, el hombre tuvo que realizar un esfuerzo físico para conseguir los principales satisfactores. Así el hombre fue evolucionando hasta que su cuerpo, su alma y su espíritu tuvieran mayor armonía y sincronización a tal grado que su habilidad se incremento hasta llegar a crear trabajos más sofisticados. Por tal motivo, para efectos de la materia que nos ocupa, podemos decir que el trabajo es todo esfuerzo humano, con el objeto de crear satisfactores y transformar las cosas que le rodean respetando siempre los derechos y obligaciones de los demás.

5. Trabajador

Se llama así “a la persona que presta un servicio a otra, se le ha denominado de diversas maneras: obrero, operario, asalariado, jornalero, etc., el concepto que ha tenido mayor acogida tanto en la doctrina como en la legislación es el de trabajador”.¹³

También podemos decir que es “la persona que por cuenta de otra trabaje en relación de dependencia, entendiéndose por actividad laboral no solo la que se ejecuta en forma manual, y sí toda aquella que se presta en beneficio de un

¹³ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. Op. Cit. P. 90.

patrón; tal será el caso de aquellos que preparen o vigilen el trabajo de los demás trabajadores, como ser vigilantes, capataces, encargados u otros semejantes.”¹⁴

En el caso de nuestra Carta Magna y de la ley laboral en el artículo 3º párrafo segundo, no admite distinciones entre los trabajadores por motivo de su raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

El artículo 8º de la ley, hace especial relevancia a lo que es la definición señalando que: trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Continuando con lo que señala la ley, podemos afirmar que el trabajador es una persona física, esto significa que en una relación laboral no podrá ser trabajador una persona jurídica o moral, porque ésta última según su naturaleza nunca podrá ser empleada.

El trabajo del cual habla nuestra legislación laboral se refiere al que se presta bajo la dependencia o subordinación de otra persona, ya sea física o moral, siempre que haya una contraprestación relativa al pago de una remuneración.

Asimismo en el artículo 123 párrafo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, respecto del trabajo, señala que todos tenemos derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la Organización Social para el Trabajo, conforme a la Ley.

Toda persona que realice un trabajo, debe tener presente el espíritu de la justicia social porque el fin de ésta, es la armonía equitativa entre la relación laboral que se dé entre el trabajador y el patrón, consiguiendo siempre el bien común y la paz en la sociedad.

El hablar de justicia social, es ser equitativo con el que realiza un trabajo y el estado debe brindar mayor apoyo, protección y defensa de los derechos laborales a un grupo social que por su situación socioeconómica se encuentra en un nivel inferior, tal parece que se nos ha olvidado la sentencia de Aristóteles que tiene un contenido de justicia social, que decía: hay que tratar

¹⁴ CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo II. Tercera Edición. Heliasta. Argentina. 1988. P. 217.

Igual a los iguales y desigual a los desiguales, ojalá que en un futuro se superen las diferencias y desigualdad que aun subsisten en la clase trabajadora.

Asimismo toda persona física ha de prestar un servicio en forma personal a otra física o moral y no por conducto de otro individuo; si el servicio se presta por conducto de otra persona se puede estar ante la figura del intermediario.

El artículo 10 de la Ley Laboral dice: "si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de éstos".

Por tal motivo, la prestación del servicio que habrá de efectuar un trabajador, esto lo hará en forma subordinada, y ésta habrá de realizarse bajo las órdenes del patrón, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores, en lo concerniente al trabajo. En caso contrario, procedería la rescisión de la relación de trabajo que estipula el artículo 47 fracción XI de la Ley Laboral.

Podemos concluir diciendo que trabajador es el hombre o la mujer que prestan un servicio en forma personal y de manera subordinada a otra persona ya sea física o moral.

6. Trabajador al Servicio del Estado

"Son las personas físicas que prestan sus servicios en la realización de la función pública, de manera personal, bajo la subordinación del titular o los representantes de una dependencia o entidad en virtud del nombramiento expedido por autoridad competente".¹⁵

Hay una diferencia sustancial en lo referente a la amplitud del concepto de trabajador. Por una parte, el artículo 3º de la Ley Burocrática determina: y trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros; en virtud de nombramiento expedido o por figurar en la lista de raya

¹⁵ DAVALOS, José. Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo P-Z. Porrúa-Unam. México. 2001.p.3697.

de los trabajadores temporales; en tanto que el artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo establece: trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Del párrafo anterior se desprende que para ser considerado Trabajador al Servicio del Estado, se requiere que se le expida un nombramiento o la inclusión en las listas de raya, por lo que no puede darse el caso de que se presuma la existencia de la relación jurídica de trabajo entre el titular de una dependencia y un particular por el solo hecho de la prestación de un servicio. Por tal motivo no es aplicable el artículo 21 de la Ley Laboral al señalar que: se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

No omito mencionar que la inamovilidad del Trabajador al Servicio del Estado esta condicionada a tener seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente como lo señala el artículo 6º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Por otro lado los trabajadores de confianza al servicio del Estado tienen muy limitados sus derechos porque a ellos no se les aplica la Ley Federal del Trabajo, tampoco la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, a pesar de que están incluidos dentro del artículo 123 apartado B, a lo único que tienen derecho es al pago del salario y a la seguridad social, no así a los demás derechos que otorga la Ley Burocrática.

Concluyendo podemos decir que trabajador al Servicio del Estado es aquel hombre o mujer que prestan un servicio personal subordinado a una dependencia o institución gubernamental, además mediará entre ellos un nombramiento, que será una condición *sine qua non* para que exista la relación de trabajo.

7. Trabajadores de base

Se llama trabajador de base a la persona física que ha de prestar un servicio a otra física o moral y que son regulados todos sus derechos y obligaciones en las leyes reglamentarias.

Decimos que es trabajador de base una persona que tiene estabilidad en su trabajo y que no puede ser despedida a excepción de aquellos casos en que

incurra en un acto u omisión que sancione la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las leyes reglamentarias, y en su caso puede formar parte de una Organización Sindical, a través de la cual sus derechos laborales sean tutelarmente protegidos.

Se consideran trabajadores de base aquellos que son inamovibles y ésta comienza con la prestación del servicio en los términos del artículo 75 de la Ley Federal del Trabajo: “las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado”.

Es aquel que no es de confianza pudiendo también ser de planta, y este último es el trabajador que desempeña servicios de carácter normal, necesario y permanente en la empresa. Considerando así al trabajador desde el momento mismo en que comienza a prestar sus servicios, si no existe pacto legal en contrario. Es el trabajador contratado por tiempo indefinido.

Cabe aclarar que el artículo 6º de la Ley Burocrática, dispone una inamovilidad más general; son trabajadores de base: los no incluidos en la numeración que señala el artículo 5º, mismo que menciona cuales son los trabajadores de confianza y los no incluidos en este último artículo serán por excepción trabajadores de base; para que puedan considerarse como tal, deberán cumplir como mínimo seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente.

Podemos concluir que trabajador de base es aquel que goza de todos los derechos y obligaciones de forma indefinida, porque tiene estabilidad en el empleo.

8. Trabajador de confianza

“Son las personas que por la naturaleza de las funciones que desempeñan en la empresa o establecimiento o al servicio de un patrón en lo particular, ajustan su actividad a funciones especiales en la relación de trabajo, que al ser de excepción dan a su contratación un carácter sui generis, acorde con las labores que realizan. Empleado de confianza, voz que se emplea como sinónima de trabajador de confianza para efectos legales, es la persona que desempeña el

trabajo que atañe a la seguridad, eficacia y desarrollo económico o social de una empresa o establecimiento, y la que conforme a las atribuciones que se le otorgan, actúa al amparo de una representación patronal que le permite gozar de ciertos beneficios y distinciones”.¹⁶

Si nos atenemos al criterio jurídico, de confianza es el trabajador al que protege la legislación del trabajo con las modalidades que corresponden a la actividad que desempeña; y son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general; así como las relacionadas con trabajos personales del patrón, dentro de la empresa o establecimiento (artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo).

“El artículo 5º de la Ley Burocrática determina quienes son trabajadores de confianza en el servicio público, a través de una larga enumeración, que contrasta grandemente con el trato sencillo que al mismo tipo de trabajo da el artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo, mediante la mención de las funciones que se consideran de confianza y la estipulación de que lo verdaderamente importante es la naturaleza de las funciones que se desempeñen y no la denominación que se da al puesto.”¹⁷

“Por su parte, los trabajadores de confianza en el servicio público son excluidos del régimen laboral burocrático según lo disponen los artículos 2º y 8º de la ley de la materia; su situación es de absoluta inseguridad y desprotección al grado de que solamente les está garantizado, por la fracción XIV del apartado B del artículo 123 Constitucional, el disfrute de las medidas de protección al salario y que gocen del beneficio de la seguridad social”.¹⁸

Podemos decir que la confianza en una persona puede ser subjetiva y también lo es en las relaciones jurídicas, la validez de éstas no puede quedar al arbitrio de una sola de las partes, pues de ser así tanto la validez como el cumplimiento de las obligaciones dependería de la voluntad de uno de los contratantes. Por ello no basta una simple estimación subjetiva y no es posible aceptar la confianza a que se refiere el artículo 126 fracción X de la Ley Laboral, cuando se refiere a un sentimiento de simpatía o antipatía, porque el

¹⁶ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Op. Cit. P. 3699.

¹⁷ DÁVALOS, José. *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*. Segunda Edición. Porrúa, México, 1991. P. 79 y 80.

¹⁸ DÁVALOS, José. Op Cit. P. 80.

objeto fundamental del Derecho del Trabajo consiste en garantizar a los trabajadores sus prerrogativas contra esos sentimientos de la clase patronal.

Es preciso mencionar que cuando un patrón tiene ciertas costumbres, paradigmas, creencias e idiosincrasia y sentimientos subjetivos que reflejan una baja autoestima puede repercutir en tenerle confianza o no a un trabajador que se desempeña dentro de su empresa o establecimientos, por ello es fundamental que la Ley Laboral y Burocrática, señalen específicamente cuáles son las causas por las que a un trabajador se le puede perder la confianza.

9. Patrón

“Patrón es el sujeto de derechos y obligaciones garantizados aquellos y exigibles éstas. En términos generales podemos decir que patrono es el que manda, ordena y dirige; y los subordinados (obreros o empleados) son los que obedecen, actúan y cumplen las ordenes emanadas del patrón”.¹⁹

La Legislación Federal define al patrón en el artículo 10 primer párrafo, en la forma siguiente: “es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

A la persona que recibe los servicios del trabajador se le conoce en la doctrina tanto en la legislación nacional e internacional con diversas denominaciones, encontrándose entre otras, las de acreedor del trabajo, empleador, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, locatario, etc., y en el caso de una controversia judicial, se ha preferido usar el término patrón y empresario, porque tradicionalmente se ha venido usando, además dichos conceptos presentan menos objeciones técnicas.

Pese a que tradicionalmente, se reconoce al patrón como Jefe de la Empresa, un poder de jerarquía del que depende la relación subordinada, los trabajadores de la misma, la definición de ley es precisa y objetiva, no obstante que el cuestionamiento de que pudiera estimarse incompleta en tanto que emite el consejo de subordinación y no alude el compromiso de retribuir el trabajo. En efecto, resulta evidente a nuestro juicio, que al suprimirse la condicionante de preexistencia de un contrato de trabajo, ignorándose la limitante de la subordinación, pretendió fortalecer el carácter expansivo del

¹⁹ALTERINI y otros. *Enciclopedia Jurídica Omega*. Tomo XXV. Driskill. Argentina. 1986. P. 977.

derecho del trabajo, por otra parte, el señalamiento de la contra prestación que se haga indispensable para definir el carácter del patrón, toda vez que la obligación del pago del salario esta sobre entendida, es insalvable y, por disposición de ley, irrenunciable.

La desvinculación del concepto de patrón respecto del contrato de trabajo, obedece, dentro de nuestro sistema, al acosamiento de la autonomía relacionista que explica la prestación de los servicios como razón generatriz de la aplicación y del derecho del trabajo, para algún sector de la doctrina y del derecho comparado, suele confundirse el concepto de patrón, identificándolo indiscriminadamente con el de empleador o empresario, cuando no con los de dador o acreedor de trabajo. Pensamos que no es exacto.

Podemos decir que patrón es otro de los sujetos fundamentales para que se de la relación jurídica de empleo. Puede ser una persona física que tiene subordinados desde una hasta conformar una pequeña empresa o también el patrón puede ser una persona jurídica o moral, que generalmente se conocen en los consorcios de centros comerciales de grandes dimensiones.

10. Estabilidad en el trabajo

Víctor Mozart Russomano, dice que la estabilidad en el trabajo “es el derecho del trabajador de permanecer en el empleo, incluso contra la voluntad del empresario, mientras no exista causa relevante que justifique su despido”.²⁰

“La estabilidad en el trabajo es un principio creador de un derecho para el trabajador, nunca un deber para él. Conforme al artículo quinto de la Constitución, la estabilidad depende de la voluntad del trabajador; es un deber para él patrón porque las hipótesis de disolución de una relación de trabajo, están determinadas en la ley.”²¹

“La idea de estabilidad en el trabajo es una creación de la asamblea magna de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista. Nació en Querétaro, sin que pueda decirse quien fue su autor, como una idea-fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera”.²²

²⁰ RUSSOMANO MOZART, Víctor. La estabilidad del trabajador en la empresa. Segunda Edición. Unam. México. 1981. P 13.

²¹ DÁVALOS, José. Op. Cit P. 138.

²² DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. PP. 219 y 220.

Por su parte el jurista Néstor de Buen, menciona que: “la estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo, el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural”.²³

El trabajador tiene el derecho, salvo los casos expresamente señalados en la ley, de permanecer o mantenerse indefinidamente en su trabajo como lo señala el artículo 35 de la Ley Laboral: “...a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.” Asimismo el artículo 39 de la misma ley señala que si subsiste la materia de trabajo, subsistirá la relación hasta el agotamiento de la materia.

Como en toda regla existen excepciones, podemos decir que hay estabilidad absoluta cuando la relación de trabajo es perdurable, siempre y cuando no haya una disolución por un acto unilateral del patrón por causa justificada, que deberá probarse ante las autoridades laborales, en caso de inconformidad del trabajador. Por otro lado estamos en presencia de una estabilidad relativa cuando la Constitución en su artículo 123 fracción XXII relacionado con los artículos 49 y 50 de la Ley Laboral, autorizan al patrón a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización.

Para las personas que trabajan al servicio del Estado, el artículo 6º de la Ley Burocrática, concede a los trabajadores de base, inamovilidad una vez que hayan cumplido seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente; cabe aclarar que durante los seis primeros meses, estos trabajadores tienen una terrible incertidumbre de su empleo porque una vez transcurridos seis meses un día, existe una contundente estabilidad absoluta, y no tendrá mas limites que los previstos por el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

²³ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo I*. Porrúa, México, 1990, P. 547.

Podemos concluir que la estabilidad en el trabajo le permite al trabajador vivir tranquilamente su presente y le da seguridad para disfrutar su porvenir, además le da certeza al trabajador que mientras cumpla con sus obligaciones continuará laborando y nunca más dependerá su permanencia en la empresa de apreciaciones subjetivas o caprichos del patrón. Si muchas empresas o dependencias públicas garantizan la permanencia de los trabajadores en el empleo se podrían disminuir los índices delictivos en un cierto porcentaje y hasta la sociedad podría vivir más tranquilamente.

11. Relación de trabajo

“La palabra relación proviene de la voz latina *relatio*, que significa conexión de una cosa con otra, correspondencia, enlace entre dos cosas. Cabe establecer, en tal forma, que la locución relación de trabajo significa la conexión necesaria e inevitable que se establece entre quien presta un servicio personal y la persona a quien, como patrono, se presta dicho servicio”.²⁴

Para el tratadista Mario de la Cueva, no elimina la posibilidad de que el acto que origina la relación de trabajo sea un contrato. El maestro señala que bien puede ser el contrato u otro acto que le dé origen a la relación laboral; “el acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación... el acuerdo de voluntades 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”.²⁵

Desde la discusión de los tribunos donde defendieron los derechos del trabajador se tenía el firme propósito de no proteger los acuerdos de voluntades sino al trabajador mismo; dice José Dávalos que: “no trata de regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa. En la realidad casi siempre se da la relación como consecuencia de un contrato previamente establecido, o por lo menos de modo simultáneo”.²⁶

Si cualquiera de las partes presenta un contrato que está debajo de las condiciones consignadas en la Ley Laboral, éste será nulo. Sin embargo la

²⁴ CANABELLAS, Guillermo. Tratado de derecho laboral, Tomo II, Tercera Edición, Heliasta, Argentina, 1988. P.61.

²⁵ Idem P.189.

²⁶ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Porrúa, México. 1990. P. 105.

relación de trabajo prevalece debiendo restituirse los derechos y obligaciones para ambas partes apegándose a la Constitución y a las leyes reglamentarias.

Para el caso de los Trabajadores al Servicio del Estado, los artículos 2º y 3º de la Ley Burocrática, señalan que podrá haber relación de trabajo en virtud de nombramiento o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.

Resumiendo podemos decir que, para que haya relación de trabajo es suficiente que una persona preste a otra física o moral un trabajo personal subordinado. No necesariamente deberá existir un contrato de trabajo por escrito, verbal o tácito, previamente para que se dé una relación laboral.

12. Abandono de empleo

“ El abandono de empleo es la expresión de la intención del trabajador de no volver más a su empleo o de su deseo de no trabajar”.²⁷

El abandono de empleo es abstenerse de realizar las funciones que tiene encomendadas el trabajador o que desatienda por un lapso prolongado sus actividades que tiene que realizar dentro de su área laboral, por la que se le paga una contraprestación que es el salario.

Con mucha frecuencia el abandono de empleo lo utiliza el patrón como un recurso procesal. El patrón que despide a un trabajador sin causa justificada o con elementos insuficientes para acreditar la conducta del trabajador, en el juicio el patrón niega generalmente el despido e invoca el abandono de empleo. En este supuesto corresponde al patrón probar el abandono. Pero se invierte la carga de la prueba si el patrón niega el despido, alegando abandono de empleo; para el caso de que se le condene a la reinstalación del trabajador deberá ser en el mismo puesto y con las mismas funciones que venía desempeñando hasta antes de ser despedido.

“Debemos tener presente que la Ley Federal del Trabajo, no reconoce ni señala expresamente el abandono de trabajo, como causa de terminación, suspensión o rescisión de las relaciones individuales de trabajo (artículo 53, 42 y 47 de la Ley Federal del Trabajo). Consecuentemente, aunque pudiera alegarse para despedir al trabajador, con fundamento en lo dispuesto en el

²⁷ DAVALOS, José. Op. Cit. P. 158.

artículo 47, fracción XV de la Ley Laboral, como causa análoga a las señaladas en los incisos anteriores del citado artículo 47, consideramos que lo más conveniente para el patrón es esperar a que el trabajador a través del abandono, incurra en más de tres faltas de asistencias a su trabajo y por esta causal que establece expresamente el inciso X del artículo 47 de la ley, rescindir sin responsabilidad para él, la relación o contrato individual de trabajo”.²⁸

En el caso de los trabajadores al servicio del Estado, el artículo 46 fracción I de la Ley Burocrática, señala que: el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por: “por abandono de empleo”.

Podemos concluir diciendo que el abandono de empleo es la actitud que toma el trabajador de no acudir a su trabajo, y que puede ser motivo de la rescisión de la relación de trabajo o de terminación de los efectos de su nombramiento.

13. Despido

“Es la disolución unilateral de la relación de trabajo, por parte del patrón ante el incumplimiento grave y culposo de las obligaciones del trabajador”.²⁹

El Dr. José Dávalos, señala que: “el despido es el acto por el cual el patrón le hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios; se equipara al despido la circunstancia de que el patrón impida por cualquier medio que el empleado ejercite el derecho que le otorga su contrato para desempeñar el trabajo, o que se reuse a ministrarle el trabajo; si en determinado caso no se acredita ninguno de tales supuestos, no puede existir despido”.³⁰

“El despido es el acto unilateral del patrón mediante el que le comunica al trabajador que le extingue o da por concluida la relación o contrato individual

²⁸ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. Cit. P.450.

²⁹ SANTOS AZUELA, Héctor. *Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano*. Tomo D-II. Porrúa/Unam. México, 2000, P. 1318.

³⁰ DÁVALOS, José. Op. Cit. P. 145.

de trabajo existente entre ellos, por lo que no podrá continuar prestando sus servicios a la empresa. El despido puede tener o no, una causa legal o justa”.³¹

Es necesario mencionar que el despido es en realidad una suspensión de la relación laboral, y si la autoridad laboral considera que el despido está apegado a derecho, la relación laboral se extingue. Pero si el despido lo considera injustificado, la relación laboral debe reanudarse, con la reinstalación del trabajador, y con las consecuencias legales que trae consigo, como el pago de salarios vencidos y demás prestaciones que le correspondan desde el momento en que se le despidió hasta la reinstalación. Para el caso de que el trabajador haya ejercitado la acción de indemnización, la relación laboral se dará por concluida con el pago de la indemnización y demás prestaciones exigidas.

³¹ BORRELL NAVARRO, Miguel, Op. Cit. PP. 331 y 332.

CAPÍTULO II

EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

Antecedentes

Antes de que el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, quedara redactado tal como lo conocemos actualmente, tuvieron que pasar previamente varios sucesos históricos que sirvieron de base para que los prominentes legisladores del constituyente 1916-1917, no tuvieran miedo en romper los moldes tradicionales del derecho constitucional, tampoco los amedrentaron aquellos sabios que decían que sería un error histórico que se establecieran los derechos sociales en nuestra Constitución.

Los grandes Tribunales de la Asamblea Constituyente 1916-1917, poseían en su sangre un espíritu reformador y en sus venas se transportaba el sufrimiento, que hasta ese momento padecía la clase trabajadora; tenían plena conciencia de la situación en que estaba viviendo el país, ya que ellos mismos descendían de familias marginadas y de explotación inaudita, por ello rompieron el silencio e hicieron uso de la oratoria revolucionaria, estaban ansiosos de salvar a su pueblo para hacer realidad los sueños de superación y abolir los siglos de explotación de unos y desesperanza de otros.

Los grandes reformistas sabían que en 1910, fue un movimiento ipso facto que hizo que cambiara radicalmente el orden, porque fue una revolución que propició el advenimiento de una situación que antaño prevalecía, y que dio pauta para modificar a nuestro sistema jurídico y particularmente formar un nuevo pacto social. Para este cambio contribuyó en gran medida un hombre tenaz, inteligente y de altos vuelos como lo era Ricardo Flores Magón, con su programa del partido liberal, del que se afirma constituye la base ideológica de la revolución mexicana y fue la semilla que fructificó finalmente en la estructura básica del artículo 123 de nuestra Carta Magna.

A propósito del pensamiento de este luchador social, el tratadista Néstor de Buen, dice que: "En realidad el programa del partido liberal, refleja desde el punto de vista social, una tendencia burguesa radical, esto es una solución que mantiene, como supuesto, la estructura capitalista, cuyos excesos trata de

remediar mediante el establecimiento de prohibiciones a los patronos y mínimos y máximos a favor de los trabajadores.”³²

La mayoría de los autores que tratan el tema de la Revolución Mexicana, efectivamente coinciden en que el programa del partido liberal, constituyó un documento base para el cambio violento en nuestro país y fue un movimiento social, que sirvió de bandera para la burguesía Maderista, Carrancista y Obregonista; es así que, el 05 de octubre de 1910, Francisco I. Madero con su Plan de San Luis, inicia el movimiento armado contra Porfirio Díaz.

Posteriormente el movimiento constitucionalista que encabezó Venustiano Carranza triunfa, y el 26 de marzo de 1913, en la Hacienda de Guadalupe del Estado de Coahuila, reúne a sus jefes y oficiales para redactar el Plan de Guadalupe, otorgándose el nombramiento de primer jefe del ejército “Constitucionalista”, con la condición de que una vez que triunfara se encargaría interinamente del poder ejecutivo y convocaría a elecciones generales una vez restablecida la paz. Sin embargo, Carranza fue el autor del decreto de primero de agosto de 1916 en el que se establece la pena de muerte para los huelguistas, siendo así reconocido como el más burgués y reaccionario de los jefes del movimiento armado.

Es así que podemos concluir diciendo que el movimiento de 1910 tuvo su base en el sentimiento del pueblo que se cristalizó en la revolución Mexicana, ya que existían las condiciones de miseria, injusticias y sobre todo una constante violación a sus libertades y a sus derechos humanos pero el más puro y limpio luchador social el Aguila Ciega, Ricardo Flores Magón, sistematizó ese sentir popular a través de su programa del partido liberal, también el excelso Emiliano Zapata, el caudillo nato Francisco Villa y el inteligente Álvaro Obregón, enarbolaron ideales que finalmente quedaron plasmados en la Constitución de 1917, particularmente nuestro país fue el primero en el mundo que institucionalizó los Derechos Sociales en una carta magna y fue ejemplo claro para muchos detractores de que sí se pueden garantizar las garantías sociales en el Código Político por excelencia.

³² DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. P. 323.

1. Constituyente 1916-1917

Don Venustiano Carranza, no tenía la intención de hacer un programa a nivel nacional para la consecución de las reivindicaciones populares, quienes realmente ejercieron presión, fueron los ejércitos campesinos de Villa y Zapata, los focos rebeldes de obreros, los maestros, los legisladores, la clase social desposeída de los medios de producción, todos ellos instaron a Carranza a lanzar un programa de reformas sociales con el cual pudiera mantener y ampliar su control sobre las masas y dar solución a las exigencias de los inconformes.

También los intelectuales que seguían a Carranza, creían que la solución era redactar una nueva constitución, porque la de 1857, ya había quedado rebasada, pues resultaba obsoleta para resolver los grandes problemas nacionales, se necesitaba de una constitución, que respetará los derechos políticos, sociales, económicos y culturales de un pueblo que estuvo sometido durante muchos años.

El ideólogo político Arnaldo Cordova, dice: “ en su mayor parte los ejércitos Constitucionalistas estaban formados por campesinos, muchos de ellos sin tierra al igual que los Villistas y Zapatistas; pero muy pronto tuvieron que ocuparse también de los problemas de los trabajadores urbanos, en especial, después que los obreros de la capital declararon una huelga general a mediados de 1916, por reivindicaciones salariales y en contra de la política económica de Carranza. En realidad, y ello debió parecerles muy claro desde un principio a aquellos dirigentes venidos de las clases medias, muchos de los conflictos que periódicamente se abrían entre las masas trabajadoras y el poder político instaurado por el constitucionalismo obedecían a los métodos autoritarios de gobierno empleados por don Venustiano Carranza”.³³

En realidad Venustiano Carranza quería hacer reformas muy someras, mientras los dirigentes constitucionalistas deseaban una profunda reforma social que satisficiera el verdadero sentir popular y las diferencias fueron muy notorias en el Congreso Constituyente en 1916 a 1917, que se reunió en Querétaro para elaborar una nueva constitución. Sin embargo el primer jefe del Constitucionalismo reivindicó su concepción de un Estado de Ejecutivo

³³ CORDOVA, Arnaldo. *La ideología de la Revolución Mexicana*. Era. Décima Quinta reimpresión. México, 1973. P. 25 y 26.

fuerte, de inspiración porfiriana; sus propuestas consistieron en limitar las atribuciones del legislativo, ampliando las del Titular del poder ejecutivo. Sin embargo los líderes reformistas constituyentes decidieron aceptar la propuesta de Carranza, pero fueron mucho más lejos, es decir hacer una verdadera reforma del Estado, para que este fuera el Tutelar de los derechos de los campesinos y protegerlos del abuso de los terratenientes, y al mismo tiempo fuera el Rector del desarrollo económico del país. Para cumplir con los sueños por los cuales el pueblo luchó, los legisladores levantaron la voz para que los derechos de los campesinos quedaran garantizados en el artículo 27 Constitucional. Por otra parte uno de los anhelos del pueblo mexicano era que se respetaran y que se elevaran a nivel constitucional los derechos de los trabajadores, de modo que se integró el artículo 123 a nuestra constitución sin poner en peligro al capital, a este respecto Arnaldo Cordova aclara: “se instituyo con el artículo 123, un sistema interclasista de relaciones en que el Estado sería garante y, al mismo tiempo, árbitro inapelable de los derechos de cada una de las clases que se regimentaban, los trabajadores y los capitalistas”.³⁴

2. Los Grandes Tribunos

Después de que Venustiano Carranza, pronunciara su discurso con motivo de la apertura de los trabajos legislativos que iniciarían el 1º de diciembre de 1916, dice Néstor del Buen, no fue sino; “hasta la vigésimo tercera sesión celebrada la tarde del martes 26 de diciembre, y bajo la presidencia del diputado Luis Manuel Rojas, se inició la discusión del artículo 5º del proyecto”.³⁵

Para la discusión del dictamen se inscribieron 14 oradores para hablar en su contra, cada uno de ellos dejó en claro sus motivos y sus razones por los cuales estaban en descontento del proyecto presentado por Carranza. Las discusiones trascendentales más fuertes para discutir el artículo 5º, fueron los días 26, 27 y 28 de diciembre de 1916, unos diputados se inscribieron para hablar a favor, otros en contra, en realidad su oposición era con el único propósito de hacer que los derechos de los trabajadores fueran más extensivos; y señalaremos las participaciones que a nuestro juicio fueron de las más importantes, algunas de ellas quedaron para la historia como verdaderas piezas

³⁴ CORDOVA, Arnaldo. Op. Cit. P. 27.

³⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. P. 343.

oratorias, otras tuvieron un contenido técnico jurídico, pero creemos que el debate fue emocionante y muy rico con un verdadero sentir social.

El diputado que tuvo un gran impacto por la forma de abordar el tema y defender la tendencia Carrancista, fue el Licenciado Fernando Lizardi, el que criticó durante su discurso las cuestiones relacionadas con el trabajo de la manera siguiente: “Este último párrafo desde donde principia diciendo: la jornada máxima de trabajo no excederá de ocho horas...”, “le queda al artículo exactamente como un par de pistolas a un Santo Cristo y la razón es perfectamente clara”... el diputado continúa diciendo “el proyecto presentado por el Ciudadano Primer Jefe, se dan facultades al Congreso de la Unión para legislar sobre trabajo”.³⁶

Lizardi fue uno de los diputados que encendió los ánimos porque inmediatamente después continuaron los otros oradores para hablar en contra del dictamen porque estaban interesados en que se incluyeran las protecciones a los trabajadores y uno de ellos del Estado de Veracruz el General Heriberto Jara que habló con el corazón en la mano, con un verdadero sentimiento y con un profundo conocimiento de la realidad, llegó a convencer a su auditorio, porque sólo el orador que habla así frente a su público podrá tener mayor convencimiento nos decía el maestro Enrique Larios en sus clases de oratoria.

Veamos esa excelsa defensa que hace el diputado por Veracruz defendiendo los criterios revolucionarios al decir lo siguiente: “pues bien, los juriconsultos, los tratadistas, las eminencias en general en materia de legislación, probablemente encuentren hasta ridícula esta posición. ¿Cómo va a consignarse en una constitución la jornada máxima de trabajo? ¿Cómo se va a señalar allí que el individuo no debe trabajar más de ocho horas al día?. Eso según ellos es imposible; eso según ellos pertenece a la reglamentación de las Leyes; pero, precisamente, señores, esa tendencia, esa teoría ¿Qué es lo que ha hecho? Que nuestra Constitución tan libérrima, tan amplia, tan buena, haya resultado como la llamaban los señores científicos, ‘un traje de luces para el pueblo mexicano’ por que faltó esa reglamentación, porque jamás se hizo. Se dejaron consignados los principios generales, y allí concluyó todo. Después, ¿quién se encarga de reglamentar? Todos los Gobiernos tienden a consolidarse y a mantener un estado de cosas y dejan a los innovadores que vengan a hacer tal o cual reforma. De allí ha venido que, no obstante la libertad que

³⁶ *Diario de los debates del Congreso Constituyente 1916-1917*. Cámara de Diputados, México, 1960. Tomo I. P. 972.

aparentemente se garantiza en la Carta Magna, haya sido tan restringida; de allí ha venido que los hermosos capítulos que contiene la referida Carta Magna, queden nada más como reliquias históricas, allí en ese libro. La jornada máxima de ocho horas no es sencillamente un aditamento para significar que es bueno que sólo se trabajen ese número de horas, es para garantizar su vida, es para garantizar sus energías, porque hasta ahora los obreros mexicanos no han sido más que carne de explotación... “Ahora, nosotros hemos tenido empeño de que figure esa adición en el artículo Quinto”.³⁷

Después de escuchar esa brillante intervención del Constituyente Veracruzano, habrían de ser cada vez más abiertas las participaciones. El diputado Yucateco Héctor Victoria iría cada vez más lejos,” él era un trabajador ferrocarrilero que había sufrido la injusticia en carne propia, pues en un accidente de trabajo en la planta de reparto o de mantenimiento en que trabajaba había perdido un ojo al caerle una rebaba de hierro; no solamente no le cubrieron indemnización alguna; sino que estuvieron a punto de reclamarle daños”.³⁸

Cuando le tocó participar dijo: “un representante obrero, del Estado de Yucatán viene a pedir aquí se legisle radicalmente en materia de trabajo. Por consiguiente, el artículo 5º a discusión, en mi concepto 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, minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación, de arbitraje, prohibiciones de trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros e indemnizaciones...”³⁹

³⁷ Diario de los debates del Congreso Constituyente, 1916-1917. Cámara de Diputados. México 1960. Tomo I. PP. 976, 977, 978.

³⁸ CANTON MOLLER, Miguel. *Derecho del Trabajo Burocrático*. PAC. Tercera Edición. México. 1988. P. 30.

³⁹ Diario de los debates del Congreso Constituyente, 1916-1917. Cámara de Diputados. México. 1960. Tomo I. PP.980, 981.

Héctor Victoria, tuvo una destacada participación tocó puntos importantes como los accidentes de trabajo y enfermedades, indemnizaciones y seguros que no habían sido tratados antes y que sin duda los legisladores no escatimaron esfuerzos porque dichas propuestas se establecieran en la Constitución.

Otro de los inconformes que respondió a la propuesta de Lizardi fue el diputado obrero por el Estado de Coahuila J.L. Von Vorse: “Yo diciendo también de la opinión de los compañeros Zavala y del Compañero Victoria; yo no quiero que se vote por parte el artículo que presenta la Comisión; yo pido que se rechace y que se reconsidere, que se le pongan las polainas, que se pongan las pistolas, que ponga el 30-30 al Cristo, pero que se salve nuestra clase humilde, a nuestra clase que representa los tres colores de nuestra bandera y nuestro futuro y nuestra grandeza nacional”.⁴⁰

Uno de los diputados que habló de la forma de establecer el contenido discutido hasta el día 26 de diciembre de 1916 fue el periodista poblano Froylán C. Manjarrez, que dijo: “A mi lo que me importa es que atendamos debidamente el clamor de estos hombres que se levantaron en la lucha armada y que son los que más merecen que nosotros busquemos su bienestar y no nos espantemos a que debido a errores de forma aparezca la Constitución un poco mala en la forma; no nos asustemos de esas trivialidades, vamos al fondo de la cuestión; introduzcamos todas las reformas que sean necesarias al trabajo; démosles los salarios que necesiten, atendamos en todas y cada una de sus partes lo que merecen los trabajadores y lo demás no lo tengamos en cuenta, pero repito, señores diputados, precisamente porque son muchos los puntos que tienen que tratarse en la cuestión obrera, no queremos que todo esté en el artículo 5º, es imposible, esto lo tenemos que hacer más explícito en el texto de la Constitución y ya les digo a Ustedes, si es preciso pedirle a la Comisión que nos presente un proyecto en que se comprenda todo un título, toda una parte de la Constitución, yo estaré con ustedes, porque con ello habremos cumplido nuestra misión de revolucionarios”.⁴¹

Podemos decir que el Diputado Froylán, como todos los demás diputados que estuvieron a favor de que se incluyeran los derechos de los trabajadores en la Constitución, llegaron a un punto culminante, a convencer a Carranza, para

⁴⁰ Diario de los debates del Congreso Constituyente, 1916-1917. Cámara de Diputados. México 1960. Tomo I. P. 984

⁴¹ Diario de los debates del Congreso Constituyente, 1916-1917. Cámara de Diputados. México. 1960. Tomo I. P. 986.

crear una comisión que redactara un nuevo título sobre el trabajo, que finalmente fue aprobado por unanimidad con 163 votos de los diputados presentes.

Siempre que el hombre redacta un documento trascendental o tiene en mente acciones filantrópicas a favor de sus semejantes, aparecerán adalides que a través de la palabra le dan vida a ese pensamiento como sucedió con los grandes tribunos, que hablaron con lo más profundo de su ser para realizar cambios excepcionales a favor de la clase trabajadora de este país.

3. El Proyecto de Venustiano Carranza

Las adiciones que se hicieran al Plan de Guadalupe el 12 de diciembre de 1914, eran con el propósito de dar al primer Jefe poderes dictatoriales para expedir decretos, nombrar y remover a todos los funcionarios estatales y nacionales, convocar a elecciones municipales después de que la Suprema Jefatura estuviere instalada en la Ciudad de México, asimismo supervisar la elección del Congreso Nacional mismo que se encargaría de ratificar, modificar o completar las reformas propuestas por Venustiano Carranza para elevarlas a rango Constitucional.

Sin embargo el Congreso Nacional, tardo en instalarse porque la actividad rebelde continuaba en la ciudad de México, y había constantes amenazas de conspiración, pequeñas bandas revolucionarias actuando con el ostensible propósito de crear un nuevo orden de cosas, ante esta situación temía el primer jefe que los descontentos utilizaran cualquier excusa para atacar al gobierno establecido.

Posteriormente Carranza, convocó a una Asamblea Constituyente libremente elegida para el único fin de escribir una Nueva Constitución, para ello se comprometió a presentar a los delegados que iban a discutir aprobar o modificar para que las reformas fueran incorporadas e instituidas por decreto. Al respecto Charles C. Cumberland señala “escogió Querétaro escenario de la última derrota y la ejecución de Maximiliano, y capital temporal de su gobierno a principios del año, como las sedes de las reuniones”.⁴²

⁴² CUMBERLAND. Charles C. La Revolución Mexicana. Los Años Constitucionales, Fondo de Cultura Económica. México. 1983. P. 298.

En la tarde del 1º de Diciembre de 1916, Carranza presenta su proyecto de Constitución, explicando los cambios que había incorporado. Se había comprometido a conservar intacto el espíritu liberal y la forma de gobierno, era en efecto una redacción nueva y una reorganización de la Constitución de 1857, con la corrección de algunas deficiencias, de quitarle lo que le hacía inaplicable.

Dice el mencionado escritor Cumberland, que “Los cambios más significativos estaban en los artículos meramente políticos y no eran novedosos: No reelección del Presidente, ni de los gobernadores, Sufragio directo y no directo para todos los puestos públicos otorgados por elección, supresión a la Presidencia, se incluían unos cuantos puntos con implicaciones sociales y económicas: educación laica, libertad religiosa, trabajo colectivo de las tierras ejidales”.⁴³

Estos cambios produjeron una gran decepción en el pueblo que estaba asombrado de que no se mencionaban reformas profundas, por igual los diputados estaban irritados porque no había cambios significativos, tampoco había la intención del primer jefe de hacer una verdadera Constitución, en la que se incluyeran las aspiraciones por las cuales se gestó la Revolución.

Hubo reformas en materia laboral muy someras, como las señalaba la entonces fracción X del artículo 73 que facultaba al Poder Legislativo Federal, para regular la materia del Trabajo, la cual en la práctica no se respetaba y tampoco era garantía de que realmente se defendieran a cabalidad los derechos de los trabajadores.

4. El texto primogénito

El programa del grupo Carranza, fue la base en la Constitución de 1917, los grupos revolucionarios a los cuales convocó el Congreso Constituyente, fueron principalmente a los Carrancistas y Obregonistas, los que elaboraran el nuevo texto Constitucional. El politólogo Luis Javier Garrido, señala que los “Representantes de las capas medias de la población: militares, profesores, abogados y periodistas, frente a la mayoría que sostenía el proyecto oficial, la

⁴³ CUMBERLAND, Charles C. Op. Cit. P. 28.

minoría Obregonista, que se constituyó como ala izquierda del Congreso, logró sin embargo hacer aceptar al mismo importantes reformas que luego de largos debates (1ª de Diciembre de 1916 -- 4 de febrero de 1917), fueron incorporados a los artículos 3ª, 27 y 123”).⁴⁴

Si miramos la historia, notaremos que en todo momento hay cambios, sin embargo los más profundos se dan en la época de crisis, cuando aparecen los inconformes, los inquietos, los revolucionarios y es el caso los integrantes de la Asamblea Constituyentes, eran hombres que habían luchado en las fábricas, en los campos de batalla y que querían de una vez por todas, transformar la estructura económica y las Instituciones Jurídicas de la Nación, con el propósito de que el pueblo de México, pudiera marchar hacia delante y realizar plenamente su destino.

Al respecto señala el ideólogo Jesús Silva Herzog: “aquellos hombres de izquierda contribuyeron a que la Constitución del 5 de Febrero de 1917, fuera la más avanzada del mundo en la fecha en que fue promulgada. Al principio la criticarían con severidad y acritud, no pocos juristas de la vieja escuela porque trataba de resolver en algunos de sus artículos problemas ingentes de carácter económico y social, más después ha sido imitada lo mismo en América que en Europa, al reorganizar u organizarse otras naciones”.⁴⁵

Dentro del texto primogénito de la Constitución de 1917, podemos señalar brevemente algunos artículo que a nuestro concepto fueron más relevantes en los que destacan: El artículo 3º establece el laicismo en todas las escuelas oficiales y particulares y en todos los grados, prohíbe que las corporaciones religiosas o ministros de cualquier culto puedan establecer escuelas.

El artículo 127, tuvo largas deliberaciones entre los diputados, y fue sin duda uno de los más avanzados porque habla de la propiedad de las tierras y aguas que corresponden originalmente a la nación, de la expropiación por causa de utilidad pública, de la subdivisión de latifundios con el fin de crear la propiedad privada. En esta estructura subsistió hasta que vino la reforma del sexenio de Carlos Salinas de Gortari.

⁴⁴ GARRIDO, Luis Javier. El Partido de la Revolución Institucionalizada, La Formación del Nuevo Estado en México (1928-1945). Sexta Edición. Siglo XXI. México. 1991. P. 36.

⁴⁵ SILVA HERZOG, Jesús. Breve Historia de la Revolución Mexicana. Fondo de Cultura Económica. México, 1973. P. 316.

El artículo 28, que era en contra de los monopolios; el artículo 123, fue uno de los más históricos porque regiría el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo.

El Texto Primogénito Constitucional, que se promulgó el 5 de febrero de 1917, pasó a la Historia, porque fue uno de los más avanzados al consagrar los derechos sociales, este orgullo nacional sirvió de modelo para muchas potencias desarrolladas como Francia, Alemania y Rusia.

Los Artículos 3º, 27 y 123, han sido un enorme beneficio para el país, puesto que han contribuido tanto con la reforma educativa, agraria y laboral a robustecer la nacionalidad y la independencia económica sobre todo a que nuestra educación sea una de las mejores de América Latina, y principalmente ha garantizado a que los trabajadores se les haga justicia y que los seres humanos de nuestro país sean más libres.

5. Cronología de las reformas

Desde que fue proclamada la Carta Magna, ha sufrido diferentes modificaciones en su artículo 123, para el Maestro Jesús Silva Herzog, “Las reformas de mayor importancia y trascendencia fueron promovidas por el Licenciado Adolfo López Mateos, en los primeros años de su gestión presidencial”.⁴⁶

A nuestro juicio las reformas más trascendentales que sin duda alguna se han ajustado al cambio social, a las inquietudes y necesidades de la clase trabajadora son las siguientes:

Decreto del 31 de agosto de 1929; D.O. del 6 de septiembre de 1929, aquí se establece La Federalización de la Legislación del Trabajo. Se adiciona la fracción XXIX para declarar de utilidad pública la Ley del Seguro Social.

Asimismo se publica en el D.O. del 4 de Noviembre de 1933, la reforma a la fracción IX relativa a la participación de utilidades. Durante la administración de Lázaro Cárdenas, en el D.O. del 31 de Diciembre de 1938, se les concede el Derecho de Huelga a los obreros, y a fin de conocer las normas de

⁴⁶ Idem.

competencia federal y local se adicionó la fracción XXXI, publicada en el D.O. del 31 de Noviembre de 1942.

En el D.O. del 5 de Diciembre de 1960, se adiciona al artículo 123 el apartado “B”, con sus catorce fracciones, que incorpora las garantías del Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado. Con relación a que los salarios no podrán ser inferiores al mínimo, se reforma la fracción IV apartado “B”, publicado en el D.O. del 27 de Noviembre de 1961.

Asimismo en el D.O. del 21 de Noviembre de 1962, se dan a conocer las reformas que se hicieron al apartado “A” en sus fracciones II, III, que nos hablan de la protección al trabajo de mujeres y menores; VI de los salarios mínimos generales y profesionales; IX de la participación de los Trabajadores en las utilidades de las empresas; XXI, XXII del derecho a la reinstalación obligatoria y XXXI de la ampliación de las ramas industriales de Jurisdicción Federal.

Se reforma la fracción XII apartado “A” para que los trabajadores obtengan habitaciones, publicado en el D.O. del 14 de febrero de 1972, unos meses después y con el propósito de equiparar la reforma a los Trabajadores al Servicio del Estado, se publicaron en el D.O. del 10 de Noviembre de 1972, las reformas al apartado “B” en su inciso f) de la fracción XI, relativas a las habitaciones. Al Fondo Nacional de la Vivienda y se adiciona con un segundo párrafo la fracción XIII, se proporcionan las prestaciones anteriores a los miembros del Ejército, Fuerza Aérea y Armada.

En el apartado “A” de acuerdo a la publicación realizada en el D.O. del 31 de Diciembre de 1974, se reformaron las fracciones II, V, XI y XV sobre la Igualdad Jurídica de la Mujer en el Trabajo, XXV relativo al Servicio Gratuito para la colocación de los Trabajadores, y XXIX que se refiere al Servicio de Guardería, asignados al Seguro Social. En ese mismo año el apartado “B” también sufrió modificaciones y fue al 31 de Diciembre de 1974, cuando se publicaron en el D.O. las reformas a las fracciones VIII, en relación a los Derechos de Escalafón y Prioridad para los Ascensos; XI inciso c) relativo a la protección de las madres trabajadoras.

La preparación que adquieran los trabajadores es muy importante para su crecimiento y desarrollo laboral por ello se hace necesaria la publicación del D.O. del 9 de enero de 1978, donde se adicionó al apartado “A” la fracción

XXXI, para Ampliar la Competencia Federal, incluyendo entre otros aspectos, las Obligaciones Patronales en Materia Educativa, de Capacitación o Adiestramiento y Seguridad e Higiene.

Para la Competencia Federal en materia de Servicios de Banca y Crédito, se publica en el D.O. del 27 de Junio de 1990, mismo que modifica y adiciona la fracción XXXI al apartado "A". Asimismo en el mismo D.O. hubo una reforma a la fracción XIII-Bis del apartado "B", para incorporar las relaciones que se fijan entre el Sistema Bancario Mexicano y los Trabajadores.

En relación a los párrafos antes mencionados coincidimos con el Maestro José Dávalos, cuando dice "que las reformas que se han hecho al artículo 123 Constitucional, han tenido esa validez que los justificó plenamente y que las constituyó en respuesta a las inquietudes y necesidades de su tiempo".⁴⁷

Todo cambia y nada permanece estático por ello nuestra constitución y las leyes deben ajustarse a la realidad del ser humano para que abran paso en medio de la oscuridad, permiten ver el lucero de la justicia.

6. Ley Federal del Trabajo de 1931

Desde que se incluyó el artículo 123 en nuestra Carta Magna, no existía una legislación que regulara las relaciones de los trabajadores con sus patronos, sin embargo ante algunos conflictos que existían en diversos estados de la República, se vieron en la necesidad los legisladores de dictar algunas disposiciones encaminadas a la solución de conflictos basándose en las disposiciones generales que existían en nuestra Constitución.

Dentro de estas disposiciones destaca la Ley por la que se establece la forma de integrar las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, por la que se faculta al Ejecutivo para intervenir los establecimientos industriales en caso de paro ilícito, dictada el 27 de Noviembre de 1917.

Posterior a esto, apareció la Ley del Trabajo para el Estado de Aguascalientes, del 6 de marzo de 1928; sin embargo las diferentes Leyes, Reglamentos y Decretos que se dictaron en diferentes Estados de la República, no

⁴⁷ DÁVALOS, José. Op. Cit. P.48.

solucionaban los problemas que abarcaban a dos o más estados, lo que ocasionó que tuviera que intervenir el titular del poder Ejecutivo.

El Líder obrero Luis N. Morones, quien era en ese entonces el Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, tuvo una visión clara al notar que había la necesidad de regularizar las intervenciones federales en los conflictos del trabajo, posteriormente en el año de 1928, se reunió en la Ciudad de México, una Asamblea Obrero-Patronal, a la que fue presentado para su estudio por la Secretaría de Gobernación, un Proyecto de Código Federal del Trabajo, el que por cierto fue muy criticado. Posteriormente en 1929, el entonces ex presidente de la República, Emilio Portes Gil, envió la iniciativa para modificar el preámbulo del artículo 123, mismo que quedó de la siguiente manera:

“Artículo 123.- El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir las Leyes del Trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos y de manera general sobre todo el contrato de trabajo”.

Para esto, se tuvo que reformar el artículo 73 fracción X, que señala las facultades que tiene el Congreso de expedir Leyes del Trabajo Reglamentarias del artículo 123. Por otro lado, también se modificó el texto de la fracción XXIX del mismo artículo, el cual consideró de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social, que comprenderá Seguros de Invalidez, de Vida, de Cesación Involuntaria, de Enfermedad y Accidentes.

Una vez hecha la Reforma Constitucional, el Tratadista Miguel Cantón Moller, señala que “El Presidente Emilio Portes Gil, ordenó la integración de una Comisión para Elaborar el Proyecto de la Ley Federal del Trabajo”...”No fue aprobado el proyecto por el Congreso, ya que se consideró extremista y peligroso en muchas de sus disposiciones”.⁴⁸

Dicho proyecto se volvió a revisar por parte de los obreros y patrones y después de hacerle las modificaciones, fue expedida el 18 de Agosto de 1931 y publicada en el Diario Oficial el 28 de Agosto del mismo año.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, la cual estaba dividida en once Títulos y 685 artículos, tuvo una orientación proteccionista del Trabajador, pues

⁴⁸ CANTON MOLLER. Miguel. Op. Cit. P. 53.

regulaba entre otras cosas el salario mínimo, las utilidades de las empresas, el trabajo de las mujeres y de los menores, incluye el derecho individual del trabajo, el contrato colectivo de trabajo y el reglamento interior del trabajo, nos parece que su alcance y ámbito de aplicación, tuvieron gran trascendencia para la regulación de la relación laboral, además de que dicha ley sirvió de base y de ejemplo para muchas naciones que quieren defender a la clase trabajadora de los poderosos y despóticos patrones.

7- El Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión (5 de Diciembre de 1938)

Desde la época precolombina ya había personas que se dedicaban al servicio público, durante la colonia también habían grupos de trabajadores que se dedicaban a las actividades burocráticas como hoy las conocemos. Asimismo sucedió en los grandes acontecimientos históricos que se han gestado en nuestro país como lo fue la Independencia, la Reforma y la Revolución Mexicana, también había hombres que prestaban un servicio a los diferentes Poderes del Estado.

Sin embargo fue hasta el siglo XX en que empezaron a tomar conciencia quienes prestaban su servicio en el gobierno de que debían ser regulados sus derechos para que el patrón no abusara y sobre todo tuvieran más garantías para desempeñar adecuadamente sus actividades, dentro de un marco legal.

Dice el Maestro Miguel Cantón “Se les consideraba regidos por el Derecho Administrativo y en consecuencia todas las relaciones de Trabajo estaban subordinadas a las disposiciones de este derecho, se normaban por órdenes, memoranda, acuerdos y otras disposiciones similares”⁴⁹

Ante esta necesidad el entonces Presidente Abelardo L. Rodríguez dictó Acuerdo sobre La Organización y Funcionamiento del Servicio Civil, que se publicó en el D.O. el 12 de Abril de 1934, beneficiando en gran medida a la clase trabajadora.

Después de diversas presiones por parte de organizaciones sociales políticas y sindicales, el entonces Presidente de la República Lázaro Cárdenas, presenta ante el Congreso de la Unión una iniciativa de estatuto para los trabajadores que presten servicios al poder público, en el seno de la discusión dicha

⁴⁹ CANTON MOLLER, Miguel. Op. Cit. P. 76.

iniciativa provocó acalorados debates en la Cámara de Diputados, finalmente el Estatuto constaba de Siete Títulos y 115 artículos, más doce transitorios, mismo que fue publicado en el D.O. del 5 de Diciembre de 1938.

Este instrumento legal, hablaba de los derechos y obligaciones de los trabajadores, de las horas de trabajo y de los descansos legales; de los salarios; de la suspensión de la terminación de los efectos del nombramiento, de las condiciones generales de trabajo, de las huelgas, de los riesgos y enfermedades profesionales; del procedimiento ante el Tribunal de Arbitraje y Juntas Arbitrales para los Trabajadores al Servicio del Estado.

Sin duda este Estatuto sirvió para regular las relaciones entre el Estado y sus Trabajadores y fue la base para elevar los derechos de la burocracia a nivel Constitucional, al crearse el apartado “B” del artículo 123, considero que en parte la burocracia había resuelto sus inquietudes por lo menos ya no estaban sujetos a condiciones de inferioridad, en comparación con los trabajadores regulados por el apartado “A” del artículo 123.

8. Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión (Publicada en el Diario Oficial el 17 de abril de 1941)

El estatuto de 1938 señala Cantón Moller “Tal como lo expidió el Presidente Lázaro Cárdenas hasta el año de 1941, en este año el Presidente de la República que ya lo era el General Manuel Avila Camacho, promulgó un Nuevo Estatuto, pero podemos decir que en realidad se trató únicamente de una reforma al que estaba vigente”.⁵⁰

Dice el Maestro Andrés Serra Rojas que después de que se publicó este nuevo ordenamiento se procedió a “La revisión del Estatuto se convirtió en un tema político, dada la fuerza de la Organización Burocrática Mexicana y, se desarrollo una insistente campaña para elevarlo a la categoría de Ley Constitucional, en los mismos términos que la primera parte del artículo 123 Constitucional, base de la Legislación del Trabajo”.⁵¹

Si comparamos el Estatuto anterior y el reformado, notaremos que el contenido político, social y jurídico es el mismo a excepción de lo relativo a adicionar nuevos cargos o empleos a los trabajadores que son considerados

⁵⁰ CANTON MOLLER, Miguel. Op. Cit. P. 81 y 82.

⁵¹ SERRA ROJAS, Andrés. *Derecho Administrativo*. Porrúa, México, 1992. P. 378.

como de confianza, estos no tenían la protección como la tenían los trabajadores de base, al no tener estabilidad en el trabajo podrían ser removidos libremente muchas veces sin causa justificada.

Desde la publicación del Estatuto de 1941, hasta la fecha podemos decir que el trabajador de confianza tiene pocos derechos y al respecto el artículo 123 apartado "B" fracción XIV vigente dispone que entre los poderes de la Unión, el Distrito Federal y sus trabajadores, los cargos a considerarse de confianza, serán determinados por la Ley y las personas que los desempeñen disfrutaran de las medidas de Protección al Salario y gozarán de los Beneficios de la Seguridad Social.

Sin embargo en algunos ordenamientos legales de tipo orgánico o acuerdos emitidos por los titulares de algunas dependencias gubernamentales, señalan que los trabajadores de confianza, que tengan servicio civil de carrera, no podrán ser removidos sino por causa justificada, en el caso de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, en el artículo 39 de su Ley Orgánica se les atribuye la calidad de Confianza, a los Agentes del Ministerio Público, Agentes de la Policía Judicial, Peritos adscritos a los Servicios Periciales y a los Oficiales Secretarios.⁵²

Al paso del tiempo las Leyes se van modificando con la finalidad de encaminarlas a su perfeccionamiento, como lo es el caso de las Reformas que se hicieron al Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1941, estos cambios daban mayor seguridad a los servidores públicos que no gozaban de ningún derecho para permanecer en sus puestos. No siempre el personal que llegaba en cada renovación del Ejecutivo Federal, era más preparado y apto que el personal que se iba. Hago votos porque se aplique el verdadero servicio civil de carrera dentro de la Administración Pública para que sus trabajadores sientan el verdadero deseo de crecer y desarrollarse y que redunde en un mejor Servicio Público.

⁵² Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal. Fiscales ISJE. México. 2000.

9. Reformas Constitucionales en la Sesión Ordinaria de la Cámara de Diputados, celebrada el 27 de septiembre de 1960

Después de que entraron en vigor tanto el Estatuto de 1938 como el de 1941, seguían habiendo protestas por parte de los Líderes Sindicales, de Organizaciones no gubernamentales por lo que los trabajadores al Servicio del Estado, no se encuentran en las mismas condiciones que los trabajadores que prestan sus servicios para empresas privadas.

A este respecto el entonces Presidente de la República Adolfo López Mateos, manda una iniciativa de Ley al Senado de la República, misma que fue recibida para su examen y discusión, en ella se hace especial énfasis en que se sigan consolidando los ideales revolucionarios en lo relativo a la Justicia Social y en ella se pretendía incorporar a la Constitución los Principios de Protección para el trabajo de los Servidores del Estado.

En esta iniciativa de ley se recogían los principios del Estatuto inmediato anterior que estaba en vigor, ya en plena sesión el Senador Abelardo de la Torre Grajales, indicó que el reconocimiento de los derechos y deberes de los Servidores Públicos consagrados en el Estatuto sirvieron para el progreso y que en la medida en que las prestaciones y beneficios a los burócratas se robustecían, el rendimiento era mejor.

El Senador Juan Manuel Terán Mata, dijo que la figura jurídica del Estatuto daba protección legal pero era mejor para los trabajadores elevar esos derechos a rango constitucional. Por su parte este Senador, dijo que con la inclusión de los derechos de los burócratas a la Carta Magna, se evitaría que cualquier funcionario con pensamiento contrario a los derechos sociales de los servidores públicos pudiera derogar el Estatuto.

Finalmente señala el Maestro Miguel Cantón que: “El 8 de Septiembre de 1960, la Cámara de Senadores, como cámara de origen hizo el computo de los resultados de las legislaturas locales y declaró que la reforma Constitucional estaba aprobada, turnando el caso a la de Diputados, que como Cámara revisora en su sesión del 27 de Septiembre de 1960, declaró reformado el artículo 123 Constitucional, con la adición del apartado “B” ya mencionado y se pasó al Ejecutivo para su promulgación, habiéndose hecho la publicación en el Diario Oficial de la Federación el día 5 de Diciembre de 1960”.⁵³

⁵³ CANTÓN MOLLER, Miguel. Op. Cit. P. 84.

“Tres años después, en diciembre de 1963, sería aprobada la ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado”.⁵⁴

Estos cambios realizados en nuestras legislaciones son signos de que se ha ido avanzando en la profunda transformación del Estado moderno y se callaron esas voces que pensaban que al regular los derechos de los empleados públicos se iba a crear un caos y violencia social, ahora tenemos más de 39 años con dicha Ley desde que entró en vigor y la estructura de la Administración sigue avanzando junto con sus trabajadores.

10. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (publicada en el Diario Oficial del 28 de diciembre de 1963)

El Doctor Jorge Carpizo, hace un señalamiento de las reformas Constitucionales que tuvieron mayores alcances positivos una de ellas y tal vez de las más trascendentales en la vida histórica de nuestro país en el derecho laboral es la siguiente: “En 1960 la creación del apartado “B” del artículo 123 con la declaración de los Derechos Sociales para los Trabajadores de los Poderes de la Unión de los gobiernos del Distrito y Territorios Federales”.⁵⁵

Al respecto el maestro Serra Rojas hace algunas consideraciones “La relación entre el Estado, el funcionario y el empleado público es una relación de derecho público, sin que deban intervenir consideraciones de derecho privado de ningún género. Los puestos públicos han sido creados respondiendo a un interés público, para satisfacer necesidades públicas y en general para realizar los fines del Estado, asignados a sus órganos”.⁵⁶

Efectivamente los derechos y obligaciones de los servidores públicos se fijan en las leyes y reglamentos, para ser funcionario o empleado público se requiere previamente el nombramiento de la Administración Pública y la aceptación del nombrado, y para que el trabajador no permanezca estancado

⁵⁴ LASTRA LASTRA, Juan Manuel. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Comentada*. Tomo II. Novena Edición. Porrúa e Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. México. 1997. P. 1298.

⁵⁵ CARPIZO, Jorge. *Estudios Constitucionales*. UNAM. La Gran Enciclopedia Mexicana. México. 1983. P. 310.

⁵⁶ SERRA ROJAS, Andrés. *Derecho Administrativo*. Tomo II. Décima Quinta edición. Porrúa. México. 1992. P. 381.

con ese nombramiento, puede ir ascendiendo previo cumplimiento con los requisitos que marca el Título Tercero, del artículo 47 a 66 de la Ley Burocrática que reglamenta los pormenores del escalafón administrativo.

Para ascender de un puesto a otro se requiere que el servidor público cumpla con una serie de requisitos entre los que se encuentran los conocimientos, la aptitud, la antigüedad, la disciplina y la puntualidad. En cuanto a los conocimientos intelectuales propongo que todas las Dependencias gubernamentales, preparen a todos los trabajadores, para que con su esfuerzo personal, estén en aptitud de mejorar en su trabajo, su salario su nivel de vida y sobre todo la administración pública que redundará en beneficio del Estado.

Al promulgarse la Ley Reglamentaria del apartado “B” del artículo 123 y al aplicarse entre sus trabajadores y el titular del área no hubo un caos laboral como muchos críticos lo preveían, a este respecto Serra Rojas dice que son: “Los Derechos de los Trabajadores al Servicio del Estado, no sufrieron menoscabo, por el contrario se robustecieron y ampliaron... La reforma aprovechó las experiencias administrativas anteriores resolviendo los conflictos que ha suscitado la aplicación del Estatuto”.⁵⁷

Al adicionar un apartado “B” en esta reforma constitucional y tener su propia Ley Reglamentaria, se han conciliado en forma satisfactoria el respeto a los derechos y obligaciones entre el Estado y sus Servidores Públicos, constituyéndose estos últimos en íntimos colaboradores en el ejercicio de la función pública, pero siempre legalmente tutelados. Esperemos que los trabajadores al Servicio del estado no se queden estancados y que juntos gobierno y empleados realicen la capacitación y adiestramiento del personal administrativo ya que es el único camino para un efectivo progreso institucional de la Administración Pública Mexicana.

11. Texto vigente del artículo 46 fracción I de la L.F.T.S.E.

Para que la Función Pública pueda llevarse al cabo adecuadamente se requiere que los Trabajadores al Servicio del Estado cumplan con los deberes que les imponen las leyes y se esfuercen diariamente porque el bien público se refleje con un verdadero sentido de servicio a los habitantes de este país.

⁵⁷ SERRA ROJAS, Andrés. Op. Cit. 389.

Con respecto a la función pública, el maestro Miguel Acosta Romero, especialista en Derecho Administrativo señala lo siguiente: “Por Función, entendemos el Ejercicio concreto de la Competencia o Poder Jurídico de un Órgano del Estado”⁵⁸

Por ello el ejercicio concreto que nos corresponda debemos hacerlo de conformidad a las funciones encomendadas, con obediencia, respetando la legalidad, actuando con imparcialidad y neutralidad, adecuándonos a los principios de probidad y honradez, dirigiéndonos con discreción; perfil indispensable que debe reunir cualquier persona que está dedicado a servir a la función Pública del Estado.

En caso contrario si el trabajador comete alguna irregularidad y contraviene el ordenamiento jurídico-laboral, se hará acreedor a la imposición de sanciones que van desde un extrañamiento hasta la terminación de los efectos de su nombramiento, al respecto el texto vigente del artículo 46, fracción I de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado expresa:

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

I.- “Por renuncia, por abandono de empleo ó por abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, ó a la atención de personas que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, ó 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”.⁵⁹

Siguiendo a los profesores Herrán Salvatti y Quintana Roldán, señalan que “La fracción I contiene, en primera instancia una circunstancia meramente consensual, como lo es la renuncia del trabajador.... ‘Por otro lado dicen “El abandono de empleo y el abandono repetida falta injustificada a las labores técnicas. De acuerdo con la Ley y la tipificación exacta de estas circunstancias

⁵⁸ ACOSTA ROMERO, Miguel. *Teoría General del Derecho Administrativo*. Novena edición. Porrúa. México. 1990. P. 607.

⁵⁹ TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera. *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado*. Cuadragésima edición. Porrúa. México. 2001. P. 39.

deberá hacerse en...’ las Condiciones Generales de Trabajo, que se establezcan para las Dependencias o Entidades”.⁶⁰

Por su parte la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mantuvo la siguiente tesis: “Si el cese temporal de un Trabajador al Servicio del Estado, se dictó con base en la fracción I del artículo 46 de la Ley Federal Burocrática, no se requerirá para ello acta administrativa”.⁶¹

Espero que el trabajador cumpla con su trabajo dentro de su horario de labores para que el patrón no utilice cualquier pretexto para correrlo. Ahora en estos tiempos de falta de empleo, el trabajador debe cambiar de actitud y seguirse preparando más, para no traicionar la confianza que el estado le dio y cumpla la más alta función pública para beneficio de sus semejantes.

Por lo anteriormente expresado y analizado, considero de suma importancia el concientizar a todos y cada uno de los Trabajadores Burocráticos de los Derechos que les asisten y las Obligaciones que contrajeron con el Estado, al aceptar la función pública; esto con la finalidad de no traicionar la confianza brindada por el propio Estado, además de evitar arbitrariedades de los propios patrones para que no utilicen cualquier pretexto para correrlos, aunado a que el trabajador sienta la necesidad de superarse día a día capacitándose en las diferentes áreas de su encargo, para cumplir mejor la más alta función pública en beneficio de sus semejantes.

⁶⁰ HERRAN SALVATTI, Mariano y Carlos F. Quintana R. *Legislación Burocrática Federal. Legislación Doctrina-Jurisprudencia*. Porrúa, México. 1998. P 85.

⁶¹ Seminario Judicial de la Federación. Octava Época. Tomo VI. P. 30. (Jurisprudencia).

CAPÍTULO III

EL ABANDONO DE EMPLEO

Antes de entrar en materia, quisiera aclarar que muchos tratadistas de Derecho Laboral así como en muchos textos que hablan en relación al tema de Derecho del Trabajo, utilizan indistintamente el término Abandono de Empleo y Abandono de Trabajo, al respecto el tratadista Braulio Ramírez Reynoso, señala que: “Las locuciones Abandono de Trabajo y Abandono de Empleo son equiparables; e implican la resolución de dejar la empresa o establecimiento donde se prestan y tienen contratados los servicios”⁶²

El Abandono de Trabajo es sancionable cualquiera que sea el tiempo que se ausente el trabajador, si esta atendiendo una función determinada, que ponga en peligro el área donde presta sus servicios, que pudiera recaer en daños o perjuicios.

Por ello es necesario que ante cualquier necesidad que el trabajador requiera de ausentarse de su trabajo, cuente con el permiso previo de su patrón o jefe inmediato, o en los casos de fuerza mayor, casos fortuitos o estado de necesidad, hacer uso de los derechos consagrados en la Constitución y en las leyes secundarias como por ejemplo: un trabajador que necesite ausentarse por alguna emergencia, puede solicitarle al patrón el permiso, o en su caso puede hacer uso de los “Días Económicos” ó de algún otro derecho que esté contemplado en el Reglamento Interior ó de las Condiciones Generales de Trabajo de la Empresa, Establecimiento ó Dependencia Gubernamental, para que de esta manera no se incurra en desacato y se tengan consecuencias mayores como la Rescisión del Contrato.

Podemos decir que el Diputado Froylán, como todos los demás diputados que estuvieron a favor de que se incluyeran los derechos de los trabajadores en la Constitución, llegaron a un punto culminante, a convencer al primer Jefe Constitucional Don Venustiano Carranza, para crear una comisión que redactara un nuevo título sobre el trabajo, que finalmente fue aprobado por unanimidad con 163 votos de los diputados presentes.

⁶² RAMÍREZ REYNOSA, Braulio. Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo A-Z. Porrúa Unam. México, 1998. P. 13.

Siempre que el hombre redacte un documento trascendental o tiene en mente acciones filantrópicas, aparecerán adalides que den vida a ese pensamiento como sucedió con los grandes tribunos que hicieron uso de la tribuna para hacer un cambio excepcional a favor de la clase trabajadora de este país.

1. Concepto de relación individual del trabajo

Es común encontrar a personas que están trabajando para una empresa o establecimiento sin que haya de por medio un contrato individual de trabajo, sin embargo con o sin él existe relación individual de trabajo, al respecto Miguel Borrell nos da el siguiente concepto: es "la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica, mediante el pago de un salario"⁶³.

Dada la lucha de intereses que hay entre el patrón y el trabajador, el maestro De Buen dice que "cuando un trabajador inicia la relación laboral su pretensión, en orden a la duración de ésta, es la permanencia o sea la estabilidad en el empleo. Por parte del patrón, por el contrario, el deseo es que la relación naciente no lo comprometa más allá de sus posibilidades económicas y que en cualquier momento y sin mayores responsabilidades, pueda dar por terminada la relación, a su capricho"⁶⁴.

Las relaciones individuales de trabajo encuentran el sustento jurídico en la Ley Federal del trabajo, a partir del Título Segundo del artículo 20 al 55 cuyo contenido lo integran las disposiciones generales, las relativas al nacimiento, a la duración, a la suspensión, a la rescisión y a la terminación de los efectos de las relaciones de trabajo. También encuentran su base en la Constitución en el artículo 123, en las leyes y reglamentos que de ella emanen y en los tratados internacionales.

El maestro Mario de la Cueva, señala que " 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"⁶⁵.

⁶³ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. Cit. P. 195.

⁶⁴ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Décima Tercera edición. Porrúa, México. 1999. P. 29.

⁶⁵ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. P. 204.

Las relaciones individuales de trabajo son a las que la doctrina ha denominado específicamente relaciones de trabajo, a mi juicio el patrón es quien contrata a otra persona para que le realice un trabajo personal subordinado, por lo tanto deben firmar ambos un contrato con plena autonomía de la voluntad para que los obligue a cumplir con los derechos y obligaciones que de él emanen. Considero que solamente así se tendrá una relación laboral más clara y precisa entre ambas partes.

2. Rescisión de las relaciones de trabajo

Según el Diccionario de Derecho señala que Rescisión es el "procedimiento dirigido a hacer ineficaz un contrato validamente celebrado, obligatorio en condiciones normales, a causa de accidentes externos susceptibles de ocasionar un perjuicio económico a algunos de los contratantes o a sus acreedores"⁶⁶

Por otro lado el vocabulario jurídico señala el origen de la rescisión "Latín Medieval rescisión (de rescindere, rescindir)"⁶⁷

Con respecto a rescindir Guillermo Cabanellas dice "dejar sin efecto un contrato u obligación. Proceder, por permitirlo la ley o un convenio, a una rescisión"⁶⁸

Para conocer algunos antecedentes históricos de la rescisión en el Diccionario de Derecho Privado nos dice "En Roma... muchos de los actos declarados por la ley válidos producían injustas consecuencias, surgiendo para evitarlas la denominada restitutio in integrum... La distinción entre rescisión y nulidad aparece clara en el Droit Coutumier francés, apareciendo confundidas, en cambio en el Código de Napoleón, donde se habla indistintamente de nulidad y rescisión".⁶⁹

⁶⁶ DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara. *Diccionario de Derecho*. Vigésimo Sexta edición. Porrúa. México. 1998. P. 442.

⁶⁷ CAPITANT Henry y otros. *Vocabulario Jurídico*. Redactada por Profesores de Derecho, Magistrados y Jurisconsultos. Traducción castellana de Aquiles Horacio Guaglianone, Prof. de Buenos Aires. Palma. Buenos Aires. 1986. P. 486.

⁶⁸ CABANELLAS, Guillermo. *Diccionario de Derecho Usual*. Tomo III. Octava edición. Heliasta SRL. Argentina. 1974. P. 564.

⁶⁹ Idem. P. 442.

El artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo se refiere a que "el trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad".

A veces se utilizan indistintamente en la doctrina y en la legislación los conceptos de rescisión y terminación. Con relación a este último lo trataremos con mayor detalle más adelante, y con relación al primero Miguel Borrell dice que la rescisión es "la extinción de las obligaciones y derechos derivadas de una relación o contrato individual de trabajo validamente celebrado, a la que pueden dar motivo tanto el trabajador como el patrón".⁷⁰

La rescisión constituye la ruptura del contrato o de la relación de trabajo por una de las partes, basándose en la conducta indebida de la otra. Juan B. Climent Beltran, citando Alberto Trueba Urbina señala que, " si la rescisión la efectúa el patrón es un despido, y si es por parte del trabajador, es una separación o retiro".⁷¹

La rescisión es un derecho que tienen los dos sujetos de la relación laboral para darla por concluida, por mutuo consentimiento, o cuando incurra en alguna conducta que señala la Ley, por ejemplo en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en sus quince incisos señala las causas de rescisión de trabajo, en que el trabajador puede incurrir entre otras: en engaños, violencia, amagos, perjuicios, imprudencia, faltas injustificadas, presentarse en su área de trabajo en estado de embriaguez, etc., sin que haya responsabilidad para el patrón.

Si el trabajador incurre en algún supuesto que contravenga la Constitución o las Leyes Secundarias, el patrón podrá hacer uso del derecho que le asiste el ordenamiento legal y puede rescindir la relación laboral, y como consecuencia el despido del trabajador, sin necesidad de que ejercite acción alguna ante los tribunales correspondientes. En cambio si hubo incumplimiento por parte del patrón, el trabajador debe ejercitar acción mediante juicio laboral para demandar la rescisión laboral.

⁷⁰ BORRELL NAVARRO, Op. Cit. P. 417.

⁷¹ CLIMENT BELTRAN, Juan B. Ley Federal del Trabajo, comentarios y Jurisprudencia, Vigésimo Tercera edición, Estíngue, México, 2002, P. 125.

Si el patrón despide a un subordinado después de tomar la decisión de rescindir la relación de trabajo, no significa ni representa la extinción de la relación o contrato individual de trabajo, hasta que la autoridad valore previo procedimiento de la validez o justificación legal del despido o rescisión efectuada.

Para que pueda llevar al cabo el patrón la rescisión sin responsabilidad de él, se requiere que se cumplan con dos requisitos, el primero es la determinación del patrón de rescindirle al trabajador su contrato o relación de trabajo, tiene que ir acompañada de que se le separe físicamente del servicio o trabajo que prestaba. Otro de los requisitos es que previa investigación administrativa con audiencia del trabajador, se le debe notificar por escrito de que el patrón ha tomado tal determinación.

Siempre que vaya a haber un acuerdo de voluntades con el propósito de que dos o más personas establezcan la relación laboral, lo deberán hacer sin pensar que uno o el otro puede ocasionarle daños o perjuicios, se debe pensar en que dicha relación funcionará más y mejor cada día. Por lo tanto considero que el patrón debe hacer todo lo posible por darle preparación, capacitación y adiestramiento al trabajador con el propósito de que éste contribuya a su empresa a desarrollar la calidad e incrementar la cantidad de producción, y a cambio reciba como contribución mejores prestaciones.

3. Abandono de empleo

Por un lado en el Diccionario de Derecho, señala lo que es el abandono de servicio. "Acto cometido por funcionario público (servidor público), consistente en que sin habérsele admitido la renuncia de una comisión, empleo o cargo, antes de que se presente la persona que haya de reemplazarlo, lo abandona sin causa justificada.

El abandono de servicio importa la pérdida del empleo o cargo correspondiente".⁷²

⁷² DE PINA, Rafael y De Pina Vara Rafael. Op. Cit. P. 15.

Por su parte el Vocabulario Jurídico dice del abandono que viene de abandon "palabra compuesta muy antigua, originada en la locución o abandon, en laisser, mettre abandon, a discreción, a merced; bandon, antiguo vocablo jurídico que significaba poder; deriva del germánico *banda, estandarte, de donde signo de autoridad, al cual se refiere también bande en el sentido de banda".⁷³

En ocasiones suele usarse indistintamente el abandono de empleo, el abandono de labores y la falta de asistencia a su trabajo. En primer lugar podemos decir que el Dr. José Dávalos, da el siguiente criterio con relación al abandono de empleo; "el abandono de empleo es la expresión de la intención del trabajador de no volver más a su empleo, o de su deseo de no trabajar".⁷⁴

Para que efectivamente se dé el abandono de empleo debe el trabajador, dejar de realizar sus funciones, por los cuales fue contratado para prestar un servicio al patrón. Por otro lado que se ausente por un período breve de tiempo, y que además esta conducta ocasiona daños y perjuicios para la empresa, que en un momento dado podría afectar los bolsillos del patrón.

Lo cierto es que un trabajador es contratado por el patrón porque después de previa entrevista que le haya realizado va a confiar en él de que no dejará a la deriva las funciones que tiene encomendadas: Por ejemplo una empresa Nacional, que esta fabricando piezas automotrices que exporta a otro País, deberá cumplir con el contrato celebrado con la empresa extranjera. Sin embargo supongamos que el trabajador que se encarga de inyectar líquido constantemente a las máquinas para que tengan un adecuado funcionamiento abandona el empleo y las piezas empiezan a salir defectuosas a consecuencia de esa omisión; aquí en este caso en particular se tendrá la consecuencia de que la producción no salga con la calidad requerida. Y al no cumplir con las características técnicas se tiene que parar las máquinas de toda la empresa, que tendrá un costo extraordinario que no estaba contemplado previamente. Por lo anterior el patrón no podrá cumplir en tiempo y forma con la entrega de las mercancías que le solicitaron del exterior. Como consecuencia para evitar todos esos daños y perjuicios materiales y legales más vale que tanto el patrón como el trabajador tomen conciencia para que juntos adopten las medidas precautorias y se evite caer en un abandono de empleo.

⁷³ CAPIFANT, Henry. Op. Cit. P. 1.

⁷⁴ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. Op. Cit. P. 158.

Es frecuente encontrar en empresas que muchos patrones ya no quieren que un trabajador continúe laborando por causas subjetivas. Sin embargo para poder despedirlo, se van por la vía más fácil justificando que fue abandono de empleo. Si ya dentro de un juicio laboral el patrón niega el despido e invoca el abandono de empleo le toca al patrón probarlo, en este caso dice el Mtro. Dávalos “se invierte la carga de la prueba si el patrón niega el despido, alega el abandono y ofrece la reinstalación en forma incondicional y en los mismos términos en que venía prestando sus servicios el trabajador”.⁷⁵

4. Abandono del trabajo

El abandono del trabajo es un término que es usado frecuentemente por la Ley Federal del Trabajo, para referirse a aquella persona que presta un servicio personal subordinado, en una empresa y que decide dejar de prestar en forma definitiva los servicios que tenía contratados.

En el abandono de trabajo se pueden presentar dos supuestos, la primera el trabajador avisa previamente al empresario y no se derivan otras consecuencias, que no sean las propias del desarrollo normal de la relación laboral. En el segundo supuesto no solicita previo permiso para ausentarse de su área laboral, con esta conducta incumple realmente con la obligación de prestar los servicios, caso en el cual podría exigirse al trabajador el resarcimiento de daños y perjuicios.

El nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, señala que “las locuciones ‘abandono de trabajo’ y ‘abandono de empleo’ son equiparables, implican la resolución de dejar la empresa ó establecimiento donde se prestan y tienen contratados los servicios, pero ambas difieren de las expresiones ‘abandono de labores’ y ‘suspensión de labores’, que entraña la paralización de las actividades durante el resto de la jornada, o solo en parte de ella, una vez que han sido iniciadas.”⁷⁶

⁷⁵ DÁVALOS, José. *Derechos del trabajo I*. Op. Cit. P. 159.

⁷⁶ RAMÍREZ REYNOSO, Braulio. Ob. Cit. Tomo A-C. P. 13.

Con respecto a la suspensión de labores dice el antiguo maestro Álvarez del Castillo que en “las relaciones de trabajo se reflejan claramente la preocupación del legislador por proteger la estabilidad en el empleo, y la subsistencia misma de la fuente de trabajo”⁷⁷

Con relación a su fundamento legal podríamos encontrarlo en la fracción X del artículo 47, que habla del trabajador que tenga faltas injustificadas sin permiso del patrón ni causa justificada, eso es a lo que llamaríamos abandono de trabajo y como consecuencia se podría rescindir el contrato individual de trabajo.

Podemos concluir diciendo que el abandono de trabajo debe ser plenamente justificado por parte del patrón, porque a él le corresponde la carga de la prueba, como es el caso de un despido injustificado. Asimismo, si el patrón alega que fue abandono de empleo, el trabajador puede demandar ante la junta de conciliación y arbitraje, mediante la acción de cumplimiento de contrato ó relación de trabajo, lleva consigo la de pago de salarios caídos desde la fecha del despido injustificado hasta el momento de la reinstalación del puesto que se le haga a dicho trabajador, en el caso de que el Tribunal Laboral resuelva que se le debe reivindicar en el goce de todos sus derechos de que fue privado.

Por otro lado, si el trabajador acredita que fue despido injustificado y finalmente, la autoridad de la junta le da la razón pero no quiere la reinstalación puede optar por la indemnización, esta se integra con el importe de tres meses de salario, así lo dicta el artículo 123, apartado “A” fracción XXII.

5. Trabajadores de base

El trabajador de base es aquel que presta un servicio personal subordinado a otra persona física o moral mediante una retribución.

Podemos decir que los trabajadores de base son aquellos que no son de confianza, aunque también es frecuente que se confundan o que se diga que el trabajador de base es el mismo que el de planta. Este último trabajador no se requiere que se presente todos los días, su requisito esencial es la periodicidad

⁷⁷ ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. Tomo II. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. UNAM. México, 1974. P. 33.

fija en su desempeño, lo que conviene distinguir de este trabajador de planta es su desempeño cíclico o de temporada, por ejemplo un trabajador que ocupan en el campo periódicamente, en las zafra, en la pizca de algodón, en la recolección de frutas, legumbres de temporada, otro caso es el de los trabajadores que son frecuentes de contratar por temporadas de mayor demanda como los jardineros, que únicamente los contratan en épocas de lluvias, otros son aquellos hombres y mujeres contratados en las empresas que incrementan su producción en épocas decembrinas.

Los trabajadores de base gozan de tener estabilidad en el empleo, y tienen una gran característica que señala Mario de la Cueva: “Apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de Justicia Social hondamente enraizadas en el derecho del trabajo... Son muchas y muy hermosas las consecuencias que emanan de la estabilidad en el trabajo y hacen de ella uno de los principios sin los cuales no podría construirse el nuevo derecho del trabajador”.⁷⁸

Los trabajadores que no son de confianza pueden gozar de tranquilidad de que no se va a quebrantar su relación laboral, mientras ellos cumplan ordinariamente son su empleo, con los supuestos que marcan las leyes y la Constitución, entonces tendrán ventaja de que no serán removidos de sus cargos, al menos que incumplan con sus responsabilidades y deberes que les toque desempeñar, sólo así tendrán consecuencias jurídicas, que puede ser desde una llamada de atención hasta el despido.

A este respecto, el Maestro Trueba Urbina sostiene “Al nacer el derecho del trabajo en nuestro país, en el artículo 123 y extensivo al mundo en función de su universalización, los trabajadores mexicanos, no solo adquieren la dignidad de personas, sino que se les confirió el derecho de conservar su trabajo, salvo que dieran motivo de despido. Esta gran conquista de los trabajadores de México, se consigna expresamente en el originario artículo 123, que consagra la estabilidad en el empleo”.⁷⁹

Hay Empresas que para evitar tener el compromiso con los trabajadores de base los contratan bajo el nombre de prestación de servicios profesionales y se les paga por honorarios, el Maestro Borrell Navarro, siguiendo a la Suprema Corte dice que: “Si un profesionista adquiere la obligación de atender normalmente los problemas que se presentan en una empresa, estableciéndose

⁷⁸ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. P. 219 y 220.

⁷⁹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Porrúa, México. 1970. P. 297.

una relación continua y permanente de prestación de servicios profesionales, aunque se retribuyan dichos servicios con una iguala u honorarios mensuales, esa relación es de naturaleza laboral, ya que independientemente de la intensidad, calidad y lugar del trabajo desarrollado por el profesional, este adquiere el carácter de asalariado, y la protección de sus garantías laborales que señala la Ley Federal del Trabajo.

El trabajador que sea profesionista o no, recibirá todas las garantías que marca la Ley Federal del Trabajo, además está seguro que satisface sus necesidades fisiológicas, psíquicas y sociales indispensables para poderse desarrollar plenamente en su naturaleza de ser humano y cumplir con su auténtico destino. Pero además de satisfacer sus necesidades por medio del trabajo, el hombre necesita seguridad jurídica y certeza de que va a seguir contando con ese trabajo, ese es el trabajador de base que está libre de miedo, el que disfruta de holgura para utilizar y desarrollar plenamente sus energías potenciales y sus posibilidades creadoras; porque goza de estabilidad en el trabajo, esto implica en términos generales y doctrinales, solidez de las relaciones de trabajo y la seguridad plena y efectiva de que en el presente y en el futuro, la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y de sus familiares no dependerá de la arbitrariedad ni del capricho de los jefes o patrones.

6. Trabajadores de confianza

Define el tratadista Néstor de Buen que “Una fórmula bastante difundida expresa que los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, son sus intereses, con la realización de sus fines y con la dirección, administración y vigilancia generales, esta fórmula y las disposiciones de la ley vigente, interpretadas por la doctrina y la jurisprudencia, permitieran las dos características siguientes: Primeramente la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones; en segundo lugar, las funciones de confianza, son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general y las que se relacionan con trabajos personales del patrón”.⁸⁰

⁸⁰ DE BUEN, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo I. Tercera edición. Porrúa. México. 1999. P. 495.

La primera de las categorías a las que hago alusión corresponde en la práctica, normalmente a los altos empleados o funcionarios, y el segundo, a los trabajadores cuya categoría de confianza deriva del carácter confidencial o de seguridad que, frecuentemente no implica un alto nivel en sus funciones ni en la retribución de las mismas, con relación a esta última categoría sería injusto que un chofer de un alto funcionario ganando un sueldo miserable, por el solo hecho de saber aspectos confidenciales y de seguridad, sea catalogado de confianza.

En este orden de ideas Climent Beltrán coincide con un estudio que realizó Armando Rodríguez Sóforo, ex presidente de la Junta Especial Federal, en el sentido de que “Algunos trabajadores catalogados actualmente como de confianza no está justificado que carezcan del Derecho a la Estabilidad en el Empleo, ya que actualmente se rigen por la excepción contenida en el artículo 49 fracción III, de la Ley citada”, y sigue diciendo: “En tal virtud cabe admitir que se les aplique a estos trabajadores de confianza de menores percepciones, el régimen jurídico de esa categoría para determinadas situaciones, como la exclusión en el recuento para integrar la mayoría obrera a que se refiere el artículo 931, fracción IV, de dicho ordenamiento, pero deben tener ciertas modalidades proteccionistas que les den estabilidad en el empleo”.⁸¹

En relación a este personal considerado como de confianza, Mario de la Cueva hace notar que: “por tratarse de una categoría la excepción solamente se justifica en razón de la naturaleza de las funciones, por lo cual cuando exista controversia, existirá la presunción juris tantum de que la función no es de confianza, salvo prueba en contrario”.⁸²

A consecuencia de lo anterior, los trabajadores de confianza están comprendidos en los trabajos especiales, a que se refiere el Título Sexto, Capítulo II de la Ley Federal del Trabajo, artículos 182 al 186. Advierte una característica cuya importancia no es meramente doctrinal sino de efectos prácticos, consistente en que “no es la persona la que determina que su función es de confianza, sino que es la naturaleza de la función la que produce la condición del trabajador.

⁸¹ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Op. Cit. PP. 56 y 57.

⁸² DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. PP. 156 y 157.

El Maestro Borrell Navarro advierte que: “ Si hubieran dudas o controversia sobre el carácter o clasificación de un trabajador como de confianza o no, corresponderá a las Juntas de Conciliación y Arbitraje determinar su categoría y carácter de acuerdo con la naturaleza de las funciones que preste el trabajador y las pruebas aportadas oportunamente en el procedimiento respectivo”.⁸³

Con estas afirmaciones se aclara que si un trabajador es catalogado como de confianza, no depende de la apreciación subjetiva que tenga o le dé el patrón sino de la naturaleza objetiva de las funciones, Su base legal se encuentra en el artículo 9º, de la Ley al señalar: “La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones. Desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto”.⁸⁴

Asimismo, en dicho artículo señala que las funciones de confianza, deberán de tener carácter general, a este respecto el Maestro Baltazar Cavazos Lerma dice: “este criterio no es de lo más acertado ya que la generalidad, de las funciones no determina ni el género próximo ni la diferencia específica de las actividades designadas como de confianza”, por tal motivo podemos concluir que a los trabajadores de confianza se les debe suprimir del capítulo de trabajos especiales, para que se les apliquen íntegramente las mismas disposiciones relativas a los trabajadores en general, y así se termine con esa pesadilla de que no haya estabilidad en el empleo y constantemente viva en zozobra de que cualquier día que se le ocurra al patrón despedirlo con la mano en la cintura, con el simple hecho de alegar pérdida de la confianza.

7. Naturaleza jurídica del despido

Desde que nace la relación de trabajo, pueden suceder dos cosas: que se continúe sin problemas y conformes ambas partes, o en caso que dichas relaciones se vayan deteriorando y que los trabajadores tengan una serie de acciones u omisiones que impliquen un incumplimiento grave a sus obligaciones y con esto hacer insostenible la continuación de la relación de trabajo, que pueda recaer en la sanción del despido.

⁸³ BORRELL NAVARRO, Miguel. P. 99.

⁸⁴ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Op. Cit. P. 56.

Ahora bien, el despido es catalogado por la Ley, como un acto unilateral por parte del patrón que da por terminada la relación laboral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador. Sin embargo, la rescisión patronal no termina por sí misma con la relación del trabajo. En todo caso estará supeditada a la confirmación de su validez por los tribunales laborales, de tal manera que la rescisión no es definitiva, sino la determinante para dar por terminada la relación laboral, es cuando se hayan agotado todos los recursos y efectivamente sea la autoridad administrativa ó jurisdiccional la que resuelva que causó ejecutoria dicha resolución.

Podemos decir que en los casos en que el trabajador es despedido por el patrón, transcurre un lapso de tiempo desde el momento en que es separado de su puesto y su confirmación, a esto podemos decir, que hay una suspensión de la relación de trabajo. Si el Tribunal de Trabajo confirma la Justificación del despido, el laudo operará como cumplimiento de una condición resolutoria de la relación laboral. En el caso de que el Tribunal declare que fue un despido injustificado entonces al trabajador se le reincorporará en el goce de todos sus derechos de que fue privado, desde el momento en que se violaron sus garantías, consagradas en la Constitución y en la Ley, en este caso dice De Buen: “El laudo definitivo realiza una condición suspensiva de la que depende el reactivamiento de la relación”.⁸⁵

Si bien es cierto que el despido es un acto unilateral, de parte del patrón, también es cierto que el trabajador puede interponer su demanda, señalando que le fueron quebrantadas sus garantías y en la misma deberá de precisar las circunstancias de modo, tiempo y lugar del despido para que el demandado conozca a plenitud los hechos que se le imputan.

El lugar preciso en que se afirme aconteció el evento, y el momento exacto o aproximado en que ocurrió, así como el nombre de la persona o personas que intervinieron en ellos, a fin de que el demandado tenga posibilidad legal de preparar debidamente su defensa y las pruebas que presenten ambos contendientes puedan ser tomadas en cuenta por los Tribunales, ya que dichas pruebas tienen por objeto demostrar los hechos expuestos en la demanda o en su contestación y si las partes son omisas en narrar los hechos en que descansa su acción o defensa, entonces faltará la materia misma de la prueba.

⁸⁵ DE BUEN, Néstor. Op. Cit. P. 84.

Con relación a la Naturaleza Jurídica del despido, De la Cueva dice: “que es el acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que, en consecuencia, queda separado del trabajo”.⁸⁶

Como corolario se puede decir: que es un acto a través del cual el Jefe inmediato ó el patrón le da a conocer al trabajador que prescinde de sus servicios, pero también puede ser despido el hecho de que ya no necesita de los servicios del trabajador y le cierra el acceso a su área de trabajo, o en su caso también se considerará despido cuando el trabajador acuda a su centro de trabajo donde ordinariamente desempeña sus labores y no se le suministren los materiales para cumplir con tal fin o que se le quiten las máquinas o instrumentos de trabajo y se le tenga de ocioso y que al final no se le pague su salario y que el patrón alegue que la suspensión del pago se debe a que el trabajador no desempeñó ningún tipo de trabajo durante sus jornadas laborales.

8. Faltas de Asistencia Injustificadas, artículo 47 fracción X, de la Ley Federal del Trabajo

El artículo 47° de la Ley Federal del Trabajo en su Fracción X, señala que una de las causas de rescisión de la relación del trabajo, sin responsabilidad para el patrón es que el trabajador tenga más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso ni causa justificada.

Cuatro son los elementos que constituyen la causal de despido por faltas injustificadas de asistencia: El primero de ellos es que el trabajador tenga más de tres faltas de asistencia, a este respecto el artículo 135 fracción II, de la Ley impone que los trabajadores tendrán la obligación de asistir a su trabajo, esto implica que deberán iniciar y concluir sus labores en su horario de trabajo, mismo que se estableció cuando fueron contratados.

Ahora bien será una falta de asistencia, el que el trabajador se abstenga de presentarse a prestar el servicio en la jornada del día de que se trate. En este caso es claro que si el trabajador a sabiendas que tiene una jornada continua y

⁸⁶ DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit. P. 251.

no se presenta a sus labores entonces se considerará falta de asistencia. En cambio si tiene una jornada discontinua dividida por períodos el trabajador tiene que presentarse a todos y cada uno de ellos de lo contrario se computará como falta de asistencia la ausencia del trabajador en la jornada completa.

Asimismo, si el trabajador se retira de su lugar de trabajo sin causa justificada, antes de que concluya su jornada de trabajo, estaremos frente a un caso de abandono de trabajo y no falta de asistencia. Aquel por sí solo es una causa de rescisión, por lo que considero que es más grave dejar de trabajar una vez iniciadas las labores, que el no asistir al trabajo, porque el patrón ya había distribuido las actividades, contando con ese trabajador, además de que al abandonar el servicio se corre el riesgo de causar daños y perjuicios por esa ausencia.

Después de conocer lo que significa una falta de asistencia, ahora debemos dar a conocer lo que significa más de tres faltas injustificadas. El Maestro Dávalos en sus clases de Derecho del Trabajo I y II nos decía que significa cuatro o más ausencias de trabajo, de lo contrario no se configura el despido, él decía que no pueden ser tres ni tres y media faltas sino de cuatro en adelante.

Desde el momento en que se configure el despido tiene relevancia para los efectos de prescripción, “la acción de rescisión surge cuando se comete la cuarta falta y, por ello ---resolvió la Suprema Corte de Justicia de la Nación---, desde entonces empieza a correr el término de prescripción”⁸⁷

El mismo artículo 47 fracción X, señala que las faltas de asistencia que tenga el trabajador deberán de ser en un período de treinta días, esto es en primer lugar: Las faltas no necesariamente tienen que ser continuas, basta que tenga cuatro ó más inasistencias en un lapso de treinta días.

En segundo lugar: En el caso de los trabajadores que faltan a sus labores hasta por tres días, las empresas están facultadas conforme a la Ley y al Reglamento interior de trabajo, para sancionar a los trabajadores faltistas hasta por ocho días de suspensión en el trabajo, sin goce de salario.

⁸⁷ A.D. 8127/62 (Septiembre 3 de 1964. 4º Sala. Sexta Epoca. Volumen LXXXVII. Quinta parte. Pág. 19). A.D. 3963/79. Rosario Orozco Gutiérrez. 18 de febrero de 1980.

En tercer lugar: Si han castigado las tres primeras faltas y el trabajador insiste en su inasistencia, como lo es el caso de un trabajador que es reincidente en faltar tres veces cada treinta días, entonces se justifica con mayor razón su despido, a pesar de los castigos que por las primeras faltas se aplicarán.

Continuando con la redacción del artículo antes señalado, es necesario aclarar que dice el maestro Roberto Muñoz “no basta con la solicitud del permiso a que se tenga derecho ni el aviso de que se va a faltar a su trabajo sino se requiere además de la aprobación del patrón y si el trabajador falta a su trabajo sin esperar la concesión del permiso, el despido es justificado”.⁸⁸

Asimismo, siguiendo a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se afirma que “Si un trabajador informa que el patrón le concedió permiso para faltar al desempeño de sus labores es al propio trabajador a quien corresponde probar que le fue concedido el permiso, porque conforme a la fracción II del artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador tiene prohibido faltar sin causa justificada o sin permiso del patrón”. Amparo Directo 1625/79, Miguel Lugo Ibarra 30 de abril de 1980.

El artículo 47º fracción X en relación con el 135 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, prohíben al trabajador faltar sin causa Justificada, a contrario sensu, si hay una causa justificada los trabajadores están facultadas para faltar a sus labores.

Ahora bien por causa justificada, debemos entender la imposibilidad del trabajador de presentarse a su trabajo por motivo material, físico, moral ó jurídico. Además el artículo 134 fracción V señala, que es una obligación del trabajador dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.

Podemos concluir que las faltas de asistencia injustificadas son una forma muy sutil y de muy mal gusto por parte del trabajador de dar a conocer que ya no quiere laborar más con el patrón, esperamos que en el futuro tanto el trabajador como el patrón generen el clima propicio para que diriman sus diferencias y haya confianza mutua para manifestar sus inconformidades con relación al trabajo y juntos logren un acuerdo sin que haya necesidad de llegar a los tribunales laborales.

⁸⁸ MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México. 183. P. 341.

9. La carga de la prueba en el despido

La incorporación de los Derechos Sociales en la Constitución de 1917, fue con verdadero acierto indiscutible de los Diputados que hicieron uso de su verbo incendiario, sentimental y bien intencionado, particularmente de aquellos que provenían de las fábricas, de las minas, del campo y que habían sufrido en carne propia o en su familia las injusticias de los patrones como señala en el rubro de este trabajo, relativo a los grandes tribunos.

De igual forma los derechos asentados en el artículo 123 Constitucional, garantizan derechos para que el trabajador obtenga condiciones dignas de trabajo, jornada limitada, igual remuneración por igual tarea, salario decoroso, participación de utilidades, higienización como la llamaba uno de los grandes tribunos que perdió un ojo en la fábrica en la que laboraba.

En la Constitución Política comentada se señala que el Derecho a Trabajar significa “La elección voluntaria y libre de una actividad laboral o intelectual, es también la oportunidad que tiene el ciudadano de emplearse en actividades privadas o políticas”.⁸⁹

De lo anterior podemos deducir que los derechos de los trabajadores se fueron conquistando paulatinamente con sufrimiento, porque el simple hecho de ser una clase social en desventaja con el patrón se podrá abusar de ella, por tal motivo, esos derechos que señalamos anteriormente, tenían que estar garantizados a nivel constitucional, para que no hubiera actos arbitrarios en contra de la clase trabajadora.

En caso de que haya violación a los derechos conquistados por los trabajadores, entonces se interpondrá una demanda en contra del despido injustificado, y afortunadamente la carga de la prueba corresponderá al patrón, por despido injustificado debemos entender como dice De Buen, “Que el patrón impida por cualquier medio, que el obrero ejercite el derecho que le da su contrato a desempeñar su trabajo o que se rehuse a ministrarle este para que incurra en la sanción fijada por la ley, ya que con este procedimiento priva al

⁸⁹ LASTRA LASTRA, José Manuel. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Comentada*. Novena edición. Porrúa/Unam. México. 1997. P 1276.

trabajador del derecho a ganarse la vida sin que se precise que el asalariado sea despedido materialmente”.⁹⁰

Climent Beltrán señala que “en los conflictos originados por el despido de un trabajador, toca a este probar la existencia del contrato de trabajo y el hecho de no estar ya laborando, cuando esas circunstancias sean negadas por el patrón, mientras que este último corresponde demostrar el abandono, o bien los hechos que invoque como causa justificada de rescisión del contrato de trabajo.”⁹¹

La carga de la prueba tuvo su transformación con la reforma de 1980, cuando el procedimiento del trabajo adquirió la naturaleza de un instrumento social y de clase, al respecto el Diccionario del Instituto de Investigaciones Jurídicas señala “uno de los muchos aspectos que contuvo la reforma niveladora del poder económico del empresario y la fuerza jurídica de un derecho de clase fue modificada radicalmente el aspecto relativo al onus operandi. Considerando que otra manifestación de la igualdad es tratar desigualmente a los desiguales, se convirtió a la carga de probar en una responsabilidad del patrón, que es quién, por lo general, posee los medios de prueba idóneos”.⁹²

Su fundamento legal se encuentra en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo vigente, al señalar que la Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios pueda llegar al conocimiento de los hechos. Sin duda en un procedimiento laboral, el Tribunal del Trabajo requerirá al patrón para que exhiba los documentos que están señalados en el artículo 804 de la misma Ley, mismos que por mandato legal debe conservar en la empresa. Por último el artículo 784 enlista catorce casos en que el patrón tiene necesariamente la carga de la prueba.

Con la intención de dar eficacia a la obligación patronal de exhibir documentos, el legislador estableció la presunción de tener por ciertos los hechos alegados por el trabajador, en el caso de que el patrón se niegue a exhibir los documentos que se le requieran. Como la Junta no puede actuar como Juez y Parte, tampoco puede hacer de oficio el requerimiento al patrón, más bien debe ser el trabajador, quien se lo solicite al momento de ofrecer la prueba de inspección, señalando los documentos que sean examinados.

⁹⁰ DE BUEN, Lozano. *Derecho del Trabajo*, Tomo II, Décima Tercera edición, Porrúa, P. 85.

⁹¹ CLIMENT BELTRÁN, Juan. Op. Cit. P. 136.

⁹² DÁVALOS, José. Op. Cit. P. 492.

Podemos concluir que por muchos años, dentro del proceso laboral prevaleció el criterio civilista en el sentido de que quién afirma debe probar su dicho, pero gracias a los legisladores, a los maestros, a los doctrinarios y al sector obrero que ejercieron presión para realizar una reforma con espíritu social y de clase, con el propósito de que el trabajador tuviera mejores garantías a su relación de trabajo y una de ellas fue la inversión de la carga de la prueba en el proceso laboral misma que fue una excepción a la regla. Es así que, tuvieron que pasar muchos años para otorgar el ofrecimiento de pruebas, el carácter de carga unilateral, prevaleciendo un interés bilateral en la aportación de las probanzas.

10. Terminación de las relaciones en el trabajo

Debemos distinguir que en el abandono de trabajo el subordinado se presentó a trabajar y antes de que concluya su jornada se retira del lugar de trabajo y, aún más tarde o al día siguiente se presente a prestar sus servicios, normalmente con este hecho ya incurrió en el abandono como causal de despido por falta de probidad. En cambio el abstenerse de presentarse en definitiva a trabajar no es un abandono ni causal de despido, sino se trata de una forma tácita de terminación voluntaria de la relación de trabajo por parte del trabajador.

En la mayor parte de las veces la terminación se refiere a causas ajenas al incumplimiento de alguna de las partes de la relación laboral, por lo que sus consecuencias tienen que ser diversas a los casos de rescisión. La terminación es una forma normal de concluir una relación de trabajo. La rescisión es una forma excepcional que determina siempre el incumplimiento de una de las partes de la relación laboral.

Existen varias causas de terminación de las relaciones laborales que pueden ser individuales, colectivas, voluntarias o involuntarias según intervenga el número o la voluntad de las personas, uno de los supuestos es el mutuo consentimiento, de las partes, aquí debe haber voluntad manifiesta y convenida, tanto del patrón como del trabajador (artículo 53 fracción I de la L.F.T.). También puede darse por mutuo consentimiento entre el Patrón y el Sindicato, como causal de terminación, de las relaciones colectivas de trabajo, y consecuentemente de las relaciones individuales.

Otro supuesto es por muerte del trabajador, en este caso el patrón tendrá que pagar a los beneficiarios, que señala el artículo 501 de la Ley y no los que haya señalado el trabajador fallecido, todo lo que le pudiere corresponder a este, así como las indemnizaciones determinadas en la Ley. Si está inscrito en el Seguro Social y su fallecimiento es consecuencia de un riesgo de trabajo, la Ley del Seguro Social señala en sus artículos 149 y 159, las prestaciones que corresponden a sus beneficiarios, siendo dicha institución quién las cubra, quedando el patrón relevado de dicha obligación.

Otra causal es la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos: 36, 37 y 38, de la Ley de la Materia.

En este caso de terminación legal de la relación laboral deberá existir Contrato Individual de Trabajo, donde conste con toda precisión la obra a ejecutar o el término o tiempo determinado de su vigencia, así como la causa que lo motive o deberá llegarse al término de la obra o del tiempo o inversión señalado, para producirse la terminación de la relación de trabajo.

Otro supuesto es la incapacidad física o mental o la inhabilitación manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajador. En este caso estamos frente a una incapacidad permanente y total, ya que si sólo es transitoria, estaríamos en el caso de la suspensión de la relación laboral mientras se restablece física y mentalmente el trabajador, en éste último caso no estaríamos frente a una terminación.

El Maestro Borrel Navarro, señala que: “La Jubilación, es oportuna consignar que esta prestación laboral no contemplada por la Ley Federal del Trabajo puede y debe reconocerse en los Contratos Colectivos de Trabajo a favor de los trabajadores que hayan cumplido determinados años de servicios y alcanzado cierta edad ... en ciertos casos sí podría contemplarse la jubilación como causal legal de terminación de la relación laboral”.⁹³

Con relación a las causas de terminación Colectiva de las relaciones Laborales de Trabajo, el artículo 434 de la Ley Federal de Trabajo, señala las siguientes: La fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte; la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación,

⁹³ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. Cit. P. 216.

es el caso de que el patrón considere incosteable la extracción de piedras o minerales; el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva; por causas del artículo 38 de la Ley y él mismo señala que las relaciones de trabajo para, la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado. El concurso o quiebra, legalmente declarados, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos; otra, de las causas es la del artículo 439 de la misma Ley que dice que si hay reajuste de personal por implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, se les indemnizará conforme a la ley.

El Maestro Dávalos señala que: “Las causas colectivas de terminación de la relación laboral se dan como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de su trabajo”.⁹⁴

De lo anterior podemos decir que la terminación de la relación laboral, es una figura muy importante dentro del derecho laboral, porque da la libertad al trabajador para cambiarse de trabajo a otra empresa o establecimiento, que le pagaran mejores salarios o mejores prestaciones o en su caso se va a sentir mejor, física, mental y espiritualmente o simplemente ya no quiere continuar trabajando porque se va a dedicar a su crecimiento intelectual; de tal manera que solo el trabajador puede terminar su relación de trabajo en cualquier tiempo, pudiéndose demandar en todo caso la responsabilidad civil.

Hay casos en que se puede dar por terminada la relación laboral sin implicar culpa por parte de los sujetos, aunque la Ley confiere al trabajador incapacitado por un riesgo fuera del trabajo, la indemnización por un mes de salario, más la prima de antigüedad correspondiente, o en su caso si hay dictamen médico de que se le asignen unas funciones acordes a su enfermedad que pueda desempeñar, el patrón deberá proporcionar otro empleo compatible con sus aptitudes.

Esperamos que en las empresas los acuerdos y la manifestación de la voluntad se tome en cuenta, tanto por el patrón como por el trabajador. En el caso de la terminación de la relación de trabajo, que sea decidida en forma arbitraria y unilateral por el Patrón, el trabajador puede comprobar en el procedimiento

⁹⁴ DÁVALOS, José. Op. Cit. P. 176.

que fue despedido injustificadamente y como consecuencia se le reinstalará en su puesto y se le pagará la indemnización correspondiente.

11. Reinstalación en el trabajo

Cabanellas señala que reinstalar significa “Instalar, colocar, situar de nuevo, reponer, restablecer, restaurar, reposición, nueva instalación”.⁹⁵

El mismo autor señala en su diccionario que reinstalación es: “ nueva instalación, mudanza, restauración, reposición”.⁹⁶

Efectivamente cuando el trabajador es despedido injustificadamente y este decide demandar la reinstalación es restaurar la garantía violada, es reponer la falta y el abuso que cometió el Patrón a efecto de que sea instalado el trabajador nuevamente en su puesto para que continúe trabajando con todos sus derechos y obligaciones que conlleva la relación laboral.

Actualmente se han incrementado los casos de trabajadores que obtienen en sus demandas la reinstalación con pago de salarios vencidos desde el momento que fue separado de su empleo hasta que se reincorpora a la empresa a desempeñar sus actividades nuevamente.

En el párrafo anterior, se habló de los salarios vencidos que es un aspecto importante dentro de las consecuencias del despido, al respecto el Maestro Dávalos dice “No se puede decir que en rigor se trate de salarios, pues la percepción de los salarios supone que el trabajador los recibe por su trabajo y si éste no ha sido realizado, no debe hablarse de que son salarios”.⁹⁷

El Maestro Mario de la Cueva, señala que la naturaleza jurídica de los salarios vencidos, se han asimilado a “una especie de Costas Judiciales”.⁹⁸

A este respecto el Maestro Néstor de Buen, va más allá al señalar que “salario vencido, no es más que la expresión reducida de un concepto más amplio equivalente a indemnización igual al importe de los salarios que había

⁹⁵ CABANELLAS, Guillermo. Op. Cit. P. 526.

⁹⁶ Idem. P. 526.

⁹⁷ DÁVALOS, José. *Derecho del Trabajo I*. P. 163.

⁹⁸ DE LA CUEVA, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. Sexta edición. Porrúa, México. 1961. PP. 832 y 833.

devengado el trabajador... se trata de una medida indemnizatoria y no, en rigor, de una situación especial del salario”.⁹⁹

El que haya restablecimiento o como lo llama Cabanellas, restauración del trabajador en sus derechos dentro de la empresa donde desempeñaba sus labores es una tranquilidad que la ley le brinda al trabajador para el caso de que haya un quebranto a sus garantías, que culminó en el despido injustificado.

Como institución garante del derecho a la estabilidad en el empleo, la reinstalación obligatoria proporciona a los trabajadores la certeza de que no podrán ser despedidos en tanto, no ofrezca un motivo para ello. Ante estos supuestos el artículo 518 de La Ley Federal de Trabajo, señala que el trabajador cuenta con un plazo de dos meses para demandar de las autoridades, la declaración de la injustificación del despido como lo marca el artículo 518 de la Ley. En caso de que prospere su demanda, tiene la potestad de decidir entre la indemnización por 3 meses de salario o su reinstalación en el trabajo (artículo 48 de la Ley).

El principio de la estabilidad en el empleo no es absoluta, también tiene sus excepciones como es el caso de que el patrón no quiera someterse al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la junta a que se refiere el artículo 947 de la Ley, en este caso podrá eximirse de la obligación de reinstalar mediante el pago de indemnización como señala el artículo 49 en relación, el 50 de la Ley, en los siguientes casos: que se trate de trabajadores con antigüedad de un año, si comprueba ante la junta que está en contacto en contacto directo y permanente con él patrón y que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo; otro caso son los trabajadores de confianza; los de servicio doméstico; o trabajadores eventuales.

Estas reglas son de excepción y deben interpretarse restringidamente y en sus propios términos, teniendo además en cuenta que se trata de preservar el derecho a la estabilidad en el empleo consagrado en la fracción XXII del artículo 123 constitucional, cuyo precepto señala “La Ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el Contrato mediante el pago de una indemnización...”.

⁹⁹ DE BUEN, Néstor. Op. Cit. P. 115.

En esta última hipótesis dice Aurelio Campos Garza “ un desacato de un lado con órdenes de materializar la reinstalación en el centro de trabajo. Ante la oposición del demandado de reinstalar al actor, ante la imposibilidad de la autoridad de cumplir con la condena de reinstalación, por negativa del demandado a cumplir con la obligación de hacer lo que debe hacer, corresponde a la autoridad laboral reconocer, a solicitud de la parte actora, que no pudo ejecutar el laudo por causa imputable al demandado y que por tal motivo procede declarar terminada la relación laboral y convertir la reinstalación en una condena pecuniaria en los términos definidos por el artículo 947 de la Ley Laboral”.¹⁰⁰

En realidad es lamentable que se paguen millones de pesos en conflictos numerosos, por conceptos de salarios caídos a trabajadores que reclaman su reinstalación por despido injustificado, influyen de modo adverso para nuestra producción, en el ánimo de los inversionistas; se considera la celebración, indispensable para poner en actividad cualquier empresa, como una fuente de numerosos riesgos pecuniarios, entre ellos el del pago de cantidades exorbitantes en casos de despido, si el patrón no prueba, a juicio de la Junta, la justificación del despido.

La Ley Federal del Trabajo está creada para la defensa de los trabajadores, y las juntas son muy exigentes y el patrón, sabe que en gran número existirá la causa de despido, pero sólo contará como prueba con los testimonios de los compañeros de trabajo de los responsables y que esas pruebas que muchas veces le serían imposible presentar, podrán ser o no estimadas como suficientes por las autoridades del trabajo; por tal motivo considero, que el patrón debe buscar por todos los medios convencer al trabajador que quiera a su trabajo y que lo cuide, para que éste se sienta a gusto y que tenga ganas de mejorar como trabajador y como consecuencia la producción.

¹⁰⁰ CAMPOS GARZA, Aurelio. Estudio Corporativo entre la responsabilidad en el conflicto por incumplimiento de la obligación de reinstalar al trabajador y la causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador prevista en el artículo 51, fracción I de la Ley Federal de Trabajo. Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. Quinta Epoca. Nuevo León. U.A.N.L./2. P.58.

12. Condiciones del trabajo

Para el Maestro Dávalos: “son las distintas obligaciones y derechos que tienen los sujetos de una relación laboral”.¹⁰¹

Para Mario de la Cueva, las condiciones de trabajo son: “Las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo”.¹⁰²

Las condiciones de trabajo son el cúmulo de modalidades bajo las cuales se presta el servicio. En este orden de ideas, además de las que tienden a la protección de la salud y del ingreso del trabajador, tenemos otras como la distribución de la jornada legal.

Las condiciones de trabajo involucran los cuatro bienes jurídicos, que se han estudiado en rubros anteriores y ellos son los siguientes: el primero es la contratación por tiempo u obra determinados implica una condición o modalidad en la prestación de servicio propia de la estabilidad en el empleo; el segundo, el medio ambiente de trabajo y las prácticas realizadas por los patrones, son condiciones o modalidades íntimamente vinculadas con la protección de la salud, la integración física y mental y la vida del trabajador; el tercero, es el salario y las prestaciones adicionales, son modalidades o condiciones propias de un ingreso razonable; la cuarta es la capacitación y el adiestramiento, también constituyen modalidades o condiciones de trabajo.

Si analizamos el artículo 56 de la Ley señala: “Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en ésta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios iguales para los trabajadores iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en ésta Ley.

¹⁰¹ DÁVALOS, José. Op. Cit. P. 179.

¹⁰² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Sexta Edición. Porrúa. México. 1980. P. 266.

Con respecto a este artículo el Maestro Francisco Ramírez Fonseca, dice que “Establece una garantía de igualdad en el status personal y otra de proporcionalidad en el status trabajador. Es decir, como persona es considerada en un plano de igualdad respecto a sus congéneres; como trabajador en un plano de proporcionalidad en relación con los demás trabajadores y el patrón”.¹⁰³

Este artículo que acabamos de mencionar nos remite a los principios de que el derecho del trabajo es un complejo normativo de contenidos mínimos en beneficio de los trabajadores, y de que el trabajo igual corresponde idéntico salario, axioma que en este caso se generaliza a la totalidad de las Condiciones de Trabajo.

Hay autores que fijan su creencia en que las condiciones de trabajo están hechas para la salud y el bienestar de los trabajadores, pero en realidad no son sólo beneficios a favor de los que prestan un servicio personal subordinado, también beneficia con algunas prerrogativas a los patrones como ejemplo en las disposiciones contenidas en el artículo 65, de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a los trabajadores a prolongar su jornada de trabajo en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la existencia misma de la empresa; en el artículo 110 señala los casos en que se le puede descontar de su salario.

Las Condiciones de Trabajo, están reguladas en lo que comprende el Título Tercero con sus ocho capítulos de la Ley Federal del Trabajo y allí se comprende la Jornada de Trabajo incluyendo sus limitaciones; los días de descanso y vacaciones; los principios que regulan el salario, los que rigen la participación de los trabajadores en las empresas, los derechos y obligaciones recíprocas entre los trabajadores y el patrón, así como las demás prestaciones y servicios que se reconozcan.

Por último quiero mencionar que desde que aparecieron las primeras luces de anhelo de la clase obrera, se fue conformando en nuestro país, toda una estructura del derecho laboral que tiene como finalidad suprema, el lograr para los trabajadores unas condiciones humanas de trabajo. Las normas que aparecen en nuestra Constitución y en la Ley que se refieren a las condiciones laborales constituyen la esencia del derecho del trabajo, su base y su fin, pues nacen de la exigencia cambiante de la vida y tienen por objeto la elevación de

¹⁰³ RAMÍREZ FONSECA, Francisco. *Condiciones de Trabajo*. Pac. México. 1992. P. 25.

los niveles hasta el grado que permita la participación del trabajador y su familia en los beneficios de la cultura y de la riqueza.

13. Clasificación de las condiciones del trabajo

Las Condiciones de Trabajo, son una constante en su perfección, por ello van cambiando para irse ajustando a la realidad que va teniendo la sociedad y esperamos que conforme pase el tiempo se vayan aclarando para hacer alusión al encabezado de este rubro y para efectos pedagógicos podemos decir que, las Condiciones Generales de Trabajo, se clasifican de la manera siguiente:

En primer lugar. Las condiciones de naturaleza individual destinadas a garantizar a cada trabajador un nivel económico digno que le permita subsistir en el orden material e intelectual; se comprenden también las disposiciones destinadas a la preservación de su vida como por ejemplo la jornada de trabajo que el artículo 58 de la ley la define como “el tiempo durante el cuál el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”; en este orden de ideas implica que el trabajador ponga a disposición del patrón en forma subordinada su fuerza de trabajo, en el tiempo y lugar convenidos, también en esta primera clasificación estaría comprendido el salario, y el artículo 82 lo define como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo; para Ramírez Fonseca, el salario: “La retribución convenida que debe pagar el patrón al trabajador por el servicio prestado o como consecuencia del servicio prestado”.¹⁰⁴

A este respecto la Suprema Corte de Justicia, señala que, salario, viáticos y gastos de representación no forman parte del salario, puesto que no constituyen una retribución por los servicios prestados, sino, una erogación derivada del propio servicio, de tal manera que el trabajador solamente puede exigir su pago mediante la demostración de que ha efectuado las erogaciones respectivas.

Amparo Directo 5105/81, Enrique Cuellar Díaz, 3 marzo de 1982, 5 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretaria; María Edith Cervantes Ortiz. 2 Tesis anteriores en el mismo sentido. Informe 1982, Cuarta Sala, P. 69.

¹⁰⁴ RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Op. Cit. P. 78.

También dentro de la primera clasificación estaría comprendida la participación de utilidades. El artículo 167 de la Ley señala; los trabajadores participaran en las utilidades de las empresas, de conformidad con los porcentajes que determine la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en utilidades de las empresas. En cuanto a la modalidad del reparto de utilidades se encuentra su base en el artículo 127 de la Ley. Asimismo hay ciertos casos en que ciertas empresas están excluidas del reparto de utilidades como consigna el artículo 126 de la Ley.

En cuanto a la Segunda Categoría, tenemos las Condiciones del Trabajo de Naturaleza Colectiva, son normas que pretenden garantizar la seguridad de los trabajadores en forma general, mediante medidas preventivas de la existencia y de salud.

La tercera y última clasificación, es de naturaleza también Colectiva, se integra con las normas y disposiciones que garantizan conjuntamente a los trabajadores el disfrute de prestaciones sociales como bibliotecas, centros recreativos o de tipo asistencial.

Como corolario, podemos decir que las condiciones de trabajo, podrían ser modificadas para irse ajustando a la dinámica especial y el carácter programático del derecho del trabajo, para ello el artículo 57, primer párrafo, señala que, los trabajadores podrán solicitar su adecuación, cuando perciban que el salario, no es remunerador, cuando la jornada de trabajo sea excesiva o las circunstancias económicas lo justifiquen. En cambio el segundo párrafo del mismo artículo dice que la otra parte de la relación laboral podrá solicitar la adecuación cuando las condiciones económicas lo exijan.

Las condiciones se refieren a aquellos aspectos más importantes que integran el objeto de la relación laboral. Aunque el Título Tercero de la Ley no comprende todas las condiciones de trabajo, deja fuera a otras normas que deben ser consideradas como condiciones de trabajo, como los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, derecho a habitación por parte de los trabajadores, derecho de antigüedad, preferencias y ascensos que también son derechos que están consagrados en la Ley, obtenidos por los hombres en virtud de su relación laboral con el patrón.

14. El principio de igualdad

La igualdad dentro del mundo del derecho puede ser considerada en dos aspectos básicos, como un ideal igualitario y como un principio de justicia. Con relación a la primera prácticamente se mantiene inalterable desde la formulación de los estoicos; su postura primordial era vivir con arreglo a la naturaleza. Entre la naturaleza y el ser humano hay una adecuación moral fundamental. La naturaleza racional del hombre le impone a éste actuar *recta ratio* común a todos los hombres. Esta *recta ratio* emite mandatos que deben ser respetados por todos los hombres, puesto que son conformes a la naturaleza racional de todos ellos.

Esta concepción trae como resultado el ideal de un derecho común a todos; un derecho para el género humano, cuya característica cosmopolítica y universal se deja fácilmente sentir en la expresión "*ius gentium*" que los romanos harían célebre.

En la filosofía estoica es donde se forjó el ideal ético de la humanidad; la igualdad de todos los hombres. Sobre la base de la naturaleza racional del ser humano se proclama la igualdad de griegos, bárbaros, aristócratas, plebeyos y esclavos.

Cicerón influyó considerablemente en los jurisconsultos romanos, él señalaba que la igualdad era una exigencia moral fundamental que derivaba de la *recta ratio*: "nadie sería tan semejante, así mismo como cada uno de los hombres a todo lo demás".

En principio el *gentium*, en los primeros jurisconsultos, como en Cicerón significaba principios que gozaban del reconocimiento general y, en consecuencia común a los derechos de todos los pueblos o ningún Jurisconsulto dudaba de la existencia de un *ius iuris* que guiaba, por decirlo así, la aplicación del derecho positivo en casos determinados.

También en la edad media había un reclamo de igualdad jurídica, fue una tesis considerada moralmente incontrovertible, mantenida en ocasiones por los dogmas del cristianismo, como la sentencia que dice, todos los hombres son iguales ante Dios, el hombre está hecho a imagen y semejanza de Dios. La debilidad fundamental de tal exigencia estriba en la inexistencia de instituciones que garantizan la igualdad jurídica.

Bajo la influencia decisiva del naturalismo racional la Revolución Francesa buscó su consagración definitiva: en la Declaración Francesa de los Derechos del Hombre y del ciudadano: “Los hombres nacen ..., libres e iguales en derecho”. De ahí deriva que el ideal igualitario se traduce así en un dogma del constitucionalismo moderno: “el derecho de todos los hombres para ser juzgados por las mismas leyes, por un derecho común aplicable a todos”.

La idea igualitaria está asociada con las instituciones republicanas y democráticas, en las cuáles la participación igualitaria es condición indispensable. La idea de igualdad ha sido considerada desde la antigüedad clásica, condición de la democracia – ideal político del mundo moderno - pero también los estados quieren garantizar la participación igualitaria de los ciudadanos en el gobierno del Estado el acceso igualitario a la administración de justicia, compensar las desventajas materiales, determinar las relaciones entre la libertad y la igualdad, son problemas que preocupan fundamentalmente a la dogmática constitucional.

En la estructura laboral de nuestro país, también se contempla la igualdad para los que desempeñan un trabajo personal subordinado y específicamente en las condiciones de trabajo señala que no podrá establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo los casos expresamente señalados en nuestro código laboral, como sería por ejemplo la preferencia de contratar a uno de nuestros connacionales antes que a un extranjero. Este es el principio de igualdad en las condiciones de trabajo que nuestra legislación laboral establece. El reconocimiento de este principio, muchas veces tiene que lograrse a través de la presión en la Contratación Colectiva.

El principio de igualdad en las condiciones de trabajo tiene sus excepciones, las que se encuentran señaladas en la prestación de determinados trabajos especiales, como el de los deportistas, artistas, músicos y otros, los que puedan tener salarios distintos, no obstante desempeñar trabajo igual en atención a la importancia o categoría del evento, del local o del trabajador, cuando se quebranta el artículo 3º y 56 de la Ley Federal del Trabajo, así como la fracción VII del artículo 123 Constitucional, el trabajador afectado puede ejercitar la acción de nivelación de salario o condiciones de trabajo.

Este principio de la igualdad tiene trascendencia jurídica sólo cuando es aceptada por el Derecho y sólo en los términos que éste la regule y considere; su fundamento lo encontramos en que si los hombres tienen igual naturaleza, su actividad social debe ser regida por las mismas normas reconocedoras de este principio y aunque aquellas deben regirse conforme a sus diversas actividades, tratándose así de una igualdad formal.

Su fundamento legal se encuentra en diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que el artículo 1° dice que todo individuo gozará de las garantías por ella otorgadas, este precepto por tanto se refiere tanto a connacionales como extranjeros; el artículo 2° dice que la esclavitud esta prohibida en México, la igualdad consiste en que todos los individuos en ese aspecto son iguales, es decir no puede un individuo ejercer sobre otro un poder ilimitado como se ejercía en los países y en las épocas en que existía la esclavitud; el artículo 4° señala que el varón y la mujer son iguales ante la Ley; en el 12 reconoce que en México, no se conceden títulos de nobleza, ni honores y tampoco prerrogativas hereditarias, ni se reconocerán los otorgados en ningún otro país.

De lo anterior podemos decir que, los beneficios de igualdad en las Condiciones de Trabajo, pueden trascender fuera de una sola empresa y favorecer también a trabajadores de otra. Al respecto el Dr. Dávalos, señala lo siguiente: “esto cada vez se hace más patente en los Contratos Colectivos de Trabajo; los trabajadores de una empresa exigen condiciones iguales a las de los trabajadores de otras empresas localizadas en la misma área geográfica”.¹⁰⁵

El requerimiento de igualdad no significa lo mismo para todos. El requerimiento igualitario de la justicia significa que por un lado los iguales deben ser tratados igualmente, por otro lado los desiguales como el trabajador del patrón deben ser tratados teniendo en cuenta sus diferencias relevantes. Los corolarios de la igualdad son la imparcialidad y la existencia de reglas fijas, la injusticia requiere imparcialidad en el sentido de que la discriminación o el favor en el trato de individuos es hecho sólo en virtud de circunstancias relevantes ejemplo, si un patrón favorece a un trabajador por encima de otro, sin fundamento relevante para tal discriminación, el trato es desigual y por tanto injusto, la justicia requiere del juez que considere a las partes como jurídicamente iguales, en el sentido de que las únicas diferencias que el juez

¹⁰⁵ DÁVALOS, José. Op. Cit. P. 180.

puede considerar son aquellas que el derecho le exige tomar en cuenta y ningunas otras.

CAPÍTULO IV

EL ABANDONO DE EMPLEO POR TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

1. Trabajadores del apartado “B”

Por su parte el Maestro Andrés Serra Rojas, en una cita que hace del tratadista Gregorie Roger, señala “en concreto a la función pública alude al régimen jurídico aplicable al personal administrativo. La gestión de esta elevada misión, está constituida por la organización, funcionamiento y distribución de competencia entre los Organos del Estado, a quienes se encomienda la realización de sus fines con los medios de que dispone, esta organización administrativa requiere de personas físicas que asuman la calidad de funcionarios o empleados públicos, que apartan su actividad intelectual o física para atender los propósitos estatales mediante determinadas prestaciones”¹⁰⁶

Estos trabajadores son a los que se refiere este rubro y que están contemplados en el artículo 123 apartado “B”, que por cierto no fueron regulados por el Constituyente 1916-1917, fue posteriormente cuando se reglamento, así lo señala el Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, “que en julio de 1929, el Presidente Emilio Portes Gil, presentó un proyecto de Código Federal del Trabajo, en él se manifestó el intento de reglamentar las relaciones laborales de la Federación, Estados y Municipios así se desprende del artículo 3° del citado proyecto”.¹⁰⁷

Continuando con la evolución de la reglamentación de los trabajadores burocráticos, en 1931, la Ley Federal del Trabajo, estableció en su artículo 2° que “las relaciones entre Estado y sus Servidores, se regirán por las leyes del servicio que se expidan. Posteriormente siendo Presidente el General Lázaro Cárdenas, se publicó en el Diario Oficial del 5 de diciembre de 1938, el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. El 17 de abril de 1941, se publicó un nuevo estatuto que abrogó al de 1938. Después el

¹⁰⁶ SERRA ROJAS, Andrés. Op. Cit. P.359.

¹⁰⁷ DÁVALOS, José. Trabajadores al Servicio del Estado, Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo P-Z, Porrúa, /Unam. P. 3697.

Presidente Adolfo López Mateos, consideró necesario presentar una iniciativa que fue publicada en el Diario Oficial del 5 de diciembre de 1960, mediante el cual se elevaron a rango Constitucional, las relaciones laborales de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Una vez hecha la adición el texto anterior a la reforma dividió el artículo 123, en dos apartados uno era el “A”, que ya estaba y se adiciono el “B”, este último tuvo aplicación solamente entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal, y sus trabajadores podemos decir que el apartado “A” ya tenía su Ley Reglamentaria, luego entonces se necesitaba una para el apartado “B”, y es así que se publicó la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en el Diario Oficial del 28 de diciembre de 1963, señalando los pormenores para ser empleado público.

Cuando nos referimos a los trabajadores del apartado “B” estamos hablando de los trabajadores al Servicio del Estado, o normalmente ese universo se ve restringido a los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, como son: la Presidencia de la República, Secretarías de Estado, Poder Legislativo y Judicial, a los Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal, a Organizaciones Públicas Descentralizadas, etc.

De lo anterior es interesante destacar que hubo regateos para adicionar el apartado “B” en el artículo 123, porque los tratadistas alegaban que la relación jurídica que une a los trabajadores en general con sus respectivos patrones, es de distinta naturaleza de la que liga a los servidores públicos con el Estado, porque alegaban que aquellos laboraban para empresas con fines de lucro o de satisfacción personal, mientras que estos trabajan para Instituciones del Servicio Público; constituyéndose en íntimos colaboradores de la función pública.

Finalmente a esos críticos doctrinarios se les convenció que no se considerara al trabajo como mera mercancía, si no debería ser una forma de enriquecimiento espiritual y debía formar parte esencial de la dignidad del hombre, de ahí que el trabajo cualquiera que sea su forma debe ser siempre legalmente tutelado, que es así que en la actualidad los trabajadores públicos pueden gozar de su ley reglamentaria, esto los beneficia porque el patrón se deberá ajustar a ella, de lo contrario puede hacer valer sus derechos el trabajador, hasta que se le restituya en el goce de sus derechos de que fue privado.

2. Causas de la suspensión de la relación de trabajo

Podemos empezar por analizar, qué es la suspensión laboral, a este respecto Cabanellas dice que la suspensión de empleo es “el cese temporal que en prestación del mismo dispone el superior a la autoridad debidamente facultada. Seguida de la suspensión del cobro del sueldo o del salario, puede constituir medida preventiva, sanción disciplinaria e incluso corrección en ciertos supuestos”.¹⁰⁸

Asimismo el nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, señala que la suspensión de la Relación de Trabajo “es la cesación temporal de los efectos legales de un contrato individual o colectivo de trabajo, por causas ajenas a la voluntad del trabajador o del patrono, sean personales o naturales, durante cuya subsistencia no desaparece la relación jurídica existente entre las partes, pues se reanuda una vez que las causales que la originaron permiten la normalización de los derechos y obligaciones contraídos por ellos”¹⁰⁹

Como se analizó anteriormente la suspensión siempre debe ser por espacios de tiempo definidos y desde luego se entiende que se reanudará aquella relación al finiquitar el plazo. A este respecto el artículo 45 de la Ley Burocrática señala únicamente tres posibilidades de suspensión que son las siguientes: a) que el trabajador contraiga una enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajan con él; esto es con el propósito de que el trabajador no acuda a su área laboral en el plazo de la suspensión para que se recupere de salud y así deje de ser peligro de contagio. Asimismo el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria contiene la misma disposición.

El siguiente supuesto del artículo 45, establece que originará suspensión temporal la prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria o arresto judicial o administrativo, a no ser que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, resuelva que deba cesarse al trabajador de que se trata, con relación a esta hipótesis debemos aclarar que si el trabajador sale absuelto entonces estaremos en el caso de la suspensión, pero en el caso de que el servidor público salga condenado, ahí operará la terminación de la relación laboral con justa causa. Sin que se condene al patrón al pago de salarios caídos como lo señala la Suprema Corte de Justicia:

¹⁰⁸ CABANELLAS, Guillermo. *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Tomo VII (R-S). Vigésima Primera Edición. Heliasta SRL. Argentina. 1989. P. 578.

¹⁰⁹ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. *Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano*. P.-Z. P. 3608.

“Trabajadores al Servicio del Estado, no procede el pago de salarios durante el lapso que el empleado se encuentra privado de su libertad, cuando la suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador tiene como causa lo previsto en el artículo 45 fracción II de la Ley Burocrática, esto es, la prisión preventiva seguida de una sentencia absolutoria, no procede el pago de salarios durante el tiempo de la privación de la libertad, porque lo contrario no se prevé en el invocado precepto. Lo que se explica teniendo en cuenta que si no se presta el servicio es evidente que tampoco se genera el derecho a percibir salarios”.¹¹⁰

Para que el Tribunal Federal, produzca resolución ordenando o autorizando el cese del trabajador por el arresto sufrido, debe existir previamente una solicitud al mismo por parte del titular, de otro modo no podría explicarse la intervención de aquella autoridad.

En la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, donde actualmente presto mis servicios, en su Ley Orgánica, en el artículo 46, “Los Agentes del Ministerio Público, los Agentes de la Policía Judicial, y Peritos, que estén sujetos a proceso penal como probables responsables de delito doloso, culposo calificado como grave por la Ley, serán suspendidos desde que se decrete el auto de formal prisión o de sujeción a proceso, y hasta que se emita sentencia ejecutoriada. En caso de que esta fuera condenatoria serán destituidos; por el contrario si fuese absolutoria se les restituirá en sus derechos.

Los servidores que están privados de su libertad por estar sujetos a proceso, el Tribunal Colegiado de Circuito, señala que no se les debe pagar salarios caídos:

“Salarios caídos, en caso de suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador”.

“De acuerdo con el artículo 45 fracción II de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se suspenden temporalmente los efectos del nombramiento del trabajador cuando está privado de su libertad; por tanto, si posteriormente ese trabajador al ser liberado vuelve al servicio del patrón, no tiene derecho a que se le cubran los salarios que dejó de percibir durante el tiempo en que estuvo sujeto a proceso, pues el pago de dichos salarios

¹¹⁰Semanario Judicial de la Federación. Tribunales Colegiados de Circuito. Octava Época. Tomo XV-Z. Febrero. T. 484. P.587. Clave TC011484I.AB. (Ejecutoria).

constituye una sanción para el patrón, que despidió injustificadamente al trabajador, lo que no sucede cuando por causas ajenas a dicho patrón el trabajador no presta el servicio”¹¹¹

El tercer y último caso que se menciona en la Ley, es la que puede aplicar el titular de la Dependencia hasta por 60 días en contra de aquellos trabajadores que manejen fondos y que se les detecta alguna irregularidad. Por razones obvias se les separa para que se pueda practicar las investigaciones pertinentes y en su caso ejercitar las acciones por responsabilidad en contra de aquellos.

“Artículo 45 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Interpretación del párrafo final del.

El párrafo final del artículo 45 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no establece limitación alguna acerca del tiempo de duración de las investigaciones practicadas, en relación a irregularidades atribuidas a los trabajadores al servicio del Estado, pues el término de 60 días establecido en ese precepto se refiere al máximo del periodo de suspensión impuesta a los trabajadores que tengan encomendado manejo de fondos, valores o bienes; es decir, al límite señalado se refiere concretamente a suspensión, no a la práctica de las investigaciones administrativas, máxime que no constituye excepción al lapso de cuatro meses establecido en el artículo 113 del mismo ordenamiento para disciplinar las faltas cometidas por los trabajadores.¹¹²

También la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, contempla varias sanciones para los trabajadores, particularmente en el artículo 47, a dichos servidores les imponen penas como las siguientes: destitución que es la cesación definitiva en el ejercicio de una función o empleo, la inhabilitación es el impedimento para volver a ejercer empleo por un lapso de tiempo y por último la suspensión temporal, es el impedimento temporal, en el ejercicio del que se desempeñaba en la época en que transgredía la Ley, para que no interfiera en la investigación de los hechos y será reincorporado a sus funciones una vez que no haya sido el trabajador administrativa o penalmente responsable.

¹¹¹ Semanario judicial de la Federación. Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito Tribunal Colegiado de Circuito. Octava época. Tomo XI. Abril. P. 314. (Ejecutoria).

¹¹² Informe del Presidente de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación de 1977. Cuarta Sala. P. 961. (Ejecutoria).

En resumen los trabajadores del Estado, pueden ser suspendidos en sus relaciones de trabajo sin perder el derecho a la plaza en las condiciones antes mencionadas. Ya que pueden continuar con la relación laboral en el goce de sus derechos, una vez que los trabajadores cumplieran con la sanción impuesta por un Organismo Administrativo o Jurisdiccional que lo determine.

Considero que la Ley comenta escuetamente la suspensión de la relación laboral, sin embargo en los casos no previstos por ésta se aplicarán supletoriamente los artículos 43 y 45 de la Ley Federal del Trabajo.

3. Causas de terminación de los efectos del nombramiento

Los trabajadores que son contratados por el Estado, mediante nombramiento tienen derechos y también tienen deberes consignados por la Constitución y la Ley, a este respecto el Maestro Serra Rojas, siguiendo en pensamiento del jurista Héctor Fix Zamudio, en el sentido de que “la falta de cumplimiento de los deberes de la función pública por los trabajadores públicos, origina responsabilidades de naturaleza diversa con respecto de la administración pública y de terceros”.¹¹³

El trabajador que presta un servicio al Estado, esta subordinado a la Ley y a su debido cumplimiento, sin embargo aquel servidor que en el desempeño de su cargo, incurre en faltas laborales o delitos, deben inmediatamente ser reprimidos para mantener una eficaz y justa administración. Esto provoca diversos tipos de responsabilidades como la administrativa, la política, la penal, civil.

Ahora bien con relación a las faltas leves dice el Maestro Serra Rojas, originan el poder disciplinario de la administración que tiene el derecho de componer penas correctivas de la misma naturaleza, en relación con la falta cometida. Si este asume un carácter más grave, se aplican penas expulsivas o depurativas, más severas como la suspensión o el cese.¹¹⁴

En cuanto a la terminación del contrato de trabajo, en nuevo Diccionario Jurídico, señala que “es la extinción de las relaciones del trabajo por recíproco

¹¹³ SERRA ROJAS, Andrés. Op. Cit. P. 475.

¹¹⁴ Idem.

consenso de las partes o por una imposibilidad superveniente ajena a su voluntad.¹¹⁵

En las cuatro primeras fracciones del artículo 46 de la Ley Burocrática, dan lugar a la terminación de los efectos del nombramiento de manera forzosa y en forma unilateral por el titular de la Dependencia o entidad, de ellas las fracciones III y IV vienen a ser meramente administrativas toda vez que no requieren más que de la acreditación de la muerte del trabajador o por vía del dictamen médico de la incapacidad permanente que le impida el desarrollo de las labores. Es preciso señalar que en las cuatro primeras fracciones del artículo 46, no se necesita autorización del Tribunal para dar por terminados los efectos del nombramiento, como lo señala la Suprema Corte de Justicia de la Nación. A este respecto la Suprema Corte de Justicia, dictó jurisprudencia que se puede cesar a los trabajadores sin autorización del Tribunal de Arbitraje:

“Trabajadores al Servicio del Estado, cese de los. Sin autorización del Tribunal de Arbitraje.

Cuando el titular de una Dependencia burocrática expone por vía de excepción las causas que motivaron el cese de un trabajador del Estado, el Tribunal de Arbitraje, no puede negarse a estimarlas, aunque no haya acudido al mismo para obtener su resolución previamente al cese, porque semejante acto de indefensión no lo autoriza ningún ordenamiento legal.¹¹⁶

La segunda fracción que se refiere a la conclusión del término de la obra de terminantes de la designación requiere no solo de la simple denominación de esos supuestos, sino que la naturaleza del trabajo que se va a realizar así lo permita, pues de otra manera al no existir legalmente actividad que pueda ser constitutiva de obra o tiempo determinado, la relación de trabajo, debe considerarse indefinida, en tal virtud, la terminación de los efectos del nombramiento solo puede darse porque se surtan algunas de las otras causales que la propia Ley establece, pues el trabajador tendrá la presunción de ser inamovible.

¹¹⁵ SANTOS AZUELA, Héctor. *Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano*. P-Z. Op. Cit. P. 3646.

¹¹⁶ Apéndice al Semanario Judicial de la Federación de 1956. Cuarta Sala. P. 256. (Jurisprudencia 270).

Podemos decir que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es más tutelar del empleado público que las Leyes Laborales para el empleado privado, sin embargo, en las cuatro primeras fracciones del artículo 46, le concede al titular de la Dependencia, que en forma unilateral puede dar por terminados los efectos del nombramiento del servidor público que incurrió en cualquiera de los supuestos ahí señalados.

4. Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, con fundamento en el artículo 46 fracción V

El artículo 46 de la Ley Federal de la Materia, señala en forma clara que ningún trabajador podrá ser cesado, si no por causa justa se trata de la profesión de la estabilidad en el empleo, en tal forma que debería esperarse a una resolución del Tribunal competente, para cesar al trabajador como lo señala la fracción V del artículo 46.

A este respecto el nuevo Diccionario Jurídico, dice “el cese implica la conclusión de los efectos del nombramiento y consecuentemente, de la relación laboral, sin responsabilidad para el estado empleador como efecto de una justa causa... se puede originar independientemente de la voluntad del trabajador, o bien por acciones que éste realiza voluntariamente, así como por faltas graves o de tipo administrativo, que acarrearán como consecuencia la extensión de la relación laboral”.¹¹⁷

En el penúltimo párrafo del artículo que se comenta, establece la opción para ordenar la remoción del trabajador a otra oficina, distante de aquella en que estuviere prestando sus servicios, cuando cometiere cualquiera de los actos que tipifica la fracción V, pero presupone que esta remoción debe darse una vez que se ha iniciado el juicio respectivo ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, asimismo se prevé la suspensión de los efectos del nombramiento cuando el trabajador incurriere en cualquiera de las causales de cese de la fracción V, siempre y cuando este conforme el Sindicato.

Ahora bien, si la Organización Sindical, no estuviese de acuerdo y los actos cometidos por el trabajador son a los que se refieren los incisos a), e) y h), de la fracción V, por faltas de probidad y honradez, actos de violencia, amagos,

¹¹⁷ HORI ROBAINA, Guillermo. *Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano*. A-C. Op. Cit. P. 535.

injurias, o malos tratamientos contra sus jefes y compañeros o contra los familiares de unos u otros ya sea dentro o fuera de las horas de servicio, por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con su trabajo; por revelar asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento, con motivo de su trabajo o por concurrir habitualmente al trabajo en estado de embriaguez, o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, el titular de la Dependencia, o entidad al demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la autorización para dar por terminados los efectos del nombramiento.

Puede solicitar que en incidente por separado el Tribunal otorgue la suspensión de los efectos del nombramiento en tanto se resuelve en definitiva la autorización solicitada. La Ley señala, que el Tribunal deberá proveer de plano, sin embargo pensamos que en este caso, el Tribunal debe cubrir la garantía de audiencia, a favor del trabajador afectado, oyéndolo en el incidente en forma previa a resolver interlocutoriamente sobre la suspensión.

El trabajador que procede a desempeñar su trabajo con honestidad y disciplina no tendrá problemas en la relación de trabajo subsistirá hasta el tiempo que sea necesario; en cambio puede darse el caso que el empleado ya no se sienta a gusto desempeñando sus actividades dentro de la empresa, y su conducta cambie, se vuelve indisciplinado con falta de probidad u honradez, entonces la Ley contempla sanciones que van desde sanciones administrativas hasta dar por terminados los efectos del nombramiento, como lo prevé el artículo 46 fracción V, que por cierto antes de demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y con el propósito de respetarle su garantía de audiencia y de legalidad el titular deberá levantar acta administrativa con las formalidades que señala el artículo 46 bis.

“Trabajadores al Servicio del Estado, actas administrativas imprescindibles para el cese de los. Conforme al artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ningún trabajador puede ser cesado si no por justa causa, el artículo 46 bis, de la propia Ley, ordena: “Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V, del artículo anterior, el jefe superior de la Oficina procederá a levantar acta administrativa, con la intervención del trabajador y un representante del sindicato respectivo, en el que con toda precisión se centran los hechos, la declaración del trabajador afectado y la de los testigos de cargo y descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por los testigos de asistencia, debiendo entregarse en el mismo acto, una copia para el

trabajador y otra representante sindical”, y sigue diciendo que si a juicio del titular procede demandar la terminación de los efectos del nombramiento, a la demanda se acompañarán como instrumentos base de la acción, el acta administrativa y los documentos que al levantarse esta se hayan agregado; por lo que el cumplimiento del requisito señalado en el artículo 46 bis, debe ser considerado como un elemento básico para la proseabilidad de la acción intentada. El razonamiento anterior lleva a la conclusión de que si en el juicio correspondiente, el trabajador se excepciona aduciendo que el patrón carece de acción por no haber cumplido con los requisitos a que se refiere el artículo 46 bis, que se comenta y el titular no demuestra haber cumplido con dichas exigencias legales, se esta en presencia de un caso de improcedencia de la acción intentada y por lo mismo dicha acción no debe prosperar; por otra parte, si el titular cesa a un trabajador y este aduce en el juicio que lo ceso sin haber cumplido con los requisitos a que se refiere el artículo 46 bis, que se comenta y el titular no demuestra que cumplió con dicha exigencia legal, se esta en presencia de un caso de incumplimiento a la Ley, que por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado”.¹¹⁸

5. Abandono de labores técnicas

Con respecto al abandono de servicios Cabanellas dice "El abandono de un destino, servicios o función puede en ocasiones, redundar en perjuicio de la cosa pública o de intereses generales. Las sanciones tienen carácter administrativo cuando un funcionario abandona el cargo sin estar debidamente autorizado".¹¹⁹

Expresa el artículo 46 "Ningún trabajador podrá ser cesado sino por causa justa. 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 a labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención a personal que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la

¹¹⁸ Informe del Presidente de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación de 1984. Cuarta Sala. P. 23. Jurisprudencia No. 21.

¹¹⁹ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Tomo I. Ediciones Arayú. Argentina. 1953. P. 9.

salud o vida de las personas, en los términos que señalen los reglamentos de trabajo aplicables a la dependencia respectiva".

A mayor abundamiento podemos ejemplificar para mayor comprensión del rubro que nos ocupa: se considera abandono de labores, el que una persona que desempeñe funciones de militar no se encuentre en su puesto para el desempeño de cualquiera de los actos que su deber profesional le imponga y que no justifique debidamente su ausencia. Además no solo constituye una sanción administrativa sino que se castigará penalmente según las circunstancias los daños y perjuicios que haya ocasionado.

Por cierto en el actual Código Penal del Distrito Federal, a la persona que abandone su empleo se le impondrá pena privativa de libertad.

También se considera abandono cuando una persona se halle prestando el servicio se separe de su puesto o distancia que lo imposibilite para ejercer la debida vigilancia o cumplir las órdenes recibidas. Asimismo cualquier individuo de la tripulación de un buque de guerra que en ocasión de naufragio o varada, abandone la nave sin orden o que después del naufragio se aleje sin autorización.

Precisamente la fracción I del artículo 46 de la Ley Burocrática, prevé dos figuras que traen como consecuencia la terminación unilateral como lo son el abandono de empleo, y el abandono o repetidas faltas injustificadas a labores técnicas. De acuerdo con la Ley y la tipificación exacta de estas circunstancias deberá hacerse en los reglamentos de trabajo o en las Condiciones Generales de Trabajo que se establezcan para las dependencias o entidades.

Con relación a la fracción I del artículo 46 de la Ley Burocrática ha declarado que para dictar el cese de un trabajador no se requerirá que se levante acta administrativa, considero que este acto unilateral de parte del patrón ha provocado que cada día se incremente el número de trabajadores que se les da por terminados los efectos de su nombramiento; además cuando sucede este tipo de medidas unilaterales apoyadas por la Ley, se puede quebrantar su garantía de audiencia y de legalidad del trabajador, toda vez que no se le citó para que compareciera a la diligencia de la instrumentación del acta administrativa y como consecuencia no se le dio oportunidad de defenderse.

Para disminuir el abandono de empleo que se ha dado en las diversas Dependencias Gubernamentales, propongo que se incremente la capacitación al trabajador, para desarrollar su inteligencia tanto racional como emocional y en la medida que éste se prepare tendrá más conocimientos para desarrollar sus habilidades en el puesto que desempeña, también mejorará sus relaciones humanas. Sin embargo, el titular de cada área que no cumpla con su obligación de permitirle su capacitación al trabajador, se le impondrá una sanción disciplinaria en el Reglamento Interno de cada Dependencia.

Esta medida puede contribuir a que el trabajador incremente su educación, cultura, conocimientos y sus relaciones humanas, tanto con el patrón como con sus compañeros de trabajo; aunado a esto, se les debe incrementar su sueldo y como consecuencia el servidor público se sentirá más a gusto y se disminuirá considerablemente el abandono de empleo.

6. Edad mínima

Existen reminiscencias de que en la edad media se trataba de proteger al menor de las explotaciones de los poderosos o de los patrones que aprovechándose de su condición física y mental con el pretexto de que les faltaba experiencia los hacían trabajar hasta altas horas de la noche.

Uno de los antecedentes de esta regulación para proteger a los menores la señala el maestro Borrell Navarro "Las leyes de indias, que son recopilación puestas en vigor por el rey Carlos II de España en el año de 1639, la que consta de nueve libros y comprende la legislación promulgada por la corona española para el gobierno de sus posesiones en ultramar, las que están muy por encima, en cuestión de ética y equidad a las leyes coloniales, ya que en ellas se desarrolla un sistema que trata de convencer y aconsejar y se inspira en un espíritu de justicia, que busca apartarse del egoísmo propio de colonialismo, tomarán en cuenta a los menores trabajadores, estableciéndose expresamente la prohibición de trabajo a los menores de dieciocho años, sea a los indios que no habían llegado a la edad de tributar, aunque se les admitía en el pastoreo de animales, siempre y cuando tuvieran autorización de sus padres".¹²⁰

¹²⁰ BORELL NAVARRO, Miguel. Op. Cit. PP. 252 y 253.

La administración de Porfirio Díaz ha sido muy criticada, se ha dicho que fue un hombre incongruente porque criticaba a los presidentes de ser autoritarios y antidemocráticos por prolongarse en el poder, que no se preocupaban por que el país avanzara en su sistema político democrático, se critica de que no hubo avance en la economía del país durante su mandato. Lo cierto es que existen antecedente de que el 13 de marzo de 1900, se expidió por Porfirio Díaz, una ley por la que se establecen en forma más amplia medidas de protección a los menores trabajadores.

En el año de 1962, se establecen reformas constitucionales y se incorporan a nuestro derecho positivo disposiciones de protección al menor laborante. Se modifican diversas fracciones del artículo 123 apartado A, señalando los catorce años como edad laboral en vez de los doce años, que era la edad que entonces existía para poder trabajar, y se prohibieran las labores insalubres y peligrosas a los menores de dieciséis años, así como el trabajo nocturno industrial y el trabajo después de las diez de la noche.

Al legislador le preocupa más el aspecto físico de los menores que el aspecto jurídico y es precisamente que en primer termino ordena una vigilancia y protección especial a cargo de la inspección del trabajo (artículo 73 de la Ley), en segundo lugar exige como requisito previo a la admisión en el trabajo que los menores de dieciséis años obtengan un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo.

El artículo 13 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala la edad mínima para ser servidor público: "Los menores de edad que tengan más de dieciséis años tendrán capacidad legal para prestar servicios, percibir el sueldo correspondiente y ejercitar las acciones derivadas de la presente Ley". En cambio la edad mínima para contratar según la Ley Federal del Trabajo es de catorce años.

De acuerdo a la realidad demuestra que hay un gran número de menores que trabajan en la calle a toda hora y a todo peligro, sin protección alguna de la Ley, basta que nos detengamos en un alto en la esquina de una calle o una avenida para atestiguar que aún hay niños "harapientos" que venden chicles, limpian vidrios o lo más triste tragan fuego por lo que propongo que se haga una reestructuración a la Legislación Laboral para crear medidas de protección efectiva y práctica a este grupo social de infantes trabajadores.

Según las estadísticas del INEGI, estamos viviendo en un país de jóvenes, por lo tanto si los legisladores no se preocupan por regular los derechos de los menores, podemos ver en un futuro de nuestro México un rostro gris y pálido.

7. Descanso semanal

Los trabajadores en general tienen derecho a un día de descanso por lo menos a la semana, el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo, señala: "por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso por lo menos, con goce de salario íntegro".

A este respecto la Corte señala: "EJECUTORIA. *Salarios en los días de descanso semanal coincidente con uno de descanso obligatorio*". Es improcedente el pago de salario doble, ya que lo que la Ley se propuso al establecer que en los días de descanso obligatorio, se pague íntegro el salario al trabajador que descansa, es que éste pueda subsistir, aún cuando no trabaje y si tal requisito se realiza no existe razón alguna que pueda tomarse como base para decretar un doble pago a favor del trabajador. (Jurisprudencia definida, tomo LXIII, Deaduy Emilio. P. 4499).

El día de descanso no necesariamente tiene que ser en domingo, sino el que señale el patrón, aunque puede ser convenido de común acuerdo entre la empresa con el sindicato o con los trabajadores y siempre deberá hacerse constar en los contratos individuales de trabajo y en su caso en los contratos colectivos.

Ahora bien, por costumbre se ha descansado los domingos por que el trabajador quiere estar con la familia, ya que los hijos descansan en la escuela, y tal vez el patrón también (si sus ansias de trabajar y de ganar dinero se lo permiten). Además otro de los motivos por los cuales se procura que sea el séptimo día es que el artículo 72 de la Ley, dice que se procurará que el día de descanso semanal sea en domingo y los trabajadores que sí quieran trabajar ese día y el patrón se los permita, tenderán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Por lo que toca a los empleados de la administración pública, el maestro Canton Moller dice: "si bien el artículo 27 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que éstos deberán gozar de un día de descanso, cuando menor, por cada seis días de trabajo... el acuerdo presidencial del 28 de diciembre de 1972, en la actualidad y desde esa fecha los trabajadores del Estado gozan de dos días de descanso, sábado y domingo de cada semana, por cinco de trabajo, en todos los casos con salario íntegro".¹²¹

Podemos decir que, los trabajadores al servicio del Estado tienen preferencia de gozar de un día de descanso más según el acuerdo expedido por el entonces presidente Luis Echeverría Alvarez.¹²² En dicho documento señala que por cada cinco días de trabajo disfrutará el empleado de dos días de descanso, de preferencia sábado y domingo, con goce íntegro de su salario.

Referente a los dos días de descanso semanal dice el Maestro Trueba Urbina "redundará en beneficio de lograr una mejor utilización de los recursos humanos, permitiendo una mayor convivencia familiar, al disponer de más tiempo libre para dedicarse a diversas actividades de superación".¹²³

Espero que en poco tiempo los trabajadores en general conquisten este derecho de gozar de este beneficio de disfrutar como descanso semanal de dos días, si los van a aprovechar para estar con la familia, para su recreación y para superarse personal, social y familiarmente, entonces bienvenidos.

Los trabajadores al servicio del Estado que gozan de disfrutar de dos días semanales de descanso, generalmente lo dedican a realizar actividades que no pudieran hacer en la semana, pero si lo aprovechan a capacitarse y a adquirir mejores herramientas de superación entonces no sólo irán creciendo laboralmente sino que interiormente crecerán, ya sea mental y espiritualmente. Todo esto redundará en que cuando se presente la oportunidad tendrán la posibilidad de un ascenso para un puesto mejor, ya que

¹²¹ CANTON MOLLER, Miguel. Op. Cit. P. 119.

¹²² D. O. 28 de diciembre de 1972. Con la publicación de estas reformas no solo confirma con precisión hecha práctica, sino distribuye la jornada laboral al establecer la semana de trabajo diurno de 5 días de duración para tal efecto se dispone que por cada 5 días de trabajo, los burócratas disfrutarán de 2 días continuos y que la hora de salida de los mismos no podrá exceder de las 15 horas, con sus respectivas excepciones.

¹²³ TRUEBA URBINA, Alberto y Trueba Barrera Jorge. Op. Cit. P. 29.

entre más preparado y más capacitado esté el trabajador, tendrá mejores calificaciones para que en el proceso escalafonario lo tomen en cuenta.

8. Participación de utilidades

Uno de los oradores más brillantes que haya dado la historia de nuestro país fue Ignacio Ramírez, conocido como el "Nigromante" por su sabiduría, fue el que en el constituyente de 1916, tomó la tribuna para hablar de la participación de las utilidades, en esos debates pedía que los trabajadores recibieran una parte proporcional de las ganancias del empresario. Más tarde esta tesis sirvió de base a los grandes tribunos del constituyente de 1917, para convencer a los mismos legisladores, al presidente de que se tendría que incorporar a la Constitución el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa.

Cuando empleamos la palabra utilidad el maestro Muñoz Ramos dice que "indica, en términos generales, la ganancia del empleo de capital en cualquier negocio, la ganancia pecuniaria en cualquier transacción u operación, el superavit que queda del empleo que del capital después de cubrir todos los gastos y de hacer provisión para cualquier pérdida del mismo capital, del excedente del precio de venta sufre el costo".¹²⁴

Como ya se ha mencionado anteriormente el porcentaje que de las utilidades de la empresa corresponde a los trabajadores es fijado por la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

La participación de utilidades es una excelente conquista de los trabajadores, pero también el patrón lo tiene que ver como un deseo de asociar al trabajador para que se integre más a la empresa, por considerar que es parte importante en la misma, que ellos se sientan como si fueran las manos, los pies, el estómago, y el patrón la cabeza, el cerebro, el que dirige a todos y cada uno de sus trabajadores, aunque en el concepto actual de liderazgo en la empresa, ya no es el que dirige el cerebro, sino que hace que participen todos por igual y que la empresa siga funcionando a pesar de la ausencia del patrón.

¹²⁴ Ibidem. P. 200.

Además se debe concientizar al patrón y al trabajador para que juntos le pongan más empeño al trabajo, ya que el reparto de utilidades es un logro de ambos en caso de que haya ganancias.

Por su parte José Dávalos señala que "los servidores públicos carecen de este derecho, en razón de la naturaleza del servicio que prestan y las finalidades del mismo. En el derecho burocrático no se aspira a obtener un lucro".¹²⁵

Para los efectos de los trabajadores que reciban utilidades como son los trabajadores que están regidos por el apartado "A" del artículo 123 Constitucional, "Bienvenidos", esas utilidades y los trabajadores que las reciben, se considerará como salario la cantidad que perciba el trabajador en efectivo por cuota diaria. Este reparto de utilidades ayudará a que el trabajador salga con una sonrisa en la boca, por haber participado en el rédito por el capital invertido por el patrón que finalmente contribuyeron ambos a ganarlo.

Dentro de la administración pública no existe esa figura jurídica, sin embargo le han llamado de otra manera; hay dependencias gubernamentales que les dan a sus empleados, a unos mensualmente, a otros semestralmente un bono por "productividad", "cargas de trabajo" o "cuota compensatoria", esto es en agradecimiento de que le pusieron empeño y dedicación a su trabajo y se destacaron como buenos funcionarios públicos, ojalá que en la realidad se premie a los trabajadores al servicio del Estado con equidad y justicia.

9. Derecho procesal del trabajo

Empezaremos por definir lo que es el Derecho Procesal del Trabajo, Borrel Navarro dice que es "el conjunto de normas legales que regulan los procedimientos a seguir ante las autoridades de trabajo que deciden sobre las solicitudes y controversias que se suscitan por o entre el capital y el trabajo y que tienden a darle efectividad al Derecho Laboral Sustantivo, especialmente cuando éste es violado por los dos factores de la producción o por uno solo de ellos".¹²⁶

¹²⁵ DÁVALOS, José. Op. Cit. P. 86.

¹²⁶ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. Cit. P. 622.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se señala que nadie puede hacerse justicia por su propia mano, los Estados afortunadamente prohibieron la autodefensa, pusieron en cambio a disposición de los gobernados, la potestad jurídica de accionar el sistema de justicia, suficiente en la solución de sus litigios, mediante órganos públicos establecidos específicamente para la actuación de la Ley.

A este respecto señala el Maestro Días de León "tal esquema de justicia se desplaza a través de la jurisdicción, que es poder político del Estado creado para resolver conflictos de intereses que le someten los particulares a su decisión. Sólo que el nexo entre la acción y la jurisdicción no se da de manera arbitraria o inmediata, sólo se produce a través de reglas instrumentales cuyo conjunto forman el proceso".¹²⁷

Su fundamento legal se encuentra en el artículo 123 apartado "A" en la fracción XX que dicta "las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una junta de conciliación y arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del gobierno, también las fracciones XXI y XXII se refieren a los conflictos que surjan en la relación laboral.

Asimismo, con la finalidad de tratar de igualar a las dos partes en el conflicto laboral, las que generalmente son desiguales.

La Ley Procesal del Trabajo establece diversas disposiciones que tienden a favorecer al trabajador y no al patrón, por ello nuestra Ley es protectora de los derechos sociales que tiende a cuidar que no se quebranten sus derechos básicos de los más débiles, es decir, de los que prestan un servicio personal subordinado que no poseen los medios de producción y no tienen más que su fuerza de trabajo.

El principal fundamento en la Ley Federal del Trabajo que en el artículo 691 nos habla de la capacidad de los menores para comparecer en juicio; el 712, nos habla que debe ir en el escrito de demanda, el 773, del desistimiento de la demanda, el 784 de la carga de la prueba, el 873 de las audiencias de la demanda y excepciones, el 879 nos habla de las audiencias y 947 nos habla

¹²⁷ DIAZ DE LEON, Marco Antonio. *La prueba en el proceso laboral I*. Porrúa. México, 1989. PP. 189 y 190.

del patrón que se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado.

Antes de 1980, el derecho procesal era confuso y había un verdadero caos, porque no estaba regulado formalmente, lo que vino a dar cause y luces para la solución de un conflicto laboral que surgiera de la relación de trabajo fue la reforma pública en el Diario Oficial de la Federación del 4 de enero de 1980 y vigente a partir del 1º de mayo del mismo año.

El resultado de esta reforma dice Dávalos fue "el establecimiento, como premisa fundamental de la nivelación del poder económico del empresario y la fuerza jurídica de un derecho de clase, mediante la regulación desigual de los desiguales".¹²⁸

En cambio en el Derecho Procesal Burocrático, es aquel por medio del cual se solucionan los conflictos que surgen entre los trabajadores al servicio del estado y las dependencias gubernamentales en las cuales prestan sus servicios.

Es innegable que con las reformas que se llevarán al cabo en el sexenio de José López Portillo, fueran introducidas las nuevas normas procesales del trabajo, mismas que dieron vida y acción al derecho positivo, al crearse este derecho adjetivo. Se le dio certidumbre para que en caso de un conflicto que surgiera entre el patrón y el trabajador se iba a llegar a una resolución apegada a derecho ya sea a favor o en contra de cualquiera de las partes, pero finalmente ya se sabía cuáles eran los pasos a seguir en el litigio laboral.

10. Suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador

En la reforma laboral de 1980 que elaboraron pensando en que el derecho del trabajo es de naturaleza social y esto se hizo protegiendo a la clase más necesitada, que no tiene ni los medios ni los recursos para defenderse.

Es precisamente el contenido de exposición de motivos en donde advierte que las juntas deberán dictar sus resoluciones en conciencia, subsanando la demanda deficiente del trabajador en los términos previstos en la Ley. Además en dichas reformas existe el aspecto de la libre apreciación de las pruebas y de igualdad de las partes en el juicio, el otro aspecto es que señala

¹²⁸ DÁVALOS, JOSE. Op. Cit. P. 98.

que en estas modificaciones se logrará la verdadera igualdad en los procedimientos laborales al asegurar a todos los que forman parte de la sociedad, igual protección a sus derechos y a sus oportunidades.

En realidad el espíritu de la reforma es que hubiera una igualdad como objetivo porque desde el momento en que la junta tiene la facultad de actuar como abogado de las partes desde ese momento, se tiene una desigualdad. Por ello de una desigualdad de origen se pretende llegar a una igualdad final mediante el apoyo a la parte trabajadora para que mejore su demanda y en cuanto a la carga de la prueba rompe con ese principio civilista de quien afirma está obligada a probar.

De Buen dice "en realidad el legislador de 1980 no procedió en modo alguno tratar igual a los destinatarios de las nuevas normas procesales, sino precisamente lo contrario, porque si bien es cierto que en el mismo artículo 123 Constitucional, está vigente el principio de que a trabajo igual debe haber condiciones iguales, también lo es que su razón de ser indica precisamente en las nefastas consecuencias que para los trabajadores traía la concepción liberal, quiere decir, la idea de que las partes en una relación laboral son iguales. No lo son, ciertamente, en los aspectos que importan; condición social, económica y cultural en términos generales".¹²⁹

Sigue diciendo "Lo notable fue que en 1980, no se confió ya en las posibilidades de que las juntas fijaran los criterios de reparto de la carga de la prueba, por la vía de las reglas de juicio, sino que de manera rotunda se hizo esa distribución a partir de la ley misma. Quizá fue una reforma de expresar desconfianza ante el manejo de la conciencia que debe presidir el dictado de los laudos. En alguna medida las juntas perdieron una cierta libertad y en sentido inverso mejoró la condición procesal de los trabajadores".¹³⁰

A partir de las reformas de 1980, que por cierto estuvieron encabezadas por el entonces secretario de Trabajo y Previsión Social, tuvieron un espíritu noble y bien intencionado, al ser incluidas a las nuevas normas del procedimiento del trabajo, entre las que destacan: la preminencia de la conciliación como medio para la solución de los conflictos; la concentración del procedimiento; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la imposición de la carga de la prueba al patrón; las modificaciones al procedimientos de huelga sin duda consideró que los principios procesales más relevantes fueron la

¹²⁹ DE BUEN, Néstor. Op. Cit. PP. 425 y 426.

¹³⁰ Idem.

imposición de la carga de la prueba al patrón y la suplencia de la deficiencia de la demanda al del trabajador.

El fundamento legal de esta última figura jurídica la encontramos en el artículo 685, segundo párrafo que a la letra dice "cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la junta en el momento de admitir la demanda subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley".

Con relación a las hipótesis que previene este artículo surgieron las más intrincadas polémicas doctrinales, en torno a que si las nuevas facultades que se le otorgaban a la junta las convertía en abogados del trabajador; ya que a ellas les imponía la obligación del apoyar al trabajador para el correcto ejercicio de sus acciones; siempre con base en los hechos de las litis que haya planteado el trabajador.

En el segundo párrafo del artículo 685 existen dos supuestos que valen la pena rescatar para hacer un comentario adicional, uno de ellos nos habla de la demanda del trabajador sea incompleta en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley derivan de la acción intentada o procedente. En este caso la intención es subsanar la demanda incompleta.

Sin embargo en el caso de que el trabajador omita en su demanda ejercitar la acción correspondiente a los hechos expuestos en la misma, la junta deberá requerirle para que la hallare, según el artículo 873, párrafo segundo, porque habría incurrido en una omisión notoria, según está previsto en dicho precepto; y con igual fundamento deberá requerírsela, si se trata de una acción improcedente por errónea o de acciones contradictorias, pues la finalidad del precepto citado es que la demanda se plantee conforme a los hechos expuestos por el trabajador, esto deberá ser adecuada a la realidad de las pretensiones que se desprendan de los mismos: por ello le corresponderá al trabajador y no a la junta subsanar la acción, que es cosa distinta a subsanar la demanda incompleta, incorporando las prestaciones omitidas.

El segundo de los supuestos que abordaremos también lo señala el párrafo segundo del artículo 685, se refiere a la aclaración de la demanda por parte del trabajador, esa aclaración incluye subsanar irregularidades, acciones, contradicciones, defectos y omisiones lo que expresa en forma explícita que debe requerirse al trabajador para que él subsane los errores de la acción intentada. En la inteligencia de que, en caso de no atender el requerimiento dentro de los tres días fijados, no por ello recaerá sanción alguna porque no hay apercibimiento, lo que procedería la junta es a resolver el laudo con los elementos a su alcance.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación señala:

Demanda laboral. La Junta de Conciliación y Arbitraje debe mandar prevenir al trabajador para que corrija o aclare cuando sea irregular o incurra en omisiones. De la recta interpretación de lo dispuesto en los artículos 685, 873, último párrafo y 878, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, se infiere que las Juntas de Conciliación y arbitraje se encuentran obligadas, en acatamiento al principio de tutela procesal, a prevenir al trabajador o, en su caso, a sus beneficiarios, para que corrijan, aclaren o regularicen su demanda cuando ésta sea oscura, irregular u omisa, en cuanto no comprenda todas las prestaciones que deriven de la acción intentada, y por otro lado, a aplicar esa tutela general previniendo al trabajador para que proporcione los datos relativos a los hechos de la demanda, cuando de ellos dependa la claridad y congruencia de la acción deducida, como las características relativas al tiempo, modo y lugar del despido, sin que ello signifique que la Junta sustituya al actor en perjuicio de la contraparte y con desdoro de la imparcialidad, porque en tales hipótesis la Junta no proporciona por sí esos datos, sino que se concreta a hacer notar la irregularidad de que adolece el escrito inicial con el propósito de que sea subsanada en los términos que el actor estime oportunos.

Contradicción de tesis 77/98. Tesis de Jurisprudencia 75/99. Treinta de abril de mil novecientos noventa y nueve. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo X. Julio de 1999. P. 188. Gaceta Laboral N° 62. P. 112.

La contradicción de la tesis 77/98, que señalamos con anterioridad señala que las Juntas de Conciliación y arbitraje se encuentran obligadas a prevenir al trabajador o, en su caso, a los beneficiarios para que corrijan, aclaren o regularicen su demanda cuando ésta sea oscura, irregular u omisa, en cuanto no comprenda todas las percepciones que deriven de la acción intentada. Por ello podemos decir que la junta no sustituye al actor sino que se concreta hacer notar la irregularidad de que adolece el escrito inicial con el propósito de que sea subsanada en los términos que el actor estime oportunos.

Algunos autores no coinciden con estos principios que se refieren a la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, tal vez, unos doctrinarios los tilden de una barbaridad formal, lo cierto es que entre más armas se tengan frente a los poderosos, mejor será el equilibrio procesal y por supuesto que la justicia social se hará cada vez más efectiva para los trabajadores.

11. Autoridades jurisdiccionales

Durante la historia de nuestro país no hay antecedente serio de que haya existido propuesta de tipo social que se reflejaran en disposiciones legales como verdaderos tribunales para llevar un procedimientos que se ventilaran los conflictos entre el trabajador y los que poseían el capital.

En el corto tiempo que gobernó Francisco I. Madero, no se caracterizó por identificarse por las causas de los campesinos, de los trabajadores, de los marginados, dado que él tenía antecedentes burgueses, no obstante dice De Buen "la calidad humana de Madero no puede desconocerse. En ese sentido fue noble su preocupación por la suerte de los trabajadores desde la perspectiva del trato que merecían. No es extraño, entonces que la única incursión por el terreno social haya sido la creación del Departamento de Trabajo por ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de diciembre de 1911".¹³¹

¹³¹ DE BUEN, Néstor. Op. Cit. P. 113.

De la Ley que se menciona anteriormente y de lo más importante que se puede rescatar como antecedentes de autoridades laborales es que se creaba un Departamento del Trabajo, mismo que se constituyó como oficina dependiente de la Secretaría de Fomento, que iba a fungir como un intermediario en las contrataciones que se hicieran entre patrón y trabajador; además de ser un organismo encargado de facilitar el transporte de los obreros a las localidades a donde fueron contratados; tenía la tarea de procurar el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores y servir de arbitro en sus diferencias cuando lo pidieran los interesados como marcaba el artículo 2º fracción IV, tal vez aquí se encuentra uno de los antecedentes de las autoridades jurisdiccionales que posteriormente serían las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán, promulgada el 11 de diciembre de 1915, siendo gobernador y comandante militar del Estado el General Salvador Alvarado, se establecen las Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje que se encargaría de aplicar en toda su extensión las Leyes de Trabajo, teniendo completa libertad, poder e independencia para solucionar las diferencias que llegasen a presentar entre el capital y el trabajo.

El Tribunal dice De Buen "se integraba con tres miembros, un representante de los trabajadores, electo por todas las uniones de trabajadores del Estado, un representante de los patronos, electo por todas las uniones y patronos del Estado y un Juez Presidente que será nombrado por las Juntas de Conciliación, que se reunirán en Mérida una vez al año en la última decena del mes de diciembre. Si en dicha reunión no se llega a un acuerdo sobre este nombramiento el ejecutivo del estado lo designará (art. 44)".¹³²

Si examinamos la sesión del 26 de diciembre de 1916, el gran tribuno Héctor Victoria, tomó la tribuna para hablar de los derechos sociales, particularmente lo hizo defendiendo una iniciativa de reformas al artículo 13 Constitucional para justificar el establecimiento de tribunales de arbitraje en cada Estado. También pedía que las legislaturas de los estados tuvieran facultades para legislar en materia de trabajo, en lugar de otorgárselas al Congreso de la Unión. Posteriormente José Natividad Macías, propuso la redacción del Título VI de la Constitución. Allí apareció la fracción XX del artículo 123, que dice que las diferencias entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de un

¹³² Ibidem. P. 115.

Consejo de Conciliación y Arbitraje. Pero la redacción definitiva en lugar de utilizar "Consejo" se redactó de la siguiente manera "las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a 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.

En el texto vigente de la Constitución nos señala que cuando suceda algún conflicto entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, como lo ordena en su artículo 123 apartado "A" fracción XX. Pero si hay un conflicto individual, colectivo o intersindical, las diferencias serán sometidas al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, según lo prevé el mismo artículo en su apartado "B" fracción XII. Cabe mencionar que hay una excepción al segundo párrafo de esta última fracción, al señalar que los conflictos que surjan con servidores públicos del Poder Judicial de la Federación, serán resueltos por el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Como corolario podemos decir que los tribunales del trabajo se les denomina Juntas de Conciliación y Arbitraje que pueden ser Federales y Locales y ambas pueden ser sólo de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje, ambas son cuerpos colegiados que están constituidos en forma tripartita, es decir un representante de los obreros, otro de los patronos y el último del gobierno, que será siempre al Presidente. Asimismo para mejor desempeño de las funciones existen Juntas especiales, que también son órganos jurídicos y se encargan de conocer y tramitar los asuntos que le señale la Ley Federal del trabajo. Por último es preciso señalar que tanto las Juntas de Conciliación y Arbitraje como el Tribunal Federal de Conciliación y arbitraje deberán vincular el poder judicial por su obligación de acatar la jurisprudencia de éste y de los Tribunales Colegiados y por el juicio de amparo que es procedente contra las violaciones del procedimiento y el laudo o sentencia que dictan los citados Tribunales del Trabajo.

12.-Salas auxiliares

Con la reforma constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 5 de diciembre de 1960 que adicionó el apartado B al artículo 123; y la promulgación de la Ley Federal de los Trabajadores del Servicio del Estado, el 27 de diciembre de 1963, que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de Diciembre de 1963, se estableció en la fracción XII del apartado B “ el que los conflictos individuales, colectivos e intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Siendo presidente de los Estados Unidos Mexicanos el Lic. Miguel de la Madrid Hurtado, se emitió un decreto del 30 de diciembre de 1983, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de enero de 1984, por medio del cual se reformó la estructura, organización y competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Además en dichas reformas se establecen las bases para la desconcentración territorial del Tribunal mediante el establecimiento de salas auxiliares en los estados.

El Maestro Serra Rojas dice que el Tribunal es “administrativo desde el punto de vista formal, pero materialmente debe catalogarse dentro de los asuntos que la doctrina conoce bajo el rubro de asuntos contencioso administrativo”.¹³³

Es un Tribunal Autónomo en cuanto a su función, ejerciéndola de manera colegiada, tanto en pleno como en Salas. Respecto de estas deberá contar cuando menos con tres quedando a criterio del pleno en función de las necesidades del servicio determinar la amplitud de numero de Salas y de salas Auxiliares que requiera para poder operar el Tribunal (artículo 124-A, fracción IV de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).

En función a su naturaleza a diferencia de las juntas de Conciliación y Arbitraje, el representante del Gobierno Federal, no viene a ser el Presidente de la Sala, sino que este Magistrado Tercer Arbitro es designado de común acuerdo, entre el representante del Gobierno y el representante de los trabajadores que, a su vez es nombrado por al Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.

¹³³ SERRA ROJAS, Andrés. Op. Cit. P. 456.

La desconcentración territorial del Tribunal se prevé mediante el funcionamiento de salas auxiliares en las Capitales de los Estados, que se integran también con tres magistrados, un representante del Gobierno Federal, un representante de los Trabajadores (F.S.T.S.E.) y un tercer arbitro que nombraran los dos anteriores.

El fundamento legal como ya mencionamos anteriormente, es el párrafo segundo del artículo 118 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, adicionado por decreto de 12 de enero de 1985, dispone: "Además de las Salas a que se refiere el párrafo anterior, en las Capitales de la entidades Federativas podrán funcionar las Salas auxiliares del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que el pleno considere necesarias...".

En relación a su funcionamiento y en pleno el Maestro Dávalos señala que: "Las Salas Auxiliares les corresponde de acuerdo a lo señalado en el artículo 124-C de la Ley Burocrática, tramitar los conflictos individuales que se susciten entre las dependencias y los trabajadores que prestan servicios en las Entidades Federativas de su Jurisdicción hasta agotar el procedimiento, pero sin emitir Laudo. Dentro de los 10 días siguientes al en que se declare cerrada la instrucción, se deberá turnar el expediente al presidente del Tribunal para que éste a su vez lo turne a la Sala correspondiente, la que dictará el laudo".¹³⁴

Considera que el excesivo trabajo, que tenía el Tribunal provocó que se desconcentrara la dependencia, y que se crearan Salas Auxiliares, diversos Estados de la República que están facultados para llevar el procedimiento laboral, pero impedidas para dictar laudos. A este respecto creo que si el objetivo era simplificar trabajo y hacer que la justicia fuera pronta y expedita, no se cumplió con la finalidad porque, una vez que ya está listo el expediente, deberán turnarlo al presidente del Tribunal para que, a su vez lo turne a una Sala para que dicte el laudo. Esto significa que se va a perder mucho tiempo con el traslado del expediente, además de que se rompe con el principio de inmediatez.

¹³⁴DÁVALOS, José. Op. Cit. P. 110.

Espero que en un futuro no muy lejano se haga una verdadera desconcentración del Tribunal otorgando competencia a las salas auxiliares para dictar laudos, en forma semejante la competencia a las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje que funcionan en las Entidades Federativas; para de esta manera sean las Salas Auxiliares las que lleven el procedimiento laboral y a su vez sean ellas las que dicten, el laudo, porque estuvieran en íntima relación y contacto en el conflicto de intereses y como consecuencia su resolución será apegada más a la verdad.

13.- Carga de la prueba

La Carga de la prueba Laboral significa la necesidad de la parte que alega hechos de probarlos, también representa la obligación de acreditar algo para justificar ante una autoridad que se tiene la razón. Frente al que tiene la carga de la prueba. Con esto podemos decir que a las partes les interesan los medios de pruebas para hacer valer sus derechos en pugna y poder ganar el juicio, asimismo, resulta fundamental para el juzgador para tener los elementos necesarios para aplicar la justicia y tener en que fundar el laudo.

Con relación a la carga de la prueba el Maestro Borrel Navarro dice: “La Teoría de la Carga de la Prueba representa la necesidad que tienen las partes en el proceso laboral de acreditar lo que alegan, a fin de lograr un laudo o resolución favorable”.¹³⁵

El artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo se refiere a la Carga de la Prueba cuando dice: “ En todo caso corresponde al Patrón probar su dicho cuando haya controversias sobre alguno o algunos de los catorce hechos o derechos que expresamente señala, lo que representa una innovación en la normativa laboral vigente a partir de 1970 que tiene como fundamento proteger y tutelar los derechos de la parte trabajadora. Sin embargo hay casos en que el patrón puede revertir la carga de la prueba y es cuando niega el despido y ofrece de buena fe, el mismo trabajo y en las mismas condiciones que existían antes de la terminación de los efectos del nombramiento.

¹³⁵ BORRELL NAVARRO, Miguel, Op. Cit. P. 645.

Cuando en un juicio por despido injustificado, el patrón niega el despido y ofrece el mismo trabajo en las mismas condiciones en que se venía desempeñando, para que se revierta la carga de la prueba, debe expresarse el ofrecimiento en forma plana y llana, si se alega por ejemplo, al ofrecer el mismo trabajo, que fue el trabajador el que abandonó el trabajo, no se revierte la carga de la prueba. A éste respecto y dentro del procedimiento laboral le corresponde al trabajador probar sólo en los casos siguientes: Cuando el trabajador rescinda su contrato por causa imputable al patrón; que el patrón niega el despido y le ofrece el mismo trabajo y en las mismas condiciones y por último cuando el patrón niega la relación o contrato individual de trabajo.

Con relación a la carga de la prueba a cargo del trabajador se debe tener el presente criterio sustentado por el Tribunal Colegiado de Circuito que a continuación se transcribe:

CARGA DE LA PRUEBA, CORRESPONDE AL OBRERO LA CUANDO OBJETA DOCUMENTOS FIRMADOS POR EL.- Si el trabajador se concreta a objetar la autenticidad, contenido y firma del documento presentado por el Patrón, en el que se contiene su renuncia voluntaria diciendo que no es de él la firma que lo calza, sin aportar ningún medio de convicción tendiente a desvirtuar su autenticidad, es correcta la actuación de la Junta responsable al arrojar la carga de la prueba al trabajador, pues es necesario para que surta efectos tal impugnación que se ofrezcan por parte del obrero las pruebas necesarias para acreditar su aseveración, y no hacerlo así, dicho documento merece credibilidad plena.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO NOVENO CIRCUITO.- Amparo directo 11/93.- Unanimidad de votos.- Ponente: Guadalupe Méndez Hernández.- Secretaria: Susana Moreira.

Semanario Judicial de la Federación.- Octava Epoca. Tomo XI. Mayo de 1993, p. 303.

En la reforma de 1980 no se confió ya en las posibilidades de que las juntas fijaran los criterios de reparto de la carga de la prueba por la vía de las reglas de juicio, sino que de manera rotunda se hizo esa distribución a partir de la ley misma. Quizá fue una forma de expresar desconfianza ante el manejo de la conciencia que debe presidir el dictado de los laudos. En alguna medida las

juntas perdieron una cierta libertad y en sentido inverso mejoró la condición procesal de los trabajadores.

Es así, que en la primera parte del artículo 784 imputa al patrón una carga de prueba que podrá manejarse por las juntas con cierta libertad, en función de las disposiciones legales, sobre todo de carácter mercantil y fiscal. En dicho artículo señala entre otras cosas que la junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. Con la parte de este artículo se nota claramente que el trabajador debe ser auxiliado por las juntas para superar sus debilidades sociales evidentes y lograr por la vía indirecta una igualdad final.

En mi opinión en el artículo 784 reside el principio más revolucionario de las reformas procesales de 1980, ya que eximió de la carga de la prueba al trabajador en las cuestiones fundamentales de la relación laboral a que se refiere dicho precepto, imponiendo para tal efecto al patrón la obligación de exhibir los documentos que legalmente debe conservar en los términos del artículo 804.

El principio de igualdad civilista era el que más prevalecía en un procedimiento legal de las materias penal, civil, fiscal, mercantil, laboral en el sentido de que el que afirma está obligado a probar. Ese principio tuvo que revisarse porque dejaba a los trabajadores en estado de indefensión, ya que, los medios probatorios especialmente los documentos, se encuentran en poder del patrón, e incluso los testigos, cuando se trata de hechos ocurridos en las oficinas de la empresa, suelen ser trabajadores que simpatizan con el patrón y por tanto incondicionales que considero, jamás declararían en contra de él.

Si un trabajador afirma que se le despidió de la empresa no está obligado a probarlo, sino únicamente demostrar que prestaba sus servicios al patrón, y a éste le corresponde probar que no lo despidió o que lo despidió justificadamente; con esto podemos decir, que hubo una inversión de la carga de la prueba a favor del trabajador. Por lo anterior, es necesario señalar que en

una controversia judicial entre iguales resulta justo que quien afirme esté obligado a probar, pero en un conflicto laboral que existiera entre el patrón y el trabajador, se lleva a cabo en un plano de desigualdades por tal motivo, quien tiene la obligación de probar es el poderoso y esto debe de recaer en beneficio de la parte débil del proceso.

14.- Juicio previo

El procedimiento descrito en el artículo 27 es aplicable a todas las controversias que se planteen al Tribunal; en dicho ordenamiento señala que: “el procedimiento para resolver las controversias que se sometan al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se reducirá: a la presentación de la demanda respectiva que deberá hacerse por escrito verbalmente por medio de comparecencia a la contestación, que se hará en igual forma; y a una sola audiencia en la que se recibirán las pruebas y alegatos de las partes, y se pronunciará resolución, salvo cuando juicio del propio Tribunal, se requiera la práctica de otras diligencias, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo, y, una vez desahogado, se dictará laudo”.

Por otro lado señalamos en rubros anteriores que para poder cesar a un trabajador señala la Ley Burocrática que es necesario que previamente se demande ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la autorización para dar por terminados los efectos del nombramiento.

Asimismo en relación al Art. 127-Bis de dicha ley, señala el procedimiento para resolver controversias relativas a la terminación de los efectos del nombramiento, y en la fracción primera señala que la dependencia presentará por escrito su demanda, acompañada del acta administrativa y de los documentos a que se alude en el Art. 46 Bis, con relación a la fracción segunda advierte que dentro de los tres días siguientes a la presentación de la demanda se correrá traslado de la misma al demandado, quien dispondrá de nueve días hábiles para contestar por escrito, acompañando las pruebas que obren en su poder, señalando los lugares en donde se encuentren los documentos que no posea para que el Tribunal lo solicite, y poniendo la práctica de pruebas durante la audiencia a la que se refiere la tercera y última fracción, de dicho ordenamiento en la misma señala lo siguiente:

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

Con relación a éste artículo el Tribunal Colegiado de Circuito dictó una tesis que aclara hasta lo que hemos abordado hasta este momento y es la siguiente: “TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, PRUEBAS, MOMENTO PROCESAL OPORTUNO PARA OFRECERLAS EN LOS JUICIOS RELATIVOS A LOS. El momento procesal oportuno para ofrecer pruebas en un juicio laboral, suscitado entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus Trabajadores, es cuando se presenta el escrito de demanda o su contestación. Por tanto, si las pruebas que pueden ofrecerse directamente y antes de que se haya corrido traslado de la demanda, se presentan al celebrarse la audiencia de pruebas, alegatos y resolución; es correcto su desecamiento, por no ajustarse a lo previsto en los artículos 127 bis y 129 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; a menos que se vayan a demostrar las objeciones de las pruebas del demandado o su efectividad, según sea el caso, pero siempre y cuando esos actos se realicen previamente a la celebración de la audiencia aludida; o bien que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por objeto probar las tachas de un testigo, en cuyas hipótesis, las pruebas pueden ofrecerse en la misma audiencia, según se deriva del precepto 133 del citado ordenamiento”.¹³⁶

Hacemos votos porque en la práctica disminuya los servidores públicos que son cesados arbitrariamente por el titular de la dependencia sin cumplir con las formalidades esenciales del procedimiento que al efecto indica la Ley Burocrática, ya que muchos patrones proceden a dar de baja a muchos de los subordinados y estos al quedar en estado de indefensión no saben como defenderse y mucho menos el procedimiento laboral a seguir para la reivindicación de sus derechos. Esperamos que los sindicatos promuevan cursos de capacitación en materia laboral y sobre todo para conocer los

¹³⁶ Tribunales Colegiados de Circuito. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Octava Época. Número 82. Octubre de 1994. Tesis I. 9º. T. J/8. P. 38. Clave: TC019075 la (Jurisprudencia).

principales derechos a que se hacen acreedores los servidores públicos, para que, en cualquier conflicto que surja entre los titulares y los trabajadores burocráticos se lleve a cabo mediante un juicio previo para conocer la verdad de la verdad.

15. Caducidad

A partir de las reformas procesales de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, se procuró proteger al trabajador de la caducidad, y es en primer lugar responsabilidad del Presidente de la Junta y de sus auxiliares, que los asuntos que estén tramitando no queden inactivos, ellos deben proveer conforme a la ley hasta dictar laudo. (art. 771)

Por otro lado el artículo 772 dicta lo siguiente: "Cuando para continuar con el trámite del juicio en los términos del artículo que antecede sea necesaria promoción del trabajador, y éste no la haya efectuado dentro de un lapso de tres meses, el Presidente de la Junta deberá ordenar se le requiera para que la presente, apercibiéndole de que, de no hacerlo operará la caducidad a que se refiere el artículo siguiente".

Asimismo el artículo 773 nos habla del desistimiento de la acción intentada a toda persona que no realice promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento, pero si esta pendiente una prueba para su desahogo o alguna diligencia por practicar no se tendrá por transcurrido dicho término. En el caso de que se solicite que se tenga por desistido el acto de las acciones intentadas, la junta citará a las partes a una audiencia en las que después de oír las y recibir las pruebas relativas a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará resolución. A este respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación emite jurisprudencia.¹³⁷

¹³⁷ Desistimiento de la instancia en el juicio laboral por parte del Trabajador. No es necesario que la junta, previamente a acordar lo conducente, dé vista a la demanda para el efecto que esta manifieste su conformidad a fin de que proceda legalmente. Contradicción de tesis 69/2000. Tesis de Jurisprudencia. 22/2001. Semanario Judicial de la Federación y su gaceta. Novena época. Tomo XIV. Julio de 2001. P. 430.

De Buen siguiendo al tratadista Mario Salinas Juárez del Real, señala que es "un medio de extinción del proceso por inactividad de las partes, durante determinado tiempo".¹³⁸

Haciendo un cuadro comparativo con relación a la caducidad que señala la Ley Federal del trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, podemos decir que en la primera marca el artículo 773 que si una persona no hace promoción dentro del término de seis meses entonces se tendrá por desistida de la acción, en cambio en la segunda legislación mencionada señala en su artículo 140 que se tendrá por desistida de toda acción y de la demanda intentada, a toda persona que haga promoción alguna en el término de tres meses, con esto se pone de manifiesto el trato desigual que las dos leyes reglamentarias dan a los sujetos de su regulación.

De lo anterior se puede apreciar fácilmente que, en el trabajo en general, el periodo para que opere la caducidad es sustancialmente más amplio que el que se establece para el trabajo burocrático, esto coloca en una clara desventaja de más trabajadores con respecto a los que se rigen por el apartado "A".

Los artículos 772 y 773 de la Ley Federal del trabajo nos hablan de la caducidad de la instancia y del desistimiento de la acción en cambio en el artículo 140 de la Ley Burocrática nos habla del desistimiento no sólo de la demanda, sino también de la acción. Asimismo este último precepto señala que no podrá operar la caducidad si existen una serie de diligencias allí especificadas a cargo del tribunal y cuya realización o ejecución dependen del propio organismo jurisdiccional. A este respecto existe la ejecutoria siguiente:¹³⁹

¹³⁸ DE BUEN, Lozano. Op. Cit. P. 536.

¹³⁹ "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. CADUCIDAD. CUANDO NO OPERA. Es cierto que el artículo 140 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece que se tendrá por desistida de la acción y de la demanda intentada a toda persona que no promueva en el término de 3 meses, por lo que transcurrido dicho lapso, de oficio o a petición de parte, por falta de materia al tribunal ha de decretar la caducidad pero también el precepto legal en consulta advierte que la misma no operará si faltan por desahogar diligencias que deban practicarse fuera del local del tribunal, o estén pendientes de recibirse informes o copias certificadas relacionadas con el asunto de que se trate, de lo cual se concluye que sin promover ya no es necesario para impulsar el procedimiento, no se puede estar en el supuesto del desistimiento tácito". Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer. Circuito. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación. Octava Época. Tomo: VIII-Julio. Pág. 230 (Ejecutoria).

Podemos concluir que la caducidad tradicionalmente operaba de oficio, y ahora de conformidad con el nuevo artículo 772, el Presidente de la Junta está obligado a ordenar que se le requiera al trabajador, cuando sea necesaria su promoción para continuar el trámite, apercibiéndole de que, de no hacerlo, operará la caducidad inclusive deberá dar cuenta a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para que intervenga, si así lo desea el trabajador, a fin de evitar la caducidad.

La caducidad es una solución incómoda pero ciertamente necesaria para evitar que los procesos se alarguen demasiado, y con el contenido de los artículos que analizamos anteriormente se puede demostrar que la Ley, es relativamente generosa con el trabajador ya que si hay pruebas pendientes por desahogar, diligencias por practicar o la recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado como lo marca el artículo 773 se hace muy difícil que se presente realmente una situación de caducidad.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La garantía social del Derecho del Trabajo está contenida en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos tanto en el apartado "A" como en el "B". El primero reglamenta lo relativo al factor primordial en la vida económica nacional, siguiendo como garantías sociales el vínculo que existe entre el capital y el trabajo. El apartado "B" regula las relaciones de trabajo entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus servidores públicos.

SEGUNDA.- Por lo que se refiere al abandono de empleo, estamos ciertos de que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no la precisa. Y como consecuencia no es claro el concepto que se refiere al abandono de los trabajadores que prestan un servicio personal subordinado al Estado.

TERCERA.- Decía Demócrito que nadie se baña dos veces en el mismo río, que todo es cambio, todo lo que hay en la naturaleza sufre una transformación y la administración pública no es la excepción porque se está transformando constantemente para su mejoramiento, y ante éstos sucesos continuos es necesaria la capacitación de los trabajadores para que presten más eficientemente sus servicios y sobre todo tengan más posibilidades de consolidarse en su trabajo y teniendo de su lado en todo momento la estabilidad en el empleo.

CUARTA.- Debido a que la ley es ambigua con relación al concepto de abandono de empleo, se deja subjetivamente al titular de la dependencia para que invoque el abandono de empleo como una figura jurídica para que el servidor público deje de prestar sus servicios. Tales apreciaciones pueden ser por cuestiones políticas, psicológicas y aún por presiones o compromisos que tengan dichos titulares, y como consecuencia se vean en la necesidad de cesar a un trabajador para incorporar a laborar a una de esas personas que ha sido recomendada.

QUINTA.- En el derecho de los trabajadores públicos, en cuanto al abandono de trabajo, no se toma en cuenta el aspecto volutivo sólo la ley reconoce que debe existir la ausencia material, lo que en todo caso podría ser contrario a derecho.

SEXTA.- Se deberá tomar en cuenta el servicio civil de carrera para que los servidores públicos no puedan ser removidos ni molestados en sus puestos de trabajo, a menos que sea por una conducta ilícita expresa que la ley así lo manifieste; y no por cuestiones subjetivas que muchas veces son apreciaciones erróneas en perjuicio del trabajador.

SEPTIMA.- Para poder decir que una persona es un trabajador que presta un servicio al estado, se requiere que se le expida el nombramiento y además cumpla con los requisitos que establece la Constitución y su ley reglamentaria.

OCTAVA.- El servidor público es la parte viva de la burocracia, ya que representa un ser necesario e imprescindible en las actividades y en las funciones que le toca desarrollar al estado. Porque en su calidad de funcionario o empleado desempeña actividades ya intelectuales o físicas o en ambos aspectos, Según lo requiera la compleja estructura del estado.

NOVENA.- El trabajador que presta un servicio público al estado y que haga caso omiso a la capacitación, no podrá desenvolverse, tampoco desarrollarse dentro de su área laboral y mucho menos tendrá los méritos ni los requisitos para poder calificar para los programas escalafonarios que se lleven a cabo en las diversas dependencias. Además si un trabajador permanece estático intelectual y emocionalmente puede contribuir a una situación grave, ya que obstaculiza el buen desempeño y la sana relación de trabajo, tanto interna como externa.

DECIMA.- Propongo que el patrón mande a capacitar a su personal, de lo contrario se procederá a una sanción administrativa que para tal efecto se señale en el Reglamento Interior o en las Condiciones General del Trabajo, como lo señalo en las páginas 81 y 82 del presente trabajo. Ya que en la medida que al trabajador se le capacite podrá incrementar más sus conocimientos, su inteligencia tanto racional como emocional y esto redundará en que tenga una actitud positiva y mejore considerablemente sus relaciones humanas con el jefe y sus compañeros de trabajo, si aunado a esto se le incrementa su sueldo, entonces se podría disminuir el abandono de empleo.

DECIMA PRIMERA.- Debemos distinguir que en la Ley Federal del Trabajo no prevé el abandono de empleo, sin embargo la abstención del ejercicio en las funciones o actividades, o bien la ausencia del trabajador aún cuando sea por breve periodo, entrañan un perjuicio directo a la empresa, por

lo que podemos decir que constituyen una clara causal de abandono de empleo sin responsabilidad para el patrón.

DECIMA SEGUNDA.- La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, regula el abandono de empleo en el artículo 46 fracción I, sin embargo no se especifica el criterio a seguir para su determinación, tampoco señala cuánto tiempo deberá transcurrir para su configuración. Por otro lado en el mismo ordenamiento, pero en su fracción V prevé el caso que mediante autorización por parte del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se dé por terminado el nexo laboral, en cuanto a que el trabajador falte más de tres días consecutivos sin causa que justifique dicha ausencia.

DECIMA TERCERA.- El abandono de empleo constituye la única causal de rescisión que por una conducta imputable directamente al trabajador que provoca la terminación de los efectos del nombramiento. El término rescisión se utiliza a efecto de enmarcar una clara diferenciación ya que las causas por las cuales el trabajador podrá ser cesado sin responsabilidad para el titular, están contempladas en el artículo 46, fracción I de la Ley Burocrática.

DECIMA CUARTA.- Por lo que toca a la renuncia y a los supuestos señalados en las fracciones II, III y IV del numeral inmediato anterior, representan causales que por su propia naturaleza implican la terminación automática de los efectos del nombramiento.

DECIMA QUINTA.- En lo referente al abandono de empleo podemos decir que es la conducta imputable al trabajador que provoca descuidos en sus obligaciones que repercuten en el buen desempeño de sus funciones, efectos que repercutirán en su contra y provocarán el cese de los efectos de su nombramiento.

DECIMA SEXTA.- En cuanto es de aceptarse que el abandono de empleo implica la terminación de los efectos del nombramiento sin responsabilidad para el patrón de la dependencia que se trate, también debe considerarse, a efecto de evitar que se cometan injusticias con los trabajadores y que los titulares procedan a levantar acta administrativa correspondiente, previa notificación o aviso, tanto para el trabajador como para el representante sindical, a efecto de que los mismos se preparen para la defensa del trabajador y en su caso alegue lo que a su derecho convenga, y que no lo cesen de mutuo propio sin levantar acta administrativa.

DECIMA SEPTIMA.- El Código Penal para el Distrito Federal vigente, si tipifica como delito el abandono de empleo, ya que en su artículo 261 señala que todo servidor público que sin justificación abandone su empleo, cargo o comisión y con ella entorpezca la función pública, se le impondrá de seis meses a tres años de prisión. Para los efectos de este artículo, el abandono de funciones se consumará cuando el servidor público se separe sin dar aviso a su superior jerárquico con la debida anticipación, conforme a la normatividad aplicable y de no existir ésta, en un plazo de tres días.

ANEXOS

CRITERIOS JURISPRUDENCIALES

ABANDONO TEMPORAL Y DEFINITIVO DEL TRABAJO Y FALTAS DE ASISTENCIA. DIFERENCIAS. Es erróneo identificar el abandono de empleo con las faltas al trabajo por más de tres días, pues abandonar significa, en términos generales, renunciar a un derecho, dejar una ocupación, un intento u otra cosa después de haberla empezado. De ahí que por abandono de empleo debe entenderse que el trabajador, iniciada la prestación del servicio, renuncia a su derecho a seguir ocupando su puesto y lo deja definitivamente. El acto de abandono de empleo supone por parte del trabajador una decisión libre de su voluntad a la que sigue un estado de separación definitiva de sus labores. Supuesto lo anterior, resulta que cuando se hace valer el abandono de trabajo como excepción contra la acción de pago de indemnización por despido o cese injustificado, hay en esto la afirmación, por parte del patrón, de que fue el trabajador quien dio por terminado el contrato de trabajo, renunciando a su derecho de continuar prestando el servicio convenido. Por eso es que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha venido sustentando el criterio de que la causal de rescisión contenida en la fracción X del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, fundada en la inasistencia del trabajador a sus labores por más de tres veces, es radicalmente distinta de la de abandono a que equivocadamente se refieren con frecuencia los patrones cuando niegan simplemente haber despedido al trabajador, explicando que fue él quien dejó de asistir a sus labores por un determinado número de días, pues con esto no se le hace la imputación de un acto de voluntad tendiente a dar por terminada la relación contractual. En el caso de inasistencia al trabajo por más de tres veces dentro de treinta días, sin permiso y sin causa justificada, es el patrón quien rescinde el contrato. En cambio, en el caso de abandono, es el trabajador quien lo da por terminado. Así pues, el primero es un caso de rescisión y el otro un caso de terminación de contrato.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO

Amparo directo 407/97. Eduardo Escobedo Molina. 30 de octubre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Loranca Muñoz. Secretario: Gonzalo Carrera Molina.

Novena Epoca. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo VII, febrero de 1998. Tesis VI.2o.104 L. Página 469.

SEGURO SOCIAL. DETERMINACION DEL GRADO DE RIESGO. De acuerdo con las reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 21 de enero de 1987, y en particular la fracción VIII del artículo 24 del Reglamento para la Clasificación de Empresas y Determinación del Grado de Riesgo del Seguro de Riesgos de Trabajo, en aquellos casos en que el Instituto Mexicano del Seguro Social no haya realizado la determinación anual del grado de riesgo, los patrones interesados están en aptitud de solicitar al Instituto que se haga el estudio respectivo para la determinación mencionada, dentro de los 60 días naturales posteriores al término del segundo bimestre de cotización del año siguiente al que corresponda el período de cómputo. Lo anterior tiene como consecuencia que cualquier modificación del grado de riesgo que se pretenda, habrá de efectuarse única y exclusivamente al través del estudio a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social, ya sea por cumplimiento de este organismo a las determinaciones legales vigentes o bien a solicitud de la parte interesada cuando el Instituto omita la revisión anual a que está obligado.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEXTO CIRCUITO

Amparo directo 119/90. Industrializadora Queretana de Hielo, S.A. de C.V. 11 de diciembre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco Sandoval Espinosa. Secretario: José Guillermo Zárate Granados.

Octava Epoca. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEXTO CIRCUITO. Semanario Judicial de la Federación. Tomo VII, enero de 1991. Página 469.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ABANDONO DE EMPLEO DE LOS. REQUISITOS PARA QUE SE CONFIGURE. Si bien en cuanto al concepto abandono, la fracción I del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado prevé dos hipótesis que pueden dar lugar a la terminación de la relación laboral sin responsabilidad para los titulares, que lo son el abandono de empleo y el abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas a las funciones que en la misma se especifican; lo cierto es que, por lo que respecta a la primera, para que las inasistencias al trabajo puedan constituirla cuando la ausencia no es permanente o definitiva,

ausencia ésta que es a la que corresponde el concepto ortodoxo del abandono de empleo que es diferente al previsto en esta fracción, se requiere que el número de faltas que lo tipifique se encuentre regulado en las condiciones generales de trabajo de la entidad burocrática correspondiente; en tanto que para configurar la segunda es necesario que se pruebe el incumplimiento por abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que pongan en peligro los bienes o que causen la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los reglamentos de trabajo aplicables a la dependencia respectiva, cuenta habida de que es en esta hipótesis el perjuicio concreto que se ocasiona, el elemento constitutivo del abandono, aun cuando la separación de la función sea momentánea.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Amparo directo 7622/95. Servicio Postal Mexicano. 18 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoa. Secretaria: Lidia Beristáin Gómez.

Novena Epoca. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo IV. Septiembre de 1996. Tesis I.2o.T.2 L. Página 761.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, CESE DE LOS. CARGA DE LA PRUEBA. La Constitución y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado han colocado al estado patrono, en términos generales, en el mismo plano que los particulares para dirimir los conflictos laborales con los trabajadores de base; por lo tanto, cuando se trata de un conflicto originado por el cese de un trabajador, es aplicable el criterio derivado de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que a éste le toca probar la existencia de la relación de trabajo y el hecho de no estar ya laborando, mientras que al patrón demandado corresponde demostrar el abandono o bien, los hechos que invoque como causa justificada de la separación.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Amparo directo 4321/93. Secretario de Hacienda y Crédito Público. 1 de julio de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba.

Octava Epoca. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Semanario Judicial de la Federación. Tomo XII. Noviembre de 1993. Página 455.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. ABANDONO DEL TRABAJO. CASO DE INEXISTENCIA. Conforme a lo dispuesto por el artículo 16 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, cuando un trabajador ha de ser trasladado de una población a otra, la dependencia deberá informarle previamente las causas de su traslado, así como sufragar los gastos de viaje y menaje de casa, excepto en el caso de que aquél lo hubiese solicitado; consecuentemente, si no se le cubren previamente los gastos de traslado, el trabajador no está obligado a efectuarlo y, en tal evento, el abandono de empleo no se configura.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Amparo directo 674/91. Comisión Nacional de Fruticultura en liquidación. 28 de agosto de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Fortino Valencia Sandoval. Secretario: Leonardo A. López Taboada.

Octava Epoca. CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Semanario Judicial de la Federación. Tomo IX. Enero de 1992. Página 268.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ACTA ADMINISTRATIVA EN INVESTIGACION DE FALTAS DE LOS, CUANDO CARECE DE VALOR PROBATORIO. Si los testigos de cargo declaran en el acta de investigación, no constarles las faltas de asistencia del trabajador,

respecto a la excepción de abandono alegada por el demandado, aun cuando haya sido ratificado dicha documental, carece de valor probatorio.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Amparo directo 1345/88. Secretario de Agricultura y Recursos Hidráulicos. 29 de septiembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Lata Valenzuela. Secretario: José Francisco Cilia López.

Octava Epoca. QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Semanario Judicial de la Federación. Tomo II, Segunda Parte-2. Julio a diciembre de 1988. Página 592.

EMPLEADOS DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS, CESE DE LOS (LEGISLACION DEL ESTADO DE SONORA). ABANDONO DEL CRITERIO SUSTENTADO ANTERIORMENTE POR ESTE TRIBUNAL EN LOS AMPAROS EN REVISION 100/86, 187/86, 188/86, 189/86 Y 165/85. El artículo 7 de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, establece expresamente que los trabajadores de confianza sólo disfrutarán de las medidas protectoras del salario y de los beneficios de la seguridad social, quedando excluidos en cuanto a los demás aspectos que prevé el citado ordenamiento; es decir, que los trabajadores de confianza no tienen acción laboral alguna tratándose de su baja del servicio, puesto que la ley les niega todo derecho relacionado con la estabilidad en su empleo; en consecuencia, no es jurídico y menos justo, obligarlos a seguir previamente un litigio de antemano perdido, pues es lógico y legal recurrir antes al tribunal ordinario cuando se tiene un derecho laboral protegido, pero no cuando la ley misma niega al litigante ese derecho. Razonar que el trabajador de confianza puede venir al amparo una vez decidido el conflicto por el Contencioso Administrativo, reclamando la inconstitucionalidad de la Ley del Servicio Civil tampoco justifica la tesis en comento, en primer lugar, porque el trabajador reclama simplemente su baja del servicio, no la inconstitucionalidad de la ley, y, en segundo lugar, por que entonces estaría sujeto a lo que se decida sobre la inconstitucionalidad de la ley, no respecto a lo de su destitución en sí misma, que es lo que se reclama. Por otra parte, la existencia de una relación laboral entre el trabajador de confianza y el Estado, no puede servir de apoyo al criterio jurisprudencial que se analiza, pues cuando el Estado da de baja o cesa al empleado de confianza, lo hace, no ya como patrón, sino en una posición de

supraordinación; esto es así porque en la Ley de Policía Preventiva del Estado de Sonora que rige las atribuciones y facultades de la policía se establece una organización disciplinaria y un poder sancionador, de lo que se deduce que en las relaciones existentes entre el Ayuntamiento y los agentes de policía, aquél no puede actuar como patrón, sino como autoridad porque tiene una relación de imperio inclusive. Así en la ley de referencia se encuentra el Capítulo Segundo, relativo a correctivos y sanciones, en cuyo artículo 93 se establece que: "los correctivos disciplinarios y sanciones a que se hagan acreedores los miembros de la policía se impondrán en los términos a que se contraiga el reglamento respectivo"; luego entonces, cuando el Estado a través del Ayuntamiento sanciona a los agentes policiacos con el arresto inclusive, no puede hacerlo como patrón, pues los que tienen dicho carácter están impedidos para imponer correcciones o sanciones a sus empleados, ante la posibilidad de incurrir en alguna infracción de las leyes penales; en estas condiciones, la acción del Estado es un acto de autoridad, puesto que el cese se lo impone al trabajador de manera unilateral.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO

Amparo en revisión 90/88. Manuel Servando Zavala Lugo y otro. 15 de noviembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique R. García Vasco. Secretaria: Elsa Navarrete Hinojosa.

Octava Epoca. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO. Semanario Judicial de la Federación. Tomo II, Segunda Parte-1. Julio a diciembre de 1988. Página 254.

PRESCRIPCION. SI EL ACTA ADMINISTRATIVA DE ABANDONO DE EMPLEO NO CONTIENE NINGUNA DETERMINACION DE DESPIDO O SUSPENSION INJUSTIFICADA Y NO FUE LEVANTADA EN TERMINOS DEL ARTICULO 32 DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DEL ESTADO, CARECE DE EFICACIA PROBATORIA PARA ESTABLECER EL COMPUTO DE LA (LEGISLACION DEL ESTADO DE CHIAPAS). Carece de eficacia probatoria para establecer el cómputo de la prescripción, el acta administrativa de abandono de empleo, si sólo se refiere a una acta de investigación que no contiene ninguna determinación definitiva de despido o de suspensión injustificada y no fue levantada con las exigencias y formalidades del artículo 32, de la Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de

Chiapas, en razón de que se elaboró sin audiencia del trabajador y sin la comparecencia de un representante del sindicato respectivo, además de que no existe constancia alguna de la que se pueda desprender que éstos fueron citados previamente para que concurrieran a ese acto, ni mucho menos que se hubiese asentado la forma en que fueron citados y su ausencia.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO CIRCUITO

Amparo directo 787/94. Roberto Gómez López. 19 de enero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Mariano Hernández Torres. Secretario: Noé Gutiérrez Díaz.

Octava Epoca. TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO CIRCUITO. Semanario Judicial de la Federación. Tomo XV-I. Febrero de 1995. Tesis XX. 129 L. Página 246.

Nota: Este criterio ha integrado la jurisprudencia XX.1o. J/49, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo VI, agosto de 1997, pág. 595.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, EN QUE CONSISTE EL ABANDONO DE EMPLEO POR LOS. A falta de disposición legal que defina lo que deba entenderse por abandono de empleo, no debe aceptarse el criterio del factor tiempo como determinante de la existencia o inexistencia de ese abandono, pues para precisarlo como causa de cese, debe atenderse a la naturaleza de las funciones encomendadas al empleado público, ya que el fin que persigue el artículo 44, fracción I, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es que el empleado público esté siempre atendiendo el servicio que tiene encomendado; de suerte que el abandono depende de desatender una función determinada, aun cuando sea momentáneo, sin considerar el tiempo del abandono.

Amparo directo 1210/47. Secretario de Salubridad y Asistencia. 8 de julio de 1948. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 4314/49. Fernández de Jáuregui José. 2 de febrero de 1950. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 708/50. Hospital Infantil. 7 de mayo de 1951. Cinco votos.

Amparo directo 3132/52. Secretario de Hacienda y Crédito Público. 2 de febrero de 1953. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 6352/47. Secretario del Trabajo y Previsión Social. 2 de febrero de 1953. Unanimidad de cuatro votos.

Quinta Epoca. CUARTA SALA. Apéndice de 1995. Tomo V, Parte SCJN. Tesis 570. Página 376.

NOTA:

Esta tesis tiene importancia histórica, porque es el antecedente del artículo 46, fracción I, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado vigente, que establece características más específicas del concepto de abandono como causa de cese.

En el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1954 se publicó con el rubro "ABANDONO DE EMPLEO POR TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, EN QUE CONSISTE", y además en su texto se refiere al Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ABANDONO DE EMPLEO DE LOS. CUÁNDO ES INNECESARIA LA AUTORIZACIÓN DE CESE. En los casos en que el titular destituye al activo por dejar la faena, conforme a la fracción I, del artículo 46, del código burocrático, de ningún modo está obligado a solicitarle al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la aprobación para que ya no surta efectos su nombramiento, puesto que ésta sólo es indispensable cuando se trata de los motivos de baja que contemplan los diversos incisos de la fracción V, del mencionado precepto, de acuerdo con la tesis jurisprudencial número 46/97, publicada a página 377, del Tomo VI, del mes de octubre de 1997, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, cuyo rubro dice: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL TITULAR DE LA DEPENDENCIA DEL EJECUTIVO NO TIENE FACULTADES PARA CESARLOS UNILATERALMENTE POR LAS CAUSALES QUE ESTABLECE LA FRACCIÓN V DEL ARTÍCULO 46 DE LA LEY FEDERAL DE LA MATERIA, SINO QUE DEBE DEMANDAR EL CESE ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE (MODIFICACIÓN DEL CRITERIO DE LA TESIS JURISPRUDENCIAL 564, COMPILACIÓN DE 1995, TOMO QUINTO).".

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 7855/99. María de la Luz Acosta Rodríguez. 18 de agosto de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Constantino Martínez Espinoza. Secretaria: Yolanda Velázquez Rebollo.

Novena Epoca. QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo X. Noviembre de 1999. Tesis I.5o.T.173 L. Página 1030.

ABANDONO TEMPORAL Y DEFINITIVO DEL TRABAJO Y FALTAS DE ASISTENCIA. DIFERENCIAS. Es erróneo identificar el abandono de empleo con las faltas al trabajo por más de tres días, pues abandonar significa, en términos generales, renunciar a un derecho, dejar una ocupación, un intento u

otra cosa después de haberla empezado. De ahí que por abandono de empleo debe entenderse que el trabajador, iniciada la prestación del servicio, renuncia a su derecho a seguir ocupando su puesto y lo deja definitivamente. El acto de abandono de empleo supone por parte del trabajador una decisión libre de su voluntad a la que sigue un estado de separación definitiva de sus labores. Supuesto lo anterior, resulta que cuando se hace valer el abandono de trabajo como excepción contra la acción de pago de indemnización por despido o cese injustificado, hay en esto la afirmación, por parte del patrón, de que fue el trabajador quien dio por terminado el contrato de trabajo, renunciando a su derecho de continuar prestando el servicio convenido. Por eso es que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha venido sustentando el criterio de que la causal de rescisión contenida en la fracción X del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, fundada en la inasistencia del trabajador a sus labores por más de tres veces, es radicalmente distinta de la de abandono a que equivocadamente se refieren con frecuencia los patrones cuando niegan simplemente haber despedido al trabajador, explicando que fue él quien dejó de asistir a sus labores por un determinado número de días, pues con esto no se le hace la imputación de un acto de voluntad tendiente a dar por terminada la relación contractual. En el caso de inasistencia al trabajo por más de tres veces dentro de treinta días, sin permiso y sin causa justificada, es el patrón quien rescinde el contrato. En cambio, en el caso de abandono, es el trabajador quien lo da por terminado. Así pues, el primero es un caso de rescisión y el otro un caso de terminación de contrato.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO

Amparo directo 407/97. Eduardo Escobedo Molina. 30 de octubre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Loranca Muñoz. Secretario: Gonzalo Carrera Molina.

Novena Epoca. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo VII, febrero de 1998. Tesis VI.2o.104 L. Página 469.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, LA FALTA INJUSTIFICADA A LAS LABORES SE TRADUCE EN TRANSGRESION A SUS OBLIGACIONES Y MOTIVA EL CESE. El abandono de las faenas por el empleado al servicio del Estado, sin causa justificada, motu proprio, prevista en

el artículo 46, fracción I, de la Ley Reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, se refiere al factor perjuicio que causa a sus deberes con la inasistencia.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Amparo directo 9535/95. Instituto Nacional de Pediatría. 13 de octubre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela. Secretario: José Francisco Cilia López.

Novena Epoca. QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo II. Noviembre de 1995. Tesis I.5o.T.33 L. Página 616.

ACTAS ADMINISTRATIVAS. CASOS EN QUE LOS TITULARES NO QUEDAN EXENTOS DE INSTRUMENTARLAS. El artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece la obligación de los titulares de las dependencias a que se refiere el artículo 1o. de dicho ordenamiento, a levantar acta administrativa con las formalidades previstas en el propio numeral, al trabajador que se le vaya a dar por terminado su nombramiento por alguna de las causas establecidas en la fracción V del artículo 46 de ese mismo ordenamiento. Ahora bien, analizando en su integridad el último precepto mencionado, se advierte que quedan excluidos los supuestos previstos en sus cuatro primeras fracciones en relación a la obligación de satisfacer la formalidad del acta administrativa a que se refiere el citado artículo 46 bis; sin embargo, ese deber no se desvirtúa en aquellos casos en que se encuadra la conducta cuestionada en alguna de las cuatro primeras fracciones, sin que efectivamente corresponda a esa hipótesis, como puede ser el caso del abandono de trabajo por la de faltas injustificadas, en cuyo caso el titular no queda exento de cumplir con la exigencia señalada por el artículo 46 bis de la Ley invocada.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Amparo directo 10039/93. Juan Román Castillo Viloría. 5 de enero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: José Morales Contreras.

Amparo directo 449/96. Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia. 25 de enero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretaria: María del Carmen León Herrerías.

Amparo directo 5469/96. Secretario de Salud. 6 de junio de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Héctor Landa Razo.

Amparo directo 8619/96. Secretario de Gobernación. 29 de agosto de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Gustavo Naranjo Espinosa.

Amparo directo 9499/96. Secretario de Educación Pública. 1o. de octubre de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Gustavo Naranjo Espinosa.

Novena Epoca. NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo IV. Octubre de 1996. Tesis I.9o.T. J/22. Página 341.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ABANDONO DE EMPLEO DE LOS. REQUISITOS PARA QUE SE CONFIGURE. Si bien en cuanto al concepto abandono, la fracción I del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado prevé dos hipótesis que pueden dar lugar a la terminación de la relación laboral sin responsabilidad para los titulares, que lo son el abandono de empleo y el abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas a las funciones que en la misma se especifican; lo cierto es que, por lo que respecta a la primera, para que las inasistencias al trabajo puedan constituir la cuando la ausencia no es permanente o definitiva, ausencia ésta que es a la que corresponde el concepto ortodoxo del abandono de empleo que es diferente al previsto en esta fracción, se requiere que el número de faltas que lo tipifique se encuentre regulado en las condiciones generales de

trabajo de la entidad burocrática correspondiente; en tanto que para configurar la segunda es necesario que se pruebe el incumplimiento por abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que pongan en peligro los bienes o que causen la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los reglamentos de trabajo aplicables a la dependencia respectiva, cuenta habida de que es en esta hipótesis el perjuicio concreto que se ocasiona, el elemento constitutivo del abandono, aun cuando la separación de la función sea momentánea.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Amparo directo 7622/95. Servicio Postal Mexicano. 18 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoz. Secretaria: Lidia Beristáin Gómez.

Novena Epoca. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo IV. Septiembre de 1996. Tesis I.2o.T.2 L. Página 761.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS O DOCTRINA

ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. Novena edición. Porrúa. México. 1990.

ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. Tomo II. UNAM. México. 1974.

BOCIA. Tratado de Medicina del Trabajo. Tomo I. Segunda edición. Argentina. 1974.

BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Quinta edición. Sista. México. 1996.

CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo II. Tercera Editorial. Heliasta. México. 1988.

CANTON MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Tercera edición. PAC. México. 1988.

CORDOVA, Arnaldo. Ideología de la Revolución Mexicana. Décima Quinta reimpresión. Era. México. 1989.

CARPIZO, Jorge. Estudios Constitucionales. Segunda edición. UNAM. México. 1983.

CUMBERLAND, Charles C. La Revolución Mexicana. Los años Constitucionales. Fondo de Cultura Económica. México. 1983.

DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Tercera edición. Porrúa. México. 1990.

------. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México. 1991.

BUEN LOZANO, Néstor de. Derecho del Trabajo I. Tercera edición. Porrúa. México. 1960.

----- Derecho del Trabajo. Tomo II. Tercera edición. Porrúa. México. 1999.

----- Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México. 1990.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Sexta edición. Porrúa. México. 1980.

DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo I. Porrúa. México. 1989.

GARRIDO, Luis Javier. El Partido de la Revolución Institucionaliza. La Formación del Nuevo Estado de México (1928-1945). Sexta edición. Siglo XXI. México. 1991.

GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Cuadragésimo Cuarta edición. Porrúa. México. 1992.

HERRAN SALVATTI, Mariano y Carlos F. Quintana Roldan. Legislación Burocrática Federal., Segunda edición. Porrúa. México. 1998.

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

RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo. PAC. México. 1992.

RUSSOMANO MOZART, Victor. La estabilidad del Trabajo en la Empresa. Segunda edición. UNAM. México. 1981.

SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo. Tomo II. Décima Quinta edición. Porrúa. México. 1992.

SILVA HERZOG, Jesús. Breve Historia de la Revolución Mexicana. Segunda edición. Fondo de Cultura Económica. México. 1973.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México. 1981.

VILLORO TORANZO, Miguel. Derecho Público y Derecho Privado. JUS. México. 1975.

LEGISLACIÓN

CLIMENT BELTRAN, Juan B. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia., Vigésima Tercera edición. Esfinge. México. 2002.

LASTRA LASTRA, José Manuel. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Comentada. Tomo II. Novena edición. Porrúa UNAM. México. 1997.

TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Cuadragésima edición. Porrúa. México. 2001.

Ley Federal del Trabajo. Edición 2000. México. 2000.

Código Penal para el Distrito Federal. Gaceta Oficial del Distrito Federal. México. 2002.

Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal. Fiscales ISEF. México. 2000.

Reglamento de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal. Fiscales ISEF. México. 2000.

Condiciones Generales de Trabajo de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal. México. 2001.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

ALTERINI ATILIO, Anibal y otros. Enciclopedia Jurídica Omeba. Driskill. Argentina. 1986.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo P- Z. Porrúa-UNAM. México. 2001.

CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Tomo III. Octava edición. Heliasta. Argentina. 1974.

CAPITANT HENRY y Otros. Vocabulario Jurídico. Palma. Argentina. 1986.

DAVALOS, José. Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo P-Z. Porrúa-UNAM. México. 2001.

DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara. Diccionario de derecho., Vigésima Sexta edición. Porrúa. México. 1998.

GAXIOLA MORAILA, Federico Jorge. Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo D-H. Porrúa. México. 2000.

HORI ROBAINA, Guillermo. Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo A-C. Porrúa. México. 1998.

RAMIREZ REYNOSA, Braulio. Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo A-C. Porrúa-UNAM. 1998.

SANTOS AZUELA, Héctor. Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo D-H. UNAM. México. 2000.

HEMEROGRAFIA

CAMPOS GARZA, Aurelio. Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. U.A.N.L. Nuevo León. 1960.

Diario Oficial del 28 de diciembre de 1972.

Diario de los debates del Congreso Constituyente 1916-1917. Tomo I. Cámara de Diputados. México. 1960.

