



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MEXICO

---

---

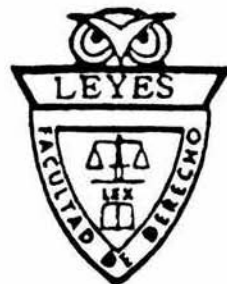
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA  
SEGURIDAD SOCIAL

EL ACTA ADMINISTRATIVA COMO PRUEBA EN LA  
RESPONSABILIDAD LABORAL DE LOS SERVIDORES  
PUBLICOS

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
SONIA ANGELICA NIETO LARA



ASESOR:

DR. CARLOS ROLANDO PENAGOS ARRECIS



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 MEXICO

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:

La alumna: **SONIA ANGELICA NIETO LARA**, con número de cuenta 92361201, inscrita en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional titulada **"EL ACTA ADMINISTRATIVA COMO PRUEBA EN LA RESPONSABILIDAD LABORAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS"** bajo la dirección del **DR. CARLOS ROLANDO PENAGOS ARRECIS**, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

La **Lic. MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ** en el oficio con fecha 13 de abril de 2004, 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 de la alumna referida.

Respetablemente  
"POR MI PAZ HABLARA EL ESPIRITU"  
Ciudad Universitaria, D.F., 22 de abril de 2004.

FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO  
DEL TRABAJO Y DE LA  
SEGURIDAD SOCIAL  
LIC. GUILLERMO HORI ROBAINA  
Director del Seminario

**NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL:** La interesada 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 cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.

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



**LE DOY GRACIAS A MI MADRE.**

SABIENDO QUE NO EXISTIRÁ UNA FORMA DE AGRADECER TODA UNA VIDA DE SACRIFICIOS Y ESFUERZOS, QUIERO QUE SIENTA QUE EL OBJETIVO LOGRADO TAMBIÉN ES SUYO Y QUE LA FUERZA QUE ME AYUDÓ A CONSEGUIRLO FUE SU APOYO.

**LES DOY GRACIAS A MIS HERMANOS: RODOLFO, MARÍA DEL CARMEN, MARÍA ELENA, MARGARITA, AMALIA, JOSÉ, ARTURO, DAMIAN Y PATRICIA.**

QUIENES EN TODO MOMENTO HAN ESTADO A MI LADO, BRINDÁNDOME SU APOYO Y CARIÑO.

**LE DOY GRACIAS A MARCO ANTONIO ORTEGA HERNÁNDEZ.**

POR ESTAR SIEMPRE CERCA DE MÍ, APOYÁNDOME EN TODO MOMENTO EN FORMA INCONDICIONAL.

**LES DOY GRACIAS A MIS AMIGOS.**

POR OFRECERME SU AMISTAD Y  
CARIÑO EN FORMA  
DESINTERESADA.

**LE DOY GRACIAS A LA FACULTAD  
DE DERECHO.**

PORQUE ME HA BRINDADO LA  
OPORTUNIDAD DE CULMINAR MIS  
ESTUDIOS PROFESIONALES.

**LES DOY GRACIAS A LOS  
PROFESORES DE LA FACULTAD DE  
DERECHO Y A MI ASESOR DR.  
CARLOS ROLANDO PENAGOS  
ARRECIS.**

CON GRATITUD Y  
RECONOCIMIENTO, YA QUE DE UNA  
FORMA TOTAL TRANSMITEN SUS  
CONOCIMIENTOS.

**EL ACTA ADMINISTRATIVA COMO PRUEBA EN LA RESPONSABILIDAD**  
**LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS**

**INTRODUCCIÓN**

**CAPITULO PRIMERO**

**CONCEPTOS GENERALES 1**

1.1 Derecho Burocrático Laboral.	1
1.2 Servidor Público.	4
1.3 Estado Patrón.	8
1.4 Titular.	9
1.5 Relación de trabajo.	11
1.6 Nombramiento.	13
1.7 Trabajador de confianza.	14
1.8 Responsabilidad.	17
1.9 Competencia.	19
1.10 Jurisdicción.	20
1.11 Proceso.	22
1.12 Procedimiento.	23
1.13 Acción.	24
1.14 Excepción.	26
1.15 Prueba.	29
1.16 Laudo.	31

**CAPITULO SEGUNDO**

**MARCO HISTÓRICO 33**

2.1 Antecedentes previos a la Constitución de 1917.	33
2.2 La Constitución de 1917.	39

<b>2.3</b> El Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938.	42
<b>2.4</b> El Apartado "B" en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	46
<b>2.5</b> La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.	46

## **CAPITULO TERCERO**

### **EL SERVIDOR PÚBLICO Y SU RESPONSABILIDAD LABORAL 50**

<b>3.1</b> Sujetos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.	52
<b>3.2</b> Conductas que dan origen a la Responsabilidad Laboral.	57
<b>3.3</b> Autoridades competentes.	64
<b>3.4</b> Su procedimiento.	69
<b>3.5</b> Sanciones por Responsabilidad Laboral.	79

## **CAPITULO CUARTO**

### **LA PRUEBA EN EL DERECHO LABORAL 82**

<b>4.1</b> Naturaleza jurídica de la prueba.	83
<b>4.2</b> Objeto de la prueba.	84
<b>4.3</b> Medios probatorios.	85
<b>4.3.1</b> Prueba Confesional.	86
<b>4.3.2</b> Prueba Documental.	92
<b>4.3.3</b> Prueba Testimonial.	97
<b>4.3.4</b> Prueba Pericial.	100
<b>4.3.5</b> Prueba de Inspección.	102
<b>4.3.6</b> Prueba Presuncional.	104
<b>4.3.7</b> Prueba Instrumental de actuaciones.	105
<b>4.3.8</b> Otros medios de prueba.	106
<b>4.4</b> La finalidad de la prueba.	107
<b>4.5</b> La carga de la prueba.	107

4.6 El laudo.	110
4.7 La valoración de las pruebas.	114

## **CAPITULO QUINTO**

<b>EL ACTA ADMINISTRATIVA FUNDAMENTO DE LA ACCIÓN EN LA SOLICITUD DE CESE ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE</b>	<b>117</b>
--	------------

5.1 La demanda de solicitud de cese ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.	118
--	-----

5.1.1 El artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.	122
---	-----

5.1.2 El artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.	137
---	-----

5.2 El Acta Administrativa.	138
-----------------------------	-----

5.2.1 Requisitos de Fondo.	143
----------------------------	-----

5.2.2 Requisitos de Forma.	146
----------------------------	-----

5.3 El valor probatorio del Acta Administrativa en el Derecho Burocrático Laboral.	148
---	-----

<b>CONCLUSIONES</b>	<b>159</b>
---------------------	------------

<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>166</b>
---------------------	------------

<b>ANEXO</b>	
--------------	--

## INTRODUCCIÓN

El propósito que motiva esta investigación es obtener el título profesional de Licenciado en Derecho, haciendo uso de los conocimientos obtenidos gracias a los diversos profesores y estudiosos del Derecho que imparten clases en nuestra máxima casa de estudios, la Universidad Nacional Autónoma de México, quienes han sabido combinar su vasta experiencia forense como abogados con el aspecto teórico y doctrinario, dando las bases necesarias para la elaboración de la presente tesis.

El problema que da origen a este estudio, proviene de la necesidad de hacer efectiva la responsabilidad laboral en que puede incurrir un servidor público y muy en particular un trabajador al servicio del Estado, así como de la práctica cada vez más frecuente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje dirigida a proteger su estabilidad en el empleo, pese a que su conducta actualice alguna de las causales que contempla el artículo 46 fracción V de la Ley Federal Burocrática, por las cuales la Dependencia en la cual labora tiene la facultad de solicitar, vía acción, la autorización del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para dar por terminados los efectos del nombramiento del trabajador responsable, acompañando a la demanda como documento base de la acción, el acta administrativa, misma que deberá cumplir con los requisitos que establece el artículo 46 bis de la Ley Burocrática.

Lo anterior, toda vez que actualmente la declaración de la responsabilidad laboral de un trabajador al servicio del Estado se encuentra obstaculizada por la deficiencia de conocimientos en la elaboración del acta administrativa, ya que su faccionamiento en muchas ocasiones se encuentra a cargo de personas que desconocen los alcances que puede llegar a tener el incumplimiento de alguna de las formalidades que contempla el artículo 46 bis del citado Ordenamiento Legal.

Esto es, en la actualidad no pasa de ser una simple pretensión el hacer efectiva la responsabilidad de un servidor público, toda vez que día a día se crean nuevas prácticas para negar valor probatorio al acta administrativa, lo cual es consecuencia de una obscura y limitada regulación que sobre dicha figura contempla la Ley Federal Burocrática y como ejemplo de ello basta señalar que en cinco de las unidades administrativas de la Secretaría de Educación Pública, como son la Dirección de Educación Preescolar, Coordinación Sectorial de Educación Primaria, Coordinación Sectorial de Educación Secundaria, Dirección de Educación Secundaria Técnica y Dirección General de Educación Tecnológica Industrial, durante el periodo que abarca el mes de enero del año 2000 a julio de 2003, se elaboraron 731 actas administrativas, las cuales sólo 332 reunían los requisitos previstos en el artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En consecuencia sólo un promedio del 45% de las actas elaboradas en las distintas unidades administrativas de la Secretaría de Educación Pública se presentan ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, mientras que un 55% son rechazadas, toda vez que desde su origen carecen de alguna de las formalidades que contempla la Ley Federal Burocrática.

El 55% de los casos en que no procede un acta administrativa se debe a que los funcionarios que tienen a su cargo su elaboración no observan todas las formalidades que debe cumplir, ya sea por desconocimiento de la norma y su alcance jurídico; o bien, por diversas prácticas que en la actualidad se han generado, provenientes del jefe superior de la oficina, del trabajador afectado e inclusive del representante sindical, dirigidas a manipular y desvirtuar los requisitos que debe contener, lo cual indiscutiblemente disminuiría con una adecuada regulación en materia de responsabilidad laboral de los individuos o personas físicas que integran los órganos del Estado, toda vez que únicamente de esa manera se puede llegar a cumplir con los objetivos y fines que éste persigue y que se encuentran encomendados a los trabajadores a su servicio.

Es así como llegamos al objetivo general de esta investigación y que se resume en concebir el alcance probatorio que debe adquirir el acta administrativa en la autorización de cese que, vía acción, ejercita la Dependencia respectiva ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para dar por terminados los efectos del nombramiento de un trabajador, haciendo una distinción entre sus requisitos de fondo y forma. Ahora bien, para lograr el objetivo planteado, se parte de la siguiente **hipótesis:**

**La estrategia para hacer efectiva la responsabilidad laboral en que puede incurrir la conducta de un trabajador al servicio del Estado se encuentra encaminada a diferenciar en forma clara y precisa los tipos de requisitos que debe reunir el acta administrativa, como documento base de la acción en la solicitud de cese que una Dependencia ejercita ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. De esta manera si el acta reúne los requisitos de fondo y forma (se corrigen las deficiencias) entonces la procedencia de las acciones tendientes a solicitar la autorización para cesar a los trabajadores en cada Secretaría se incrementará.**

El acta administrativa, como una especial carga de la prueba que tiene el titular, para comprobar las causas que dan origen a la terminación de los efectos del nombramiento de un trabajador al servicio del Estado, reúne dos tipos de requisitos, de fondo y forma.

A fin de comprobar la hipótesis planteada y lograr el objetivo de esta tesis se utilizó la técnica de investigación bibliográfica, consistente en acudir a diversas fuentes de información documental, tal es el caso de libros, revistas, ordenamientos legales y criterios jurisprudenciales, para así obtener el marco conceptual y teórico de la responsabilidad laboral en que incurre un servidor público, haciendo uso del método inductivo/deductivo al aplicar lo establecido en las normas jurídicas a casos o situaciones concretas; así como también mediante el estudio y análisis de determinadas actas administrativas, procesos



jurídicos y laudos laborales, llegando a conclusiones generales respecto al sentido e inclinación que actualmente sostiene el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en el procedimiento que debe seguir una Dependencia para solicitar su autorización y dar por terminados los efectos del nombramiento de un trabajador al servicio del Estado.

El marco jurídico en el que se desenvuelve la figura del servidor público es diverso, por lo que puede incurrir con su conducta en diferentes tipos de responsabilidad, ya sea política, administrativa, penal, civil y laboral; sin embargo, para el efecto de la presente tesis, nos avocaremos en forma específica a la laboral, por lo que no entraremos al estudio de las demás responsabilidades ni de la legislación que le es aplicable, tal es el caso de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, entre otras.

Esta investigación inicia partiendo de un marco conceptual e histórico, en donde se estudian los diversos conceptos y figuras jurídicas que se utilizan durante su desarrollo, así como su evolución dentro de un contexto legal, lo que nos permite conocer y familiarizarnos con la materia objeto de la misma y así llegar con mayor firmeza y seguridad al análisis de la relación jurídica laboral que surge a la luz de las instituciones burocráticas entre el Estado y sus trabajadores, para posteriormente entrar de lleno al estudio de la responsabilidad laboral en que puede incurrir un servidor público, analizando los sujetos y conductas que le dan origen, así como el procedimiento, las autoridades competentes para declararla y hacerla efectiva y por supuesto las sanciones que como consecuencia lógica trae consigo su declaración; todo esto teniendo como marco legal lo establecido en los artículos 46 y 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Asimismo, se desarrolla el tema de la prueba en el Derecho Laboral, al ser una figura jurídica clave para que el juzgador se allegue del conocimiento objetivo

sobre los hechos que constituyen la controversia de intereses que se pone a su jurisdicción, particularmente la conducta que se le atribuye al trabajador afectado y que constituye una causal de cese prevista en la Legislación Federal Burocrática, tratando de dar respuesta a las siguientes interrogantes: ¿Qué se prueba?, ¿Quiénes prueban?, ¿Cómo se prueba?, ¿Qué valor tiene la prueba? y ¿Qué fines tiene la prueba o qué se persigue con ella?.

En este contexto, se llega al tema central de esta investigación, consistente en el acta administrativa como fundamento de la acción en la solicitud de cese, que el titular de una Dependencia de la Administración Pública Federal ejercita ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, como único instrumento a través del cual se puede dar por terminados los efectos del nombramiento de un trabajador al servicio del Estado, regulada en los numerales 46 y 46 bis de la Ley Federal Burocrática, limitando así la voluntad de los titulares para hacerlo en forma unilateral e injustificada, y respetar el principio de estabilidad en el empleo que consagra el artículo 6º del citado Ordenamiento Legal, que en el derecho burocrático se le denomina inamovilidad, y que se refiere a que los trabajadores no pueden ser separados de sus cargos ni trasladados sino por causa legítima, estableciéndose que el derecho a la inamovilidad se obtiene después de 6 meses, es decir, 6 meses y un día.

Ahora bien, el artículo 46 bis de la Ley Burocrática establece los requisitos que debe cumplir el acta administrativa, sin embargo no hace una distinción entre ellos, pese a que pueden ser clasificados en requisitos de fondo y forma, atendiendo las consecuencias jurídicas que trae consigo su omisión o incumplimiento, por lo que será una de las tareas a realizar.

Lo anterior debido a que mientras la ausencia de alguno de los requisitos de fondo afecta directamente la conducta o la causal de cese que se pretende atribuir al trabajador, la falta de los que consideramos como de forma no

trasciende a los hechos que motivan la solicitud de cese y en su momento inclusive puede llegar a ser subsanada.

Es de resaltar que esta clasificación respeta la intención del legislador al crear dicho precepto legal, consistente en originar una medida de protección para evitar los despidos injustificados a que eran objeto los trabajadores, la cual se satisface con la investigación de los hechos atribuidos al trabajador, misma que culmina con un acta administrativa, dejando su valoración y la de los documentos anexos a ella al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, quien finalmente será el que decida si se autoriza el cese de un trabajador.

## CAPITULO PRIMERO

### CONCEPTOS GENERALES

Antes de abordar el estudio de una materia, lo primero que hay que conocer es su nombre y definición, por lo que previo al desarrollo de la responsabilidad laboral de los servidores públicos y la importancia del acta administrativa en ella, se analiza su definición así como los diversos conceptos que se utilizarán en el contenido de la presente investigación, lo cual facilitará la comprensión del tema central de esta tesis en capítulos posteriores.

#### 1.1 DERECHO BUROCRATICO LABORAL.

Existen diversas teorías que tratan de especificar la naturaleza de la relación existente entre el Estado y sus trabajadores, entre las más sobresalientes se encuentran aquellas que lo ubican dentro del derecho administrativo, en el derecho laboral y otras que consideran al derecho burocrático como una disciplina autónoma.

Las teorías que lo ubican dentro del derecho administrativo, consideran la naturaleza del derecho burocrático, como meramente administrativa, toda vez que su régimen es de derecho público y por ende las relaciones establecidas con motivo de las atribuciones asignadas a los empleados por parte del Estado revisten ese carácter. Las tesis que a este respecto se han sostenido son: a) la que afirma que es un acto unilateral del Estado; b) la que sostiene que es un acto contractual, c) la que lo considera como un acto condición, y d) la teoría estatutaria.

**a) Tesis Unilateral.** Es aquella que afirma que el Estado es el que fija y regula las condiciones laborales, sin que intervenga la voluntad del trabajador.

**b) Tesis Contractual.** Sostiene que la relación laboral es un concurso de las voluntades del Estado y sus trabajadores.

**c) Teoría Mixta.** El Dr. Serra Rojas denomina con este nombre a la tesis conocida como acto condición, y es aquella que se “deriva de la voluntad del Estado y del particular nombrado y del efecto jurídico que origina, o sea condicionar la aplicación a ese caso particular de las disposiciones legales preexistentes que regulan la relación establecida”.<sup>1</sup>

**d) Teoría del Estatuto legal y reglamentario.** Afirma que las relaciones surgidas entre el Estado y sus empleados se rigen por las normas jurídicas preexistentes a la relación jurídica laboral.

Con la Constitución de 1917 y la inclusión del artículo 123 a nuestra Carta Magna se consagra un nuevo derecho denominado como social, el cual se aparta de lo que hasta el momento se conoce como derecho público y privado, teniendo un carácter esencialmente social totalmente diferente a aquellos, de donde surge la teoría de la relación laboral, cuyo exponente fue Don Mario de la Cueva, quien al respecto señala que: “La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto que le dio origen, en virtud de la cual se aplica un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias”.<sup>2</sup>

Esta corriente sostiene que la relación surgida en el derecho burocrático entre el Estado y sus empleados tiene un carácter laboral, en virtud de que reviste las

---

<sup>1</sup> SERRA ROJAS, Andrés, *Derecho Administrativo*, México, Porrúa, 1988, p. 381, *cit.* por MORALES PAULIN, Carlos A., *Derecho Burocrático*, México, Porrúa, 1995, p. 94.

<sup>2</sup> DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 6a. ed., México, Porrúa, 1999, t. I, p. 187.

peculiaridades comunes del derecho laboral, como son la dirección, subordinación y salario. Sobre el particular, Alberto Trueba Urbina opina que “Las relaciones entre el Estado y sus servidores, en nuestro país, dejaron de ser administrativas a partir del 1o. de mayo de 1917, en que entró en vigor nuestra Constitución, que hizo la primera declaración de derechos sociales de los trabajadores en general y específicamente de los empleados públicos y privados”.<sup>3</sup>

Por último, pero no por ello la menos importante, la teoría de la autonomía del derecho burocrático, sostiene que debe de ser considerado como autónomo, ya que tiene un objeto, finalidad y metodología propios; además, en la relación jurídica entre el Estado y sus servidores no hay lucha de clases, ni se busca el equilibrio de los factores de la producción, ni el Estado, como tal, persigue utilidades o fines lucrativos, por lo que se sostiene que los principios que regulan esta materia deben ser independientes y tratar en todo momento de buscar la equidad entre los dos intereses en presencia: el de los trabajadores que, justificadamente, pretenden tener estabilidad, y un conjunto de derechos básicos y el interés general que siempre domina la actividad del Estado, en vista del bien común.

En atención a las diferentes teorías que tratan de explicar la naturaleza jurídica del derecho burocrático, ha sido definido por diversos autores, según lo consideren como una rama del derecho administrativo, laboral u autónoma. Así, para el administrativista Don Emilio Chuayffet Chemor, el derecho burocrático es aquel que “regula los vínculos entre el Estado y sus trabajadores, y da especificidad y contenido a una relación que forma parte del derecho administrativo”.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*, 4a. ed., México, Porrúa, 1978, p. 596.

<sup>4</sup> CHUAYFFET CHEMOR, Emilio, *Derecho Administrativo*, 1981, p. 26, cit. por MORALES PAULIN, Carlos A., *Derecho Burocrático*, México, Porrúa, 1995, p. 107.

Por su parte los laboristas clásicos como Néstor de Buen, afirman que el derecho burocrático es un “derecho contra *natura*”<sup>5</sup>, ya que independientemente del origen de la relación jurídico laboral, no existe alguna diferencia que justifique un trato distinto entre un servidor del Estado y un trabajador privado.

Para el maestro Don Héctor Fix Zamudio, quien se encuentra en una posición de autonomía, el derecho burocrático “está integrado por un conjunto bastante complejo de disposiciones, que pertenecen a tres sectores, es decir, administrativo, laboral y de seguridad social y por ello hemos sostenido que debe considerarse como una disciplina autónoma”.<sup>6</sup>

El maestro Miguel Acosta Romero lo define como “aquella disciplina o rama del Derecho Social que tiene por objeto regular los derechos y obligaciones recíprocos entre el Estado y sus servidores, que establece, además, las bases de justicia que tiendan a equilibrar el disfrute de las garantías sociales por parte de los servidores públicos, con el ejercicio y cumplimiento de las funciones, tareas y compromisos que corresponde cumplir al Estado, como representante legal de la sociedad”.<sup>7</sup>

## 1.2 SERVIDOR PÚBLICO.

El artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala que se tienen como tales “a los representantes de elección popular, a los miembros del Poder Judicial Federal y del Poder Judicial del Distrito Federal, los funcionarios y empleados, y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública

---

<sup>5</sup> CHUAYFFET CHEMOR, Emilio, *Op. cit.*, p.123, cit. por MORALES PAULIN, Carlos A., *Op. cit.*, p. 107.

<sup>6</sup> Cfr. MORALES PAULIN, Carlos Axel, *Derecho Burocrático*, México, Porrúa, 1995, p. 107.

<sup>7</sup> ACOSTA ROMERO, Miguel, *Derecho Burocrático Mexicano*, 2a. ed., México, Porrúa, 1999, p. 44.

Federal o en el Distrito Federal, así como a los servidores del Instituto Federal Electoral”.

Conforme al precepto constitucional antes citado, y en atención a que la Administración Pública Federal se organiza en centralizada y paraestatal, están comprendidos dentro del concepto de servidor público a los trabajadores del Apartado “A” y “B” del artículo 123 Constitucional, por lo que cabe hacer hincapié en que no toda persona que presta un servicio al Estado adquiere por ello la calidad de trabajador de éste, verbigracia las personas que le prestan servicios ya sea a través de un contrato privado o público, como lo es el contrato de servicios profesionales o de obra pública, respectivamente, o bien, los trabajadores de las entidades paraestatales y organismos descentralizados federales, tales como: Comisión Federal de Electricidad, Ferrocarriles Nacionales de México, Petróleos Mexicanos, Instituto Mexicano del Seguro Social, que si bien es cierto prestan un servicio público no se encuentran reglamentados por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Sin embargo, y pese a que se ha declarado inconstitucional, por parte de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la inclusión que hace la Ley Federal Burocrática en su artículo 1° de diversos organismos descentralizados, dicho precepto en forma por demás ignorada por los legisladores sigue prevaleciendo en su forma original, creando serias confusiones en la práctica. Lo anterior según se aprecia en la tesis de Jurisprudencia número 1/1996, que a continuación se transcribe:

**ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DE CARÁCTER FEDERAL. SU INCLUSIÓN EN EL ARTÍCULO 1° DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ES INCONSTITUCIONAL.** El apartado B del Artículo 123 Constitucional establece las bases jurídicas que deben seguir las relaciones de trabajo de las personas al servicio de los poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, otorgando facultades al Congreso de la Unión para expedir la legislación respectiva que, como es lógico, no debe contradecir aquellos fundamentos porque incurriría en inconstitucionalidad, como sucede con el artículo 1° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que sujeta al régimen laboral burocrático no sólo a los servidores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, sino también a los



trabajadores de organismos descentralizados que aunque integran la administración pública federal descentralizada, no forman parte del Poder Ejecutivo Federal, cuyo ejercicio corresponde, conforme a lo establecido en los artículos 80, 89 y 90 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al Presidente de la República, según atribuciones que desempeña directamente o por conducto de las dependencias de la administración pública centralizada, como son las Secretarías de Estado y los Departamentos Administrativos. Por tanto, las relaciones de los organismos públicos descentralizados de carácter federal con sus servidores, no se rigen por las normas del apartado B del artículo 123 constitucional.

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

A efecto de delimitar el tema de la presente tesis, únicamente se atenderá al servidor público que es trabajador del Estado, el cual se encuentra regulado por nuestra Carta Magna en su artículo 123, Apartado "B" y por su Ley Reglamentaria, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Miguel Acosta Romero define al servidor público como "aquel ciudadano investido de un cargo, empleo o función pública, ligado por un vínculo de régimen jurídico, profesionalmente, por tanto, al cuadro de personal del poder público"<sup>8</sup>.

Por su parte, Sergio Monserrit Ortiz Soltero lo define como: "aquella persona física que ha formalizado su relación jurídico laboral con el Estado mediante un nombramiento previamente expedido por el órgano administrativo competente, o en su defecto, que figura en las listas de raya de los trabajadores temporales, y que legalmente lo posibilita para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el Gobierno Federal, en el Gobierno del Distrito Federal, en los Gobiernos Estatales o en los Gobiernos Municipales"<sup>9</sup>; concepto que se encuentra más apegado al de trabajador que se establece en el artículo 3° de la Ley Federal Burocrática, que a la letra dice:

---

<sup>8</sup> *Ibidem*, p. 140.

<sup>9</sup> ORTIZ SOLTERO, Sergio Monserrit, *Responsabilidades legales de los servidores públicos*, México, Porrúa, 1999, p. 5.

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

El concepto de servidor público es considerado como el género en donde se encuadran las diferentes categorías de los trabajadores al servicio del Estado, tales como funcionario y empleado, toda vez que a pesar de que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no preconiza la distinción entre los servidores públicos refiriéndose en forma general al término “trabajador”, no conlleva a la abolición de dichas categorías, por lo que se hace una breve referencia sobre ellas.

**a) Funcionario.** Es aquel que asumiendo un carácter de autoridad realiza en nombre del Estado, actividades de representación y relación con los gobernadores o ante otros Estados.

Así, para Don Gabino Fraga, el funcionario público “supone un encargo especial transmitido en principio por la ley, que crea una relación externa, que da al titular un carácter representativo”<sup>10</sup>.

**b) Empleado.** Es aquel que presta un servicio determinado de una forma más permanente que el funcionario, por el cual se le cubre un salario, caracterizado por un vínculo laboral y por no tener atribución especial designada en la ley.

La diferencia entre el funcionario y el empleado público radica esencialmente en que mientras el primero representa al órgano administrativo y tiene poderes de decisión o resolución en los asuntos administrativos de su competencia, el empleado público no tiene facultades representativas ni poder para resolver, sino que éste únicamente coadyuva para la toma de decisiones.

---

<sup>10</sup> Cfr. ACOSTA ROMERO, Miguel, *Op. cit.* en nota (7), p. 82.

### **1.3 ESTADO PATRÓN.**

El carácter con el cual se ostenta el Estado en la relación que guarda con sus servidores, es explicado en forma distinta por las diversas doctrinas que tratan de especificar la naturaleza jurídica del derecho burocrático.

Así, para la teoría administrativista, que afirma que el derecho burocrático abarca grandes sectores de aspectos puramente administrativos, como lo es la función pública, el nombramiento, los aspectos presupuestales, las normas disciplinarias, etc., considera que el Estado es un sujeto con carácter de autoridad de tipo administrativo en la relación administrativa entre él y el trabajador burocrático, en donde el Estado actúa investido de su facultad de imperio, como ente soberano que impone las modalidades a que ha de sujetarse su contraparte, quien de manera expresa acepta su desigual condición.

Por su parte la teoría de la relación laboral, sostiene que la relación de servicio entre el Estado y sus trabajadores forma parte del Derecho del Trabajo, al encontrarse regulado en el Artículo 123, Apartado "B" de nuestra Carta Magna, además de que regula un aspecto del trabajo humano. Sin embargo esta teoría es criticada, en virtud de que en la relación del Estado con sus servidores no hay lucha de clases, ni se busca el equilibrio de los factores de la producción, ni el Estado, como tal, persigue utilidades o fines lucrativos.

En este contexto, es necesario analizar si el Estado en realidad puede ser considerado como patrón, ya que no hay que olvidar que el Estado no existe para los sentidos del ser humano; sin embargo, y pese a que no se le puede captar por los sentidos, sí existe para la realidad jurídica creada por el hombre, es decir, sí existe jurídicamente, por lo que se concluye que nos encontramos en presencia de una ficción jurídica. Lo anterior se confirma con la definición que al respecto nos da el maestro Ernesto Gutiérrez y González, al señalar que

se entiende por ficción a “un procedimiento de la técnica jurídica, en virtud del cual se atribuye a algo, una naturaleza jurídica distinta de la que en rigor le corresponde, con el fin de obtener ciertas consecuencias de derecho que de otra manera no podrían alcanzarse.”<sup>11</sup>

Tomando como base la definición de ficción del maestro Ernesto Gutiérrez y González se concluye que el Estado patrón como tal, es una ficción jurídica creada para obtener ciertas consecuencias de derecho, que en este caso se trata de una relación laboral entre el Estado y sus servidores y todas las consecuencias de carácter laboral que de ella se deriven. Relación que en forma indebida se señala establecida entre el titular de la Dependencia y el trabajador, conforme al artículo 2º de la Ley Federal Burocrática.

Lo anterior, en virtud de que el titular únicamente actúa en representación del Estado, más no como patrón, ya que ello traería consecuencias inimaginables como lo es el hecho de considerar que el titular de la Dependencia contrata al trabajador para él y no para el servicio del Estado, o bien, que el titular como persona física quedará obligado con el trabajador al pago y cumplimiento, con sus propios recursos, de las prestaciones demandadas en caso de laudo condenatorio.

#### **1.4 TITULAR.**

A pesar de que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no establece una definición de titular en la relación laboral burocrática, el artículo 2º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, señala que la relación laboral se encuentra establecida con los titulares de las Dependencias y sus servidores.

---

<sup>11</sup> GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto, *Derecho Administrativo y Derecho Administrativo al estilo mexicano*, México, Porrúa, 1993, p. 5.

Es importante dejar en claro lo que se debe de entender por Dependencia, por lo que con auxilio del Diccionario Jurídico Mexicano se define como Dependencia administrativa a “los órganos vinculados directamente al ejecutivo federal, por una relación de subordinación jerárquica que los faculta a actuar en su nombre, para atender en la esfera administrativa los asuntos que la LOAPF [Ley Orgánica de la Administración Pública Federal] les confiere”<sup>12</sup>.

Por su parte el maestro Ernesto Gutiérrez y González refiere ciertas características que hacen una diferencia clara entre el titular y el órgano:

- a) El titular a diferencia del órgano es una persona física;
- b) Desempeña actividades físicas, intelectuales o ambas, que actualizan las funciones del Estado;
- c) Es transitorio, mientras que el órgano tiene una mayor permanencia; y
- d) Percibe una remuneración por su trabajo.

La titularidad es la facultad que se ejerce como resultado de la representación de la Dependencia u órgano, con efectos directos en la relación laboral. El Poder Ejecutivo cuenta, con base al artículo 26 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, con las Dependencias que a continuación se enumeran, y cuya titularidad la asume el Secretario del Ramo de que se trate.

- Secretaría de Gobernación,
- Secretaría de Relaciones Exteriores,
- Secretaría de la Defensa Nacional,
- Secretaría de Marina,
- Secretaría de Seguridad Pública,
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público,
- Secretaría de Desarrollo Social,
- Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales,
- Secretaría de Energía,
- Secretaría de Economía,

---

<sup>12</sup> HERNÁNDEZ ESPÍNDOLA, Olga, “Dependencia administrativa” en *Diccionario Jurídico Mexicano*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 11a. ed., México, Porrúa, 1998, p. 906.

- Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación,
- Secretaría de Comunicaciones y Transportes,
- Secretaría de la Función Pública,
- Secretaría de Educación Pública,
- Secretaría de Salud,
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social,
- Secretaría de la Reforma Agraria,
- Secretaría de Turismo, y
- Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal.

## 1.5 RELACIÓN DE TRABAJO.

Su estudio nos obliga a examinar, en forma previa, el concepto mismo de lo que es una relación jurídica, ya que toda relación laboral es por fuerza, una relación jurídica.

Para Friedrich Karl Von Savigny relación jurídica es "una vinculación entre dos o más personas determinada por una norma jurídica" [y al analizar sus elementos descubre en ella] "en primer lugar, una materia, es decir, aquella relación en sí mismo, y en segundo lugar, la determinación jurídica de esta materia. El primer elemento puede ser designado como el elemento materia de la relación jurídica; el segundo, como el elemento formal, es decir, aquello por lo que la relación jurídica de hecho toma el carácter de forma jurídica"<sup>13</sup>.

Sin embargo, en contraposición a lo expuesto por Friedrich Karl Von Savigny, existen corrientes modernas que advierten la necesidad de contemplar la relación jurídica de un modo distinto, en las cuales se toma a dicho concepto en forma separada al de obligaciones, es decir, que no toda relación jurídica implica necesariamente dos sujetos y, por ende, derechos y obligaciones; ni toda norma jurídica es creadora de relaciones jurídicas, lo cual constituye una crítica al pensamiento de Kelsen, en donde la relación jurídica tiene un fuerte acento normativo.

---

<sup>13</sup> Sistema de derecho romano actual, Madrid, t. I, No. 52, *cit.* por SMITH, p. 557, *cit.* por DE BUEN, Néstor, *Derecho del Trabajo*, 9a. ed., México, Porrúa, 1994, t. I, p. 538.

Nestor De Buen manifiesta que "toda relación prevista en una norma tiene, en cuanto se le contempla desde ella, el carácter de una relación jurídica. Una relación no es jurídica por sí: lo es por su aptitud para ser apreciada jurídicamente, es decir, en vista de una razón o fundamento de Derecho; por ejemplo, de una norma. Basta, sin embargo, que la norma le dé esa significación, aunque no una a ella deberes o derechos especiales"<sup>14</sup>.

Ahora bien, se entiende por relación de trabajo toda relación laboral obligatoria, tanto si se origina de un contrato, como en la ley, disposición, acuerdo o reglamento oficial o nombramiento.

Es importante hacer una distinción entre lo que se entiende como relación de trabajo en la Ley Federal del Trabajo, que rige lo referente a las relaciones surgidas a la luz del Apartado "A" del Artículo 123 de nuestra Carta Magna, y aquella que surge y se contempla en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, Apartado "B".

Lo anterior, en virtud de que mientras la Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 20 que por relación de trabajo se debe de entender, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal y subordinado a una persona, mediante el pago de un salario; en la Ley Burocrática dicha relación se entiende establecida entre el titular de la Dependencia de que se trate y los trabajadores de base a su servicio, que presten un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido a su favor por autoridad competente o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales, tal y como se desprende de sus artículos 2º y 3º.

---

<sup>14</sup> DE BUEN, Néstor, *Derecho del trabajo*, 9a. ed., México, Porrúa, 1994, t. I, p. 188.

Sin embargo, nuevamente se hace una crítica al artículo 2° de la Ley Federal Burocrática, en virtud de que no es posible que la relación se establezca entre el titular y los trabajadores del Estado, toda vez que aquellos no son el patrón, sino que únicamente actúan como representantes del patrón Estado.

## **1.6 NOMBRAMIENTO.**

El nombramiento es el documento expedido por autoridad competente, a través del cual se nombra o se designa a una persona para ocupar un puesto, cargo o empleo determinado y en consecuencia, formaliza la relación jurídica de trabajo con el titular de la Dependencia respectiva. Tiene su base constitucional en la fracción II del artículo 89 de nuestra Carta Magna, así como en los artículos 3° y 12 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria de la Constitución Política de los estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, Apartado "B".

Es importante no olvidar que la relación jurídica de trabajo en materia burocrática se entiende establecida entre el titular de una Dependencia y sus trabajadores, sustentando tal carácter aquellos que presten un servicio físico o intelectual o de ambos géneros, y que se les haya expedido en forma previa un nombramiento, o en su caso, figuren en las listas de raya de los trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo, por lo que la figura del nombramiento dentro de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es sumamente importante. Existen diversas clases de nombramiento, entre los que encontramos los siguientes:

**Nombramiento definitivo.** Es otorgado en forma libre por los titulares de las Dependencias, tratándose de plazas o puestos de última categoría o de nueva creación, los cuales son ocupados de manera regular y permanente para el desempeño de las labores ordinarias.



**Nombramiento interino.** Es aquél que se encarga de cubrir una vacante temporal no excedente de seis meses, y puede el titular removerlo libremente.

**Nombramiento provisional.** Éste es expedido, conforme al procedimiento escalafonario respectivo, a un trabajador que cubre una vacante temporal por más de seis meses.

**Nombramiento por tiempo fijo.** Se confiere con fecha precisa de terminación de trabajos eventuales o de temporada.

**Nombramiento por obra determinada.** Son otorgados para realizar tareas directamente ligadas a una obra determinada y por su naturaleza no es permanente. Su duración será mientras se realice la obra materia de dicho nombramiento.

La Ley Federal Burocrática en su artículo 15 contempla los requisitos que debe contener un nombramiento, como lo son:

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

## **1.7 TRABAJADOR DE CONFIANZA.**

El concepto y la identificación de un trabajador de confianza son de gran relevancia en materia burocrática, en virtud de que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado determina en su artículo 2º que para los efectos de la Ley en comento, la relación jurídica de trabajo se entiende

establecida entre los titulares de las Dependencias y los trabajadores de base a su servicio, más no así con los trabajadores de confianza.

En consonancia con el precepto antes citado el artículo 8º del ordenamiento legal de referencia dispone: "Quedan excluidos del régimen de esta ley los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5o...". De donde se desprende que los llamados trabajadores de confianza en el ámbito burocrático no son considerados propiamente trabajadores, toda vez que carecen de seguridad jurídica al no tener estabilidad en su empleo, de acuerdo con los vaivenes políticos del momento.

La fracción XIV del Apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dispone que "La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutará de las medidas de protección al salario y gozará de los beneficios de la seguridad social". De lo anterior se deriva que los trabajadores de confianza no gozan de estabilidad en el empleo, toda vez que nuestra Carta Magna omite otorgarles dicha prestación, al establecer expresamente que únicamente gozará de las medidas de protección al salario y de los beneficios de seguridad social, lo cual de cierta forma es sustentable, ya que tal carácter deriva del vocablo confiar, que significa entregar a una persona alguna cosa, hacerle partícipe de sus secretos y, en la materia de estudio, dejarla que ejecute actos de dirección, administración o fiscalización de la misma manera que el sujeto principal, por lo que a su pérdida hace imposible una relación laboral normal entre el patrón y el trabajador.

Por su parte en el artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se establece en forma enunciativa quienes tienen la categoría de confianza, a saber:

I. Los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente de la República;

II. En el Poder Ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del Apartado "B" del artículo 123 constitucional, que desempeñen funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta ley sean de:

a) Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de la decisión en el ejercicio del mando nivel directores generales, directores de área, adjuntos, sub-directores y jefes de departamento.

b) Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de las jefaturas y sub-jefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidad de que se trate, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.

c) Manejo de fondos o valores, cuando se implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido.

d) Auditoría: a nivel de auditores y sub-auditores generales, así como del personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las Contralorías o de las Áreas de Auditoría.

e) Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la dependencia o entidad de que se trate con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de las dependencias o entidades con tales características.

f) En almacenes e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios.

g) Investigación científica, siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se le lleve a cabo.

h) Asesoría o Consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores; Secretario, Sub-secretario, Oficial Mayor, Coordinador General y Director General en las dependencias del Gobierno Federal o sus equivalentes en las Entidades.

i) El personal adscrito presupuestalmente a las Secretarías particulares o Ayudantías.

j) Los Secretarios particulares de: Secretario, Sub-secretario, Oficial Mayor y Director General de las dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las entidades, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción I de este artículo.

k) Los Agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal.

l) Los Agentes de las Policías Judiciales y los miembros de las Policías Preventivas.

Han de considerarse de base todas las categorías que con aquella clasificación consigne el Catálogo de Empleos de la Federación, para el personal docente de la Secretaría de Educación Pública.

La clasificación de los puestos de confianza en cada una de las dependencias o entidades, formará parte de su catálogo de puestos;

III. En el Poder Legislativo: en la Cámara de Diputados: el Oficial Mayor, el Director General de Departamentos y Oficinas, el Tesorero General, los Cajeros de la Tesorería, el Director General de Administración, el Oficial Mayor de la gran Comisión, el Director Industrial de la Imprenta y Encuadernación y el Director de la Biblioteca del Congreso.

En la Contaduría Mayor de Hacienda: el Contador y el Sub-contador Mayor, Los Directores y Subdirectores, los Jefes de departamento, los Auditores, los Asesores y los Secretarios Particulares de los funcionarios mencionados.

En la Cámara de Senadores: Oficial Mayor, Tesorero y Sub-tesorero, y

IV. En el Poder Judicial: Los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, los Secretarios del Tribunal Pleno y de las Salas.

El artículo 7º de la Ley Burocrática, establece que “al crearse categorías o cargos no comprendidos en el artículo 5º, la clasificación de base o de confianza que les corresponda se determinará expresamente por la disposición legal que formalice su creación”. Sin embargo hay tesis jurisprudenciales así como el criterio del propio Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que afirman que el carácter de confianza de un trabajador no se lo da el nombramiento que ostenta, sino las funciones que el mismo desempeñe, a pesar del tipo de nombramiento que se les otorgue, lo anterior en consideración a que muchos de ellos desarrollan las más variadas actividades en las Dependencias que no tienen de confianza más que el artificioso nombramiento, tales como mecanografiar, archivar, barrer, trapear, asear los baños, etc.

## **1.8 RESPONSABILIDAD.**

El vocablo responsabilidad proviene de “*respondere*” que significa, “*inter alia*”: prometer, merecer, pagar. Así, “*responsalis*” significa el que responde. En un sentido más restringido “*responsum*” (responsable) significa: el obligado a responder de algo o de alguien.

La responsabilidad presupone un deber u obligación, pero no se confunde con ella, ya que este deber es la conducta, que en atención al orden jurídico, se

debe hacer u omitir. La responsabilidad señala quién debe responder del cumplimiento o incumplimiento de tal obligación.

En este sentido, el Diccionario Jurídico Mexicano la define como “una obligación de segundo grado (aparece cuando la primera no se cumple, esto es, cuando se comete un hecho ilícito.)”<sup>15</sup>

Los servidores públicos pueden incurrir en diversos tipos de responsabilidad, tales como la política, administrativa, penal, civil y laboral.

**a) Responsabilidad política.** Su marco legal es el Título IV Constitucional y es aquella que se deriva de las conductas que afectan a los intereses públicos fundamentales y a su buen despacho y cuya sanción es la destitución e inhabilitación. Al efecto, la Cámara de Diputados se erige en Jurado de Acusación, instruye el procedimiento y sostiene la causa ante el Senado, quien se constituye como Jurado de Sentencia y resuelve en definitiva.

**b) Responsabilidad administrativa.** Es en la que incurren los servidores públicos cuando, en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, su conducta contraviene las obligaciones contenidas en el artículo 8º de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos. En el caso de esta responsabilidad no se limita a la aplicación de la citada Ley reglamentaria, sino que existen sinnúmero de disposiciones, reglamentos y acuerdos que fijan las obligaciones administrativas específicas para los servidores del Estado, como lo es la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, etc.

---

<sup>15</sup> TAMAYO Y SALMORÁN, Rolando, “Responsabilidad” en *Diccionario Jurídico Mexicano*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 11a. ed., México, Porrúa, 1998, p. 2825.

c) **Responsabilidad penal.** Ésta se presenta cuando el servidor público infringe lo dispuesto por alguno de los preceptos contenidos en el Código Penal Federal o en su caso, del Código Penal de la entidad federativa correspondiente, aplicándose el principio de igualdad ante la Ley a excepción de los servidores públicos con fuero, en donde se necesita como requisito la declaratoria de procedencia que emite la Cámara de Diputados.

d) **Responsabilidad civil.** Es aquélla que se rige por la Legislación Común y que asume todo funcionario en el desempeño de los actos inherentes a sus funciones o con motivo de su cargo frente al Estado y los particulares, con la obligación indemnizatoria o reparatoria correspondiente, que hubiese contraído por daños y perjuicio, al cometer los hechos u omisiones que se le imputen.

e) **Responsabilidad laboral.** Es en la que incurre un trabajador al servicio del Estado, cuando su conducta se encuadra a lo previsto en el artículo 46 fracción V de la Ley Federal Burocrática, por lo que se puede demandar el cese de los efectos de su nombramiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

## 1.9 COMPETENCIA.

El maestro Cipriano Gómez Lara, define la competencia como “el ámbito, esfera o campo, dentro del cual un órgano de autoridad puede desempeñar válidamente sus atribuciones y funciones”<sup>16</sup>, y en sentido estricto, agrega, puede definirse como “la medida del poder o facultad otorgado a un órgano jurisdiccional para entender de un determinado asunto.”<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> GÓMEZ LARA, Cipriano, *Teoría General del Proceso*, 2a. ed., México, 1979, p. 155.

<sup>17</sup> *Idem.*

La competencia es de naturaleza divisible, por lo que se habla de múltiples clases de competencia, así tenemos la competencia por materia, grado, territorio y cuantía, las cuales a continuación se exponen en forma breve.

**a) Competencia por materia.** Tiene como fundamento el contenido de las normas sustantivas que regulan el litigio sometido al proceso, es decir, la norma aplicable va a determinar ante quién se va a someter esa controversia.

**b) Competencia por grado.** El grado atiende a la jerarquía del órgano jurisdiccional.

**c) Competencia por territorio.** La división territorial simple o, eventualmente, la que sustenta los sistemas federales determina que se atribuya en exclusiva, a determinados órganos jurisdiccionales, la facultad de conocer de los conflictos que se producen en determinado territorio.

**d) Competencia por cuantía.** Se determina de acuerdo al monto de las prestaciones que se reclaman o al valor pecuniario exigido o establecido en la propia ley.

## 1.10 JURISDICCIÓN.

La palabra jurisdicción se deriva de la expresión latina *jus dicere; ius*, derecho y *dicere*, decir, y significa “decir el derecho”; siendo por tanto la potestad de declarar o aplicar el derecho a los casos particulares: *Jurisdictio non intelligitur ditio sive potestas juris condendi, sed juris discendi.*

En el Diccionario Jurídico Mexicano se define a la jurisdicción como “el campo o esfera de acción o de eficacia de los actos de una autoridad, y aun, con exagerada amplitud, de un particular.”<sup>18</sup>

La opinión dominante es que la jurisdicción constituye la actividad con que el Estado provee a la tutela del derecho subjetivo, o sea a la reintegración del derecho amenazado o violado, o bien, “la actividad mediante la que el Estado procura directamente la satisfacción de los intereses tutelados por el derecho, cuando por algún motivo (inseguridad o inobservancia) no se realice la norma jurídica que los tutela.”<sup>19</sup> No se puede concebir a la jurisdicción sin el elemento a través del cual el Estado puede efectivamente proveer a la tutela del derecho subjetivo, es decir, el imperio, entendiéndose como tal a la facultad de mandar y de usar la coacción y coerción, como que sin esta facultad no podría ejercer la jurisdicción.

La jurisdicción del trabajo en materia burocrática se ejerce a través de órganos colegiados, tales como: Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, Tribunales Colegiados de Circuito, Juzgados de Distrito y Suprema Corte de Justicia de la Nación.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje aplica su jurisdicción al solucionar conflictos individuales, colectivos, sindicales e intersindicales, sin embargo se ha discutido por algunos autores si efectivamente dicho órgano ejerce una función jurisdiccional o bien, únicamente es de carácter administrativa, debido a su origen, es decir, porque no forma parte del Poder Judicial, sino que depende en forma directa del Titular del Ejecutivo.

---

<sup>18</sup> FLORES GARCÍA, Fernando, “Jurisdicción” en *Diccionario Jurídico Mexicano*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 11a ed., México, Porrúa, 1998, p. 1884.

<sup>19</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*, 4a. ed., México, Porrúa, 1978, p. 251.



Al respecto cabe manifestar que si bien es cierto el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es de naturaleza administrativa de origen, también lo es que aplica el derecho en los asuntos de su competencia, misma que se encuentra señalada expresamente en nuestra Carta Magna, en su artículo 123, apartado "B", fracción XII, que a la letra dice:

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

..."

### 1.11 PROCESO.

Para el Diccionario de la Real Academia Española, proceso es, entre otras cosas: acción de ir hacia adelante; conjunto de las fases sucesivas de un fenómeno; agregado de los autos y demás escritos en cualquier causa civil o criminal; procedimiento, actuación por trámites judiciales o administrativos.

El proceso, dice Goldschmidt:

"Es el método que siguen los tribunales para definir la existencia del derecho de la persona que demanda, frente al estado, a ser tutelado jurídicamente, y para otorgar esta tutela en el caso de que tal derecho exista. Luego agrega el mismo maestro alemán: es un procedimiento para la aplicación del derecho con varias funciones; una lógica-técnica, encaminada a determinar, en cada caso, lo que sea justo, y otra, práctica, consistente en ejecutar lo reconocido como derecho. Esta función ejecutiva es anexa o complementaria de la función técnica, propiamente jurisdiccional."<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> GOLDSCHMIDT, James, *Derecho procesal civil*, Buenos Aires, 1936, p. 1, cit. por TRUEBA URBINA, Alberto, *op cit.* en nota (19), p. 326.

Chiovenda define el proceso como el “Conjunto de los actos dirigidos al fin de la actuación de la ley respecto a un bien que se pretende garantizado por ésta en el caso concreto, mediante los órganos de la jurisdicción ordinaria.”<sup>21</sup>

Jurídicamente es el conjunto de actos para el desenvolvimiento de la función jurisdiccional, es decir, el proceso supone una serie de actos de las partes y del tribunal desarrollados dentro de los marcos legales, con el objeto de obtener la sentencia que pone fin al conflicto de intereses.

### **1.12 PROCEDIMIENTO.**

Este concepto deriva de la raíz latina “*procedo, processi*”, que significa proceder, adelantarse, avanzar. En general es la manera de hacer una cosa o de realizar un acto.

El vocablo procedimiento se refiere a las formas externas, al trámite que haya de seguirse para llegar a un fin. El proceso puede comprender uno o varios procedimientos, toda vez que mientras todo proceso requiere de un procedimiento para su desarrollo, no todo procedimiento es un proceso, ejemplo de ello tenemos el procedimiento legislativo que se encuentra establecido en los artículos 71 y 72 Constitucionales.

Una diferencia esencial entre procedimiento y proceso, es que éste tiene una finalidad eminentemente jurisdiccional, mientras que un procedimiento se reduce a coordinar los actos en marcha ligados entre sí para concluir algo, sin que necesariamente sustente tal carácter.

---

<sup>21</sup> MENENDEZ PIAL, Faustino, *Elementos de derecho procesal civil*, Madrid, 1935, p. 175, cit. por TRUEBA URBINA, Alberto, *Op. cit.* en nota (19), p. 326.

### 1.13 ACCIÓN.

Existen diversas teorías sobre el concepto de acción, sin embargo el maestro Alberto Trueba Urbina las clasifica en dos grandes grupos, a saber:

**a) La acción como elemento del derecho.** Es decir, la acción sustantiva, la cual se dirige contra el demandado u obligado.

Las pretensiones procesales laborales (acción sustantiva) en materia burocrática, se consignan en la fracción IX del artículo 123 del Apartado "B" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las cuales consisten en la reinstalación en su trabajo o pago de tres meses de salario, en caso de separación injustificada, o bien, para exigir otras prestaciones de la ley o de las relaciones burocráticas, y específicamente las que se deriven de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

**b) La acción como instituto procesal.** Independiente del derecho material, se dirige contra el Estado.

La acción procesal es distinta de la pretensión procesal (acción sustantiva), porque no puede hablarse que el actor tenga un derecho procesal contra el demandado, toda vez que una persona sólo tiene un derecho contra otra, cuando puede obligarla a determinada prestación.

En opinión de Ugo Rocco, la característica del derecho de acción es la de ser un derecho abstracto en el sentido de que prescinde de la existencia efectiva de un derecho material concreto, como lo demuestra el hecho de que cualquiera puede ejercitar el derecho de acción aun cuando en realidad no tenga un derecho material verdadero que hacer valer. Con estos presupuestos define el derecho de acción como "el derecho de pretender la intervención del Estado y la prestación de la actividad jurisdiccional, para la declaración o realización

coactiva de los intereses (materiales o procesales) protegidos en abstracto por las normas de derecho objetivo.<sup>22</sup>

Prieto Castro afirma que la acción procesal es “la potestad recibida del estado por los particulares, de promover la actividad jurisdiccional para la actuación de la ley, en que consiste el fin del proceso, expresada en una resolución de contenido puramente procesal (cuando por diversas razones no se entere del fondo del asunto, o la tutela jurídica sea de ese carácter) o sobre el fondo, estimatoria o desestimatoria.”<sup>23</sup>

La acción procesal es, pues, una figura jurídica autónoma, en virtud de la cual la persona puede dirigirse a los tribunales de justicia para obtener una decisión jurisdiccional, que implique, generalmente respecto a otra persona, constitución, declaración, de condena sobre relaciones jurídicas, de conocimiento, de ejecución y cautelares o precautorias. Cabe aclarar que el carácter público de la acción proviene de que puede ser ejercitada por cualquier persona, sin tomar en cuenta su condición de clase.

Para Hugo Alsina la acción es “la facultad que corresponde a una persona para requerir la intervención del estado, a efecto de tutelar una situación jurídica material”. En corroboración de la anterior definición, afirma que:

“La acción podrá o no prosperar, según que la pretensión esté o no fundada en una norma substancial, pero en cualquier caso la acción se habrá ejercitado y la actividad jurisdiccional se habrá puesto en movimiento”. Concluyendo: “La acción y el derecho están tan estrechamente vinculados, que puede decirse que se complementan. La acción no tiene una función específica, sino que es instituida en miras a la protección del derecho, puede éste fallar, no obstante haberse ejercitado la acción, pero ello no autoriza a suponer que la acción

---

<sup>22</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, *Op. cit.* en nota (19), p. 208.

<sup>23</sup> *Ibidem*, p. 209.

pueda deducirse sin otro objeto que su propio ejercicio. Recíprocamente, el derecho no siempre requiere la protección de la acción, como ocurre en el caso de cumplimiento voluntario, pero resultaría ineficaz si no se contase con ella cuando el obligado pretende substraerse al cumplimiento de su obligación.”<sup>24</sup>

Cuando en un juicio laboral el trabajador acude al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje a presentar su demanda, en ese momento está haciendo valer un derecho frente a la autoridad para que ésta tramite y, en su oportunidad, resuelva, sobre los derechos materiales invocados por el actor. El trabajador, de esa manera, pone en juego, más allá de la voluntad del funcionario, la maquinaria jurisdiccional. En consecuencia, la acción es el derecho de poner en movimiento la organización jurisdiccional y su desconocimiento por la autoridad implicaría la violación del derecho constitucional de petición.

#### **1.14 EXCEPCIÓN.**

Justiniano definió las excepciones como las defensas establecidas a favor del demandado y por su parte Ulpiano, considera que la excepción no es más que una acción que el reo ejercita contra el actor.

La excepción es la oposición que el demandado formula frente a la demanda, como obstáculo definitivo o provisional a la acción ejercitada por el demandante ante el órgano jurisdiccional, con el objeto de que la sentencia que ha de poner término a la relación procesal lo absuelva total o parcialmente.

---

<sup>24</sup> *Idem.*

En su más amplio significado, la excepción es el poder jurídico de que se halla investido el demandado, que le habilita para oponerse a la acción promovida contra él. La excepción se dirige al Estado en contra de la acción

La doctrina ha establecido un número considerable de clases de excepciones; sin embargo, los criterios más comunes de su clasificación, son los siguientes:

**a) Excepciones de fondo, materiales o sustanciales.** El maestro Cipriano Gómez Lara afirma que estamos en presencia de tales excepciones cuando “la actitud del demandado implica una resistencia a la pretensión o al derecho sustantivo del actor.”<sup>25</sup> Se refieren a los derechos y obligaciones materia del juicio y a la relación jurídica subyacente en el proceso, es decir, se oponen a la pretensión de fondo del actor. Entre éstas podemos mencionar las excepciones de pago, prescripción, caducidad, etc.

**b) Excepciones de forma, rito o procesales.** Se enfocan hacia la relación procesal, o sea, se refieren a irregularidades o vicios del proceso, principalmente a la falta de presupuestos procesales. Entre otras se encuentra la incompetencia, litispendencia, falta de personalidad, etc.

**c) Excepciones dilatorias.** El maestro Cipriano Gómez Lara afirma que “las excepciones que califica la ley como dilatorias les da un trámite especial y privilegiado para su conocimiento, a grado tal que en algunos casos llega a calificar a ciertas dilatorias como de previo y especial pronunciamiento, porque deben resolverse cuanto antes ya que impiden el curso ulterior del juicio; las otras dilatorias simples, que no son de previo y especial pronunciamiento, permiten que el juicio siga su curso hasta el final, pero deben conocerse en el momento de sentenciar, antes o previamente a las otras excepciones y de ahí su carácter de dilatorias.”<sup>26</sup> En el caso concreto de la materia laboral

---

<sup>25</sup> GÓMEZ LARA, Cipriano, *Derecho Procesal Civil*, 5a. ed., México, Harla, 1991, p. 68.

<sup>26</sup> *Ibidem*, p. 70.

burocrática, como excepciones clásicas de previo y especial pronunciamiento encontramos la incompetencia y la falta de personalidad, que se tramitan con suspensión del procedimiento.

**d) Excepciones perentorias.** El mismo autor señala que “son perentorias todas aquéllas que no están reglamentadas por la ley como dilatorias.”<sup>27</sup> Por su parte Francisco Ross Gamez, considera que las excepciones perentorias son: “Las que tienden a destruir la acción”<sup>28</sup>, toda vez que tratan de anular el derecho material, es decir, afectan en forma directa la pretensión del actor, tales como la *inepto libelo* o de oscuridad en la demanda, la excepción de pago, la de falta de acción, etc.

La distinción entre las excepciones dilatorias y perentorias, consiste en que mientras las últimas atacan directamente a la acción, aquéllas tienen por objeto retardar o detener las acciones ejercitadas por las partes.

Es importante hacer una diferencia entre excepción y defensa, dos conceptos comúnmente confundidos en materia laboral, toda vez que en la práctica se engloba en el término excepción lo que se entiende como las excepciones propiamente dichas y además las defensas. Lauro Aguirre González, realiza una distinción entre la excepción y la defensa, en los siguientes términos:

“Las excepciones son oposiciones sustanciales o de fondo y aunque se hayan confundido con elementos procesales, pensamos que todavía es posible rescatar su esencia, su naturaleza original. Las excepciones son oposiciones que no desconocen o niegan la existencia de la razón o de los hechos y derechos en los que el actor pretende fundamentar su demanda, sino que le contraponen nuevos o diferentes hechos y/o derechos, suficientes para excluir, desvirtuar o postergar, los efectos jurídicos pretendidos por el actor. Oposición que va más allá de la simple negación o desconocimiento de la razón o fundamento en que el demandante apoya su pretensión. Creemos que los conceptos de defensa y excepción pueden y deben ser distinguidos. La defensa es la simple negación de la razón,

---

<sup>27</sup> *Idem.*

<sup>28</sup> ROSS GAMEZ, Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, 2a. ed., México, Cardenas, 1986, p. 206.

hechos y/o derechos de la pretensión del actor. Mientras que la excepción va más allá de esto, para contraponer otros nuevos o diferentes hechos y derechos, suficientes para excluir, exceptuar o anular, los efectos jurídicos que normalmente corresponderían a los hechos y derechos que el actor trae a juicio, pero sin tener en consideración otras circunstancias, como por quién son traídos a juicio; si pueden no ser tomados de oficio; por considerar que fluctúan de acuerdo con la mayor o menor política publicista del proceso. Es decir, carecen de solidez suficiente como para fundamentar una diferencia científica.<sup>29</sup>

La excepción se dirige a poner un obstáculo temporal o perpetuo a la actividad del órgano jurisdiccional, se refiere concretamente a destruir la acción por la falta de los presupuestos o requisitos necesarios para que pueda entablarse una relación procesal perfecta o en cuanto a la procedencia de la acción; implica que el demandado alegue un hecho o circunstancia nueva que modifique la situación anterior. Cuando la oposición se dirige hacia la existencia y hacia la fundamentación de la pretensión del actor, se está en presencia de una defensa, es decir, ésta no va dirigida en contra de la acción, sino en contra de aspectos que no son la esencia de ésta.

### 1.15 PRUEBA.

Etimológicamente, la palabra prueba se deriva de *probe*, que significa honradez, o de *probandum*, probar, patentizar, hacer fe. En su sentido estrictamente gramatical, expresa la acción y efecto de probar, y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa.

El maestro Cipriano Gómez Lara señala que la prueba es “el conjunto de instrumentos por los cuales se persigue dar al juzgador el cercioramiento sobre las cuestiones controvertidas”.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> AGUIRRE GONZÁLEZ, Lauro, *Las actitudes del demandado en el proceso civil*, Tesis profesional, México, 1976, p. 65.

<sup>30</sup> GÓMEZ LARA, Cipriano, *Derecho Procesal Civil*, 5a. ed., México, Harla, 1991, p. 107.



Probar es producir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas, en este caso del juzgador, respecto de la existencia o inexistencia de un hecho, o de la verdad o falsedad de una proposición.

La importancia de la prueba radica en que es el instrumento más eficaz para hacer que el juzgador conozca la verdad de los hechos litigiosos, toda vez que la prueba se dirige al juez o Tribunal, no al adversario, pero éste tiene la facultad de objetarla y el deber de justificar sus objeciones.

Tradicionalmente en los procedimientos judiciales, se considera que la prueba de las afirmaciones corresponde a quien las hace: quien afirma un hecho está obligado a probarlo, el que niega no está obligado a probar su negación, a excepción de cuando la negación envuelva una afirmación. Sin embargo en materia laboral dicho principio no se aplica, en virtud de que mediante la reforma que sufrió la Ley Federal del Trabajo en el año de 1980, se retomó la aspiración del Constituyente de 1917, de lograr que las normas de trabajo se apliquen mediante instrumentos que posibiliten en mayor grado el acercamiento con la justicia social. Uno de esos instrumentos es la carga de la prueba al patrón, con el argumento de que el empresario o patrón es quien generalmente cuenta con los elementos para comprobar la verdad de los hechos controvertidos.

En este orden de ideas, el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo establece expresamente los casos en que la Junta, en este caso el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos; y enuncia los casos en que le corresponde al patrón probar su dicho, cuando exista controversia en los siguientes tópicos:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;

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

Sin perjuicio que en capítulos posteriores se estudie en forma detallada los diferentes medios de prueba existentes en materia laboral burocrática, a continuación se enuncian a efecto de introducción, mismos que se encuentran establecidos en el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo.

- 1. Confesional;
- 2. Documental;
- 3. Testimonial;
- 4. Pericial;
- 5. Inspección;
- 6. Presuncional;
- 7. Instrumental de actuaciones; y
- 8. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

#### **1.16 LAUDO.**

La palabra laudo, en su significación exacta, es decisión o fallo dictado por los árbitros. Nuestro derecho procesal denomina laudo a la sentencia definitiva *ipso iure* que resuelve la controversia de trabajo.

El artículo 137 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que el laudo se debe emitir a verdad sabida y buena fe guardada, debiendo además contener, conforme al artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo, los siguientes requisitos:

- I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;
- II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;
- III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;
- IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;
- V. Extracto de los alegatos;
- VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y
- VII. Los puntos resolutivos.

El artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo establece que las resoluciones de los tribunales laborales son:

**I. Acuerdos:** si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio;

**II. Autos incidentales o resoluciones interlocutorias:** cuando resuelvan dentro o fuera del juicio un incidente; y

**III. Laudos:** cuando decidan sobre el fondo del conflicto.

## CAPÍTULO SEGUNDO

### MARCO HISTÓRICO

El estudio del marco histórico que rodea nuestro objeto de investigación nos permitirá llegar con mayor firmeza y seguridad al análisis de la relación jurídica laboral surgida a la luz de las instituciones burocráticas entre el Estado y sus trabajadores.

Si bien es cierto el trabajo humano siempre ha existido, no siempre ha sido regulado jurídicamente, y en especial el prestado a favor del Estado, tan solo recordemos la existencia de los esclavos, quienes durante largo tiempo fueron objeto de una excesiva e inhumana explotación. Sin embargo, por el constante crecimiento de la población y por tanto de los servicios que el Estado está obligado a satisfacer a la sociedad, se aumenta el número de individuos a efecto de satisfacer dicha tarea, siendo necesaria la creación de diversos ordenamientos tendientes a regular la relación laboral surgida entre el Estado y sus trabajadores.

#### 2.1 ANTECEDENTES PREVIOS A LA CONSTITUCIÓN DE 1917.

**Decreto Constitucional para la libertad de la América Mexicana, sancionado en Apatzingán el 22 de octubre de 1814.<sup>31</sup>**

La Carta de Apatzingán surgió durante la Guerra de Independencia, teniendo como sus creadores a ilustres hombres del pensamiento liberal, encabezado por el generalísimo Don José María Morelos y Pavón.

Entre sus artículos más sobresalientes, se encontraban el 25 y 26, en donde se establecía lo siguiente:

---

<sup>31</sup> Cfr. MORALES PAULIN, Carlos Axel, *Op. cit.* en nota (6), p. 2.

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

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

El artículo 167 del ordenamiento legal en comento señalaba que era facultad del Supremo Gobierno el deponer a los empleados, mientras que en el artículo 173 establecía la atribución de enviar mensualmente al Congreso una nota de los empleados que estuvieran suspensos. Asimismo este documento consignaba la existencia de un Tribunal de Residencia, que tenía la finalidad de conocer de las faltas cometidas por servidores de la cosa pública.

En el año de 1818 se reglamentó el abono de sueldos de los empleados que gozaban de licencias médicas temporales, así como la prohibición para los trabajadores que manejaban caudales de la nación, de disponer de ellos, haciéndose acreedores a una pena en caso de incumplimiento de algún decreto u orden.<sup>32</sup>

### **Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos, sancionada en 1824.**<sup>33</sup>

Entre los aspectos relevantes de esta Constitución se encuentra lo establecido por el artículo 50, fracción XXIII, en el cual se establece la facultad del Congreso General para crear o suprimir empleos públicos de la Federación, señalar, documentar o disminuir sus dotaciones, retiros y pensiones; misma que es recogida en su contenido básico en los documentos constitucionales que le siguieron.

---

<sup>32</sup> Cfr. ACOSTA ROMERO, Miguel, *Op. cit.* en nota (7), p. 52.

<sup>33</sup> Cfr. MORALES PAULIN, Carlos Axcl, *Op. cit.* en nota (6), pp. 2-5.

El artículo 110 estableció las atribuciones del Poder Ejecutivo sobre los trabajadores de la administración, entre las que se encontraban:

I. ...

III. Nombrar y remover libremente a los secretarios de despacho.

IV. Nombrar a los jefes de las oficinas generales de hacienda, a los de las comisarías generales, a los enviados diplomáticos y cónsules, los coroneles y demás oficiales superiores del ejército permanente, milicia activa y armada, con aprobación del senado, y en sus recesos, del consejo de gobierno.

VII. Nombrar los demás empleados del ejército permanente, armado y milicia, y de las oficinas de la Federación, arreglándose a lo que dispongan las leyes.

VIII. Nombrar una propuesta en terna de la Corte Suprema de Justicia, los jueces y promotores fiscales de circuito y de distrito.

IX. Dar retiros, conceder licencias y arreglar pensiones de los militares conforme a las leyes.

X. ...

XX. Suspender de sus empleos hasta por tres meses y privar aún de la mitad de sus sueldos por el mismo tiempo a los empleados de la Federación, infractores de sus órdenes y decretos; y en los casos que crea deberse formar causa a tales empleados pasará los antecedentes de la materia al tribunal respectivo.

Por su parte, en su artículo 116, fracción V, se establecía la facultad del Consejo de Gobierno para aprobar el nombramiento de los empleados que designa la atribución IV del artículo 110, arriba citado.

Posteriormente y pese a que la intención del Estado era regular las relaciones surgidas con sus empleados; se dieron diversos ordenamientos legales en forma dispersa, careciendo de uniformidad, dándose así en 1828 una circular con reglas para cubrir las vacantes; en el mismo año se otorgó pensión a los trabajadores de la Casa de Moneda.

En 1829, fue publicada una Ley en donde se establecía que no se trabajaría en los días de fiesta nacional. En 1831, se dictaron dos leyes; la primera sobre descuentos al sueldo y, la segunda, sobre viáticos a familias de diputados.

En 1835, se dictó una ley sobre pensión para empleados diplomáticos y otra relativa al sueldo para altos funcionarios, entre los cuales se encontraba el Presidente de la República, el Presidente Interino y el del Consejo, los Secretarios de Despacho, los Consejeros, Senadores y Diputados.

### **Bases y Leyes Constitucionales de la República Mexicana, decretadas en 1836.**<sup>34</sup>

En esencia el contenido de las leyes de 1836 concuerda con lo consignado por la Constitución de 1824, tan es así que la tercera ley constitucional consignaba como facultad del Congreso General el crear o suprimir toda clase de empleos públicos, aumentar o disminuir sus dotaciones y fijar las reglas generales para la concesión de retiros, jubilaciones y pensiones. Por otra parte, el artículo 52 reservaba a la Cámara de Diputados las siguientes atribuciones:

- I. ...
- II. Nombrar jefes y demás empleados de la Contaduría mayor.
- III. Confirmar los nombramientos que haga el gobierno para primeros jefes de las oficinas generales de hacienda, establecidas o que se establezcan.

El Senado a su vez tenía la prerrogativa, conforme a la fracción III del artículo 53, de aprobar los nombramientos hechos por el Poder Ejecutivo para enviar diplomáticos, cónsules, coroneles, y demás oficiales superiores del ejército permanente, de la armada y de la milicia activa.

La cuarta ley de 1836, se refería a la Organización del Supremo Poder Ejecutivo, estableciéndose en su artículo 15, fracción VI, como una facultad del Presidente de la República la de nombrar libremente a los secretarios del despacho y removerlos cuando lo crea conveniente.

---

<sup>34</sup> *Ibidem*, pp. 5-6.

## **Constitución Política de la República Mexicana, sancionada el 5 de febrero de 1857.<sup>35</sup>**

La convocatoria para el Congreso Constituyente fue expedida por Don Juan Álvarez el 16 de octubre de 1855. El Congreso se reunió en la Ciudad de México el 17 de febrero de 1856 y al día siguiente llevó a cabo la apertura solemne de sus sesiones.

Algunas de las reformas que los liberales deseaban consignar, tal es el caso de la libertad de cultos, fueron duramente combatidas por moderados y conservadores, quienes impidieron el triunfo definitivo de las ideas renovadoras del partido liberal.

Los liberales, bajo la presidencia y la dirección de Benito Juárez, lucharon casi sin periodos de paz de 1858 hasta 1867. Durante la Guerra de Tres Años (1858-1860) el presidente Juárez expidió la mayor parte de las Leyes de Reforma, más tarde incorporadas a la Constitución. Reinstaurada la República a la caída de Maximiliano en 1867, los liberales triunfantes asumieron las labores de gobierno, momento en que adquirió plena vigencia y aplicación la nueva Ley.<sup>36</sup>

Entre sus artículos que establecían una regulación jurídica de los empleados y el Estado trasciende el 72, que señala como facultades del Congreso, las de crear y suprimir empleos públicos de la Federación, señalar, aumentar o disminuir sus dotaciones; ratificar los nombramientos que haga el Ejecutivo de los ministros, agentes diplomáticos y cónsules, de los empleados superiores de hacienda, de los coroneles y demás oficiales superiores del ejército y

---

<sup>35</sup> Cfr. TENA RAMÍREZ, Felipe, *Leyes Fundamentales de México 1808-2002*, 23a. ed., México, Porrúa, 2002, pp. 595-629.

<sup>36</sup> Cfr. RABASA, Emilio y CABALLERO, Gloria, *Mexicano: ésta es tu Constitución*, 8a. ed., México, Miguel Ángel Porrúa, 1993, pp. 21-22.



armada nacional; así como el de nombrar y remover libremente a los empleados de su Secretaría y a los de la Contaduría Mayor.

Por su parte, en su artículo 85, consignaba como facultades y obligaciones del Presidente las de:

- I. ...
- II. Nombrar y remover libremente a los secretarios del despacho, remover a los agentes diplomáticos y empleados superiores de hacienda, nombrar y remover libremente a los demás empleados de la Unión, cuyo nombramiento o remoción no estén determinados de otro modo en la Constitución o en las leyes.
- III. Nombrar los ministros, agentes diplomáticos y cónsules generales, con aprobación del congreso, y en sus recesos de la diputación permanente.
- IV. Nombrar con aprobación del congreso, los coroneles y demás oficiales superiores del ejército y armada nacional y los empleados superiores de hacienda.
- V. Nombrar los demás oficiales del ejército y armada nacional, con arreglo a las leyes.

Especial atención adquiere el hecho de que el título IV -artículos 103 a 108- son dedicados a la responsabilidad de los funcionarios públicos, tanto penal, civil y política.

En el mismo año de 1857 fue expedida una circular del ministerio de relaciones sobre pensiones a los empleados del cuerpo diplomático. Por otro lado, en 1870 se expide una ley del Congreso General sobre delitos oficiales de los altos funcionarios de la Federación.

En 1896 se expidió la ley reglamentaria de la Constitución de 1857 en sus artículos 104 y 105, en la cual se establecían algunas penas y recompensas tales como la destitución e inhabilitación, o en su caso la inamovilidad y el otorgamiento de ascensos, haciendo especial hincapié en la responsabilidad de los altos funcionarios.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> Cfr. ACOSTA ROMERO, Miguel, *Op. cit.* en nota (7), p. 54.

## 2.2 LA CONSTITUCIÓN DE 1917.<sup>38</sup>

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

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

En cuanto a los servidores públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, los de jurados, los cargos concejiles y los cargos de elección popular, directa o indirecta, y obligatorias y gratuitas, las funciones electorales.

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

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

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

El texto original del artículo 123 de la Constitución de 1917, que a continuación se transcribe, consignó el Título Sexto denominado "Del Trabajo y de la Previsión Social", en donde se reguló en forma general todo contrato de trabajo, sin ocuparse en forma específica de la relación surgida entre el Estado y sus trabajadores.

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

---

<sup>38</sup> Cfr. TENA RAMÍREZ, Felipe, *Op. cit.* en nota (35), pp. 804-931.

Con la Constitución de 1917 y la inclusión del artículo 123 a nuestra Carta Magna se consagra un nuevo derecho denominado como social. Alberto Trueba Urbina opina que “Las relaciones entre el Estado y sus servidores, en nuestro país, dejaron de ser administrativas a partir del 1o. de mayo de 1917, en que entró en vigor nuestra Constitución, que hizo la primera declaración de derechos sociales de los trabajadores en general y específicamente de los empleados públicos y privados”.<sup>39</sup>

No fue hasta 1960, que mediante reforma constitucional, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre, se dividió el artículo 123 en dos apartados: “A”, referente a los derechos y principios que rigen y sirven de base a la relación jurídica laboral surgida con los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general a todo contrato de trabajo y; el apartado “B”, el cual es aplicable entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores.

En un principio el artículo 73, fracción X de la Constitución de 1917 facultaba al Congreso de la Unión y a las legislaturas de los Estados para expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región. En el año de 1929 se dio una reforma constitucional a dicha fracción, así como al artículo 123 en su preámbulo y fracción XXIX, para quedar como sigue:

**Artículo 73.-** El congreso tiene facultad:

...

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

La aplicación de las leyes del trabajo comprende a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transporte, amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos, y por último,

---

<sup>39</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, *Op. cit.* en nota (3), p. 596.

los trabajadores ejecutados en el mar y en las zonas marítimas en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias.

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

...

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

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

### **La Ley Federal del Trabajo de 1931.**

Tal y como ya se menciona no fue hasta la reforma constitucional a los artículos 73, fracción X y 123 en su preámbulo y fracción XXIX, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de septiembre de 1929, cuando se faculta al Congreso de la Unión para expedir normas reglamentarias del artículo 123.

Es así que el 18 de agosto de 1931 fue publicada en el Diario Oficial de la Federación la Ley Federal del Trabajo, teniendo el orgullo de ser la primera ley reglamentaria de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123; sin embargo, ésta no incluía a los trabajadores al servicio del Estado, pues su artículo 2º establecía que los funcionarios y empleados en sus relaciones con el Estado debían regirse por leyes del servicio civil.

La Ley de 1931 era fundamentalmente proteccionista para el trabajador, según se desprende de la exposición de motivos, donde se señala: "El Gobierno actual, por su origen y convicción no puede formular la Ley que norme la

actividad del capital y del trabajo, sino en un sentido plenamente protector para los trabajadores".<sup>40</sup>

Por lo que se afirma que la Ley Federal del Trabajo de 1931 fue la consecuencia y continuación de la Declaración de Derechos Sociales del Constituyente de 1916-1917, al ser un medio para asegurar la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores, en la cual se determina los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios, la fijación de las normas para el trabajo de las mujeres y de los menores, la consideración de trabajos especiales como el de la actividad ferrocarrilera o de los marinos, la ordenación de los principios sobre riesgos de trabajo, el reconocimiento y la afirmación de las libertades de coalición, sindical y de huelga, la declaración de la obligatoriedad de la negociación y contratación colectivas, la organización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la creación de un derecho procesal del trabajo autónomo.

### **2.3 EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNIÓN DE 1938.**<sup>41</sup>

En 1934 se dan las primeras disposiciones reglamentarias y de reconocimiento sobre los derechos nacidos en la relación de trabajo entre el Estado y sus empleados.

Así, el 12 de abril de 1934 se publicó en el Diario Oficial de la Federación un acuerdo presidencial, en el cual se estableció el servicio civil por tiempo determinado, con el nombre de "Acuerdo sobre organización y funcionamiento de la Ley del Servicio Civil", el cual tuvo una vigencia limitada de ocho meses,

---

<sup>40</sup> CANTON MOLLER, Miguel, *Derecho del Trabajo Burocrático*, 2a. ed., México, Ed. Pac., 1991, pp. 54 y 55.

<sup>41</sup> Cfr. ACOSTA ROMERO, Miguel, *Op. cit.* en nota (7), pp. 56-58.

o sea el mismo periodo que el mandato del entonces Presidente interino, el general Abelardo L. Rodríguez.

El 27 de septiembre de 1938, se promulgó la iniciativa del Presidente Lázaro Cárdenas, el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1938, el cual definió en forma detallada los derechos y prerrogativas de la relación entre el Estado como patrón y sus trabajadores, enumeraba los requisitos que debían llenar los nombramientos de los servidores públicos, fijaba la duración máxima de la jornada diurna y nocturna, regulaba el salario, las obligaciones de los trabajadores, las causas de suspensión de los efectos del nombramiento, la organización sindical y el derecho a huelga, establecía el Tribunal de Arbitraje para dirimir los conflictos entre el Estado y sus servidores y el procedimiento a seguir ante el propio Tribunal.

Este estatuto trata de definir al trabajador al servicio del Estado como “toda persona que presta a los poderes Legislativo, Ejecutivo o Judicial un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento que fuere expedido, o por el hecho de figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales”, dividiéndolos en dos categorías: de base y de confianza. Desde su inicio establecía la titularidad del Estado-patrón en la relación de trabajo (autoridades y funcionarios del Distrito Federal y territorios); además no incluía a los trabajadores de los organismos descentralizados.

### **Ley Federal del Trabajo de 1970.**

Esta Ley es publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1° de abril de 1970 y entró en vigor el 1° de mayo del mismo año, teniendo como antecedentes los dos siguientes anteproyectos:

En el año de 1960, el presidente López Mateos designó una comisión integrada por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federal y Local de Distrito Federal y el maestro Mario de la Cueva para que iniciara una investigación y elaborara las reformas que deberían hacerse a la legislación laboral; sin embargo este proyecto exigía la previa reforma de las fracciones II, III, VI, IX, XXII y XXXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, a fin de estar acorde con aumentar a catorce años la edad mínima para ingresar a trabajar; una más justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos; un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las empresas; la corrección de la interpretación jurisprudencial equivocada de las fracciones XXI y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo; y la definición de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo. En el año de 1962 fueron aprobadas las reformas constitucionales que se proponían no así el proyecto de Ley.

En el año de 1967, se designó una segunda comisión por el presidente Díaz Ordaz, integrada por las mismas personas e integrándose el licenciado Alfonso López Aparicio con la finalidad de elaborar el proyecto de la nueva legislación laboral, el cual finalizó en los primeros días de 1968. Después de un intercambio de ideas con los trabajadores y empresarios en el mes de diciembre de 1968, el Presidente de la República envió a la Cámara de Diputados la iniciativa de una nueva Ley Federal del Trabajo.

Se realiza un segundo intercambio de ideas ante las comisiones unidas de diputados y senadores, y nuevamente ante estas comisiones los representantes tanto de los trabajadores como de los empresarios expresaron sus observaciones y sugerencias, tomándose en cuenta el punto de vista de la comisión redactora del proyecto.

Entre los temas que destacan de esta Ley son: se fija el campo de aplicación de la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se habla de justicia social, y en tal sentido se establece que el trabajo es un derecho y un deber sociales, el cual debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia; la exclusión de la renuncia por parte de los trabajadores a sus derechos como un mínimo indispensable; los conceptos de trabajador en general, trabajador de confianza y de patrón, se señala que personas pueden ser consideradas representantes del patrón, el concepto de intermediario, empresa y establecimiento, así como las fuentes formales del derecho del trabajo.

Respecto de la relación de trabajo, prevista en su artículo 20, esta Ley consideró conveniente tomar como base la idea que la define como la prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le dé origen, pero se adoptó también la idea de contrato, como uno de los actos, en ocasiones indispensable, que pueden dar nacimiento a la relación de trabajo.

Es importante destacar la regulación de contratos especiales, ya sea por la condición del trabajador o por la naturaleza del trabajo, tales como los trabajadores de confianza, trabajadores de buques, trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, trabajo ferrocarrilero, trabajo de autotransportes, trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, trabajadores de campo, agentes de comercio y otros semejantes, deportistas profesionales, trabajadores actores, músicos, trabajo a domicilio, trabajadores domésticos, trabajos en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, industria familiar, trabajos de médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad, trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley.



## **2.4 EL APARTADO “B” EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.**

En 1960, mediante una reforma constitucional, presentada por el presidente Adolfo López Mateos al Congreso de la Unión, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960, se dividió el artículo 123 en dos apartados “A” y “B, siendo éste el que rige las relaciones laborales de los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores.

## **2.5 LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.**

Fue promulgada el 27 de diciembre de 1963 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre del mismo año, abrogando el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938. Sentó las bases que regirían las relaciones de los servidores del Estado y principios constitucionales, como lo son: estabilidad laboral, vacaciones, duración de la jornada laboral, protección al salario, garantías por despido injustificado, seguridad social, órgano competente para resolver conflictos, etc.

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

## **El Acta Administrativa.**

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, regula y sienta la base jurídica, en sus artículos 46 y 46 bis, del acta administrativa como documento base de la acción para solicitar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores al servicio del Estado, preceptos que sirven de pilar a la presente investigación, los cuales en forma posterior se analizarán en forma detallada.

Sin embargo, no fue sino mediante Decreto de fecha 30 de diciembre de 1975, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 31 de diciembre del mismo año, cuando se reformó y adicionó el artículo 46 fracción V, así como la creación del artículo 46 bis del ordenamiento legal en comento, en los cuales se señalan las causas por las que dejara de surtir efectos el nombramiento o designación de los trabajadores por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, así como lo concerniente a los requisitos que debe reunir el acta administrativa como base de la acción, respectivamente.

Asimismo, la aplicación del acta administrativa como documento de la acción se reforzó mediante la contradicción de tesis 66/96, entre las sustentadas por el Sexto y Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo, ambos del Primer Circuito, dando origen a la tesis de jurisprudencia 46/97, identificada bajo el rubro "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)", aprobada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en sesión pública de 5 de septiembre de 1997, publicada en el Semanario Judicial

de la Federación y su Gaceta, en la Novena Época, Tomo VI, en octubre de 1997, la cual modifica el criterio sustentado hasta entonces en la jurisprudencia 564 de rubro "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, CESE DE LOS, SIN AUTORIZACIÓN DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE."

### **Reformas procesales de la Ley Federal del Trabajo de 1980.**

Las nuevas disposiciones se inician con una declaración de principios que de acuerdo al artículo 685 deben de considerarse los siguientes:

**a) Publicidad.** Todo proceso debe ser abierto y conocido, es decir, permite la posibilidad de presenciar el desenvolvimiento del proceso; por tanto, no deben sustanciarse ni en audiencias privadas ni secretas.

**b) Gratuidad.** Todo lo que se refiere a la actuación del Tribunal es gratuito; no puede causar ningún gasto económico a cargo de las partes.

**c) Inmediatez.** El Tribunal, por conducto de sus integrantes, debe estar en contacto directo con las partes en el conflicto, permitiendo con dicho principio la apreciación de los hechos en conciencia y a verdad sabida.

**d) Predominantemente oral.** Los actos del procedimiento laboral son fundamentalmente orales.

**e) Debe iniciarse a instancia de parte.** Se requiere el ejercicio de la acción procesal que impulse la función jurisdiccional del Tribunal. Este principio deriva de una regla básica que establece: *nemo iudex sine actore*, es decir, no hay juez sin demandante.

Entre las reformas importantes para nuestro objeto de estudio encontramos la inclusión de la prueba de inspección en el Capítulo XII del Título Catorce; asimismo, se aceptan como medios probatorios las “fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia”, fórmula que parece referirse a toda reproducción que pueda acreditar un hecho: grabación de sonidos o palabras, película cinematográfica, grabación de imagen originalmente captada por televisión, etc. El artículo 784, en su primer párrafo, establece que corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

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

Referente a la suplencia de la queja quedó prevista en el segundo párrafo del artículo 685 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”.

## CAPÍTULO TERCERO

### EL SERVIDOR PÚBLICO Y SU RESPONSABILIDAD LABORAL

El marco jurídico en el que se desenvuelve el servidor público es diverso, en atención a que puede incurrir en diferentes tipos de responsabilidad a saber:

**a) Responsabilidad política.** Su marco legal es el Título IV Constitucional y es aquella que se deriva de las conductas que afectan a los intereses públicos fundamentales y a su buen despacho y cuya sanción es la destitución e inhabilitación. Al efecto, la Cámara de Diputados se erige en Jurado de Acusación, instruye el procedimiento y sostiene la causa ante el Senado, quien se constituye como Jurado de Sentencia y resuelve en definitiva.

**b) Responsabilidad administrativa.** Es en la que incurren los servidores públicos cuando, en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, su conducta contraviene las obligaciones contenidas en el artículo 8° de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos. En el caso de esta responsabilidad no se limita a la aplicación de la citada Ley reglamentaria, sino que existen sinnúmero de disposiciones, reglamentos y acuerdos que fijan las obligaciones administrativas específicas para los servidores del Estado, como lo es la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, etc.

**c) Responsabilidad penal.** Ésta se presenta cuando el servidor público infringe lo dispuesto por alguno de los preceptos contenidos en el Código Penal Federal o en su caso, del Código Penal de la entidad federativa correspondiente, aplicándose el principio de igualdad ante la Ley a excepción de los servidores públicos con fuero, en donde se necesita como requisito la declaratoria de procedencia que emite la Cámara de Diputados.

**d) Responsabilidad civil.** Es aquella que se rige por la Legislación Común y que asume todo funcionario en el desempeño de los actos inherentes a sus funciones o con motivo de su cargo frente al Estado y los particulares, con la obligación indemnizatoria o reparatoria correspondiente, que hubiese contraído por los daños y perjuicios cometidos, al realizar los hechos u omisiones que se le imputen.

**e) Responsabilidad laboral.** Es en la que incurre un trabajador al servicio del Estado, cuando su conducta se encuadra en alguna de las hipótesis previstas en el artículo 46 fracción V de la Ley Federal Burocrática, por lo que el titular de la Dependencia respectiva puede solicitar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje su autorización para dar por terminados los efectos del nombramiento del trabajador.

Se destaca la autonomía entre ellas, toda vez que si el servidor público incurre en un acto sancionado por las leyes, se puede iniciar en su contra un proceso administrativo, penal o laboral, separadamente o dos o más a la vez, precisamente por su autonomía, sin que invadan sus esferas competenciales; sin embargo, la dificultad no está en declararla, sino en el modo de hacerla efectiva y evitar que sea ilusoria.

Pese a que el sistema jurídico en el que se determina los diferentes tipos de responsabilidad del servidor público es variado, para el efecto de la presente tesis, nos remitiremos en forma específica a la responsabilidad laboral, a fin de saber quiénes son los sujetos y las conductas que le dan origen, así como el procedimiento, las autoridades competentes para declararla y hacerla efectiva y por último las sanciones que como consecuencia lógica trae consigo su declaración.

### **3.1 SUJETOS DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.**

Los sujetos contemplados en la Ley Burocrática entrañan el ámbito personal de validez de la norma, es decir, sobre quienes tiene aplicación la disposición jurídica.

El Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos comienza señalando que dicha disposición regirá "Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores". De este inicio podríamos considerar que constitucionalmente únicamente son trabajadores del Estado aquellos que laboran en los Poderes de la Unión y en el gobierno del Distrito Federal, aunque el artículo 1° de la Ley Federal Burocrática señala que su ámbito de aplicación abarca a:

1. Los titulares y trabajadores de las dependencias de los poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal;
2. Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;
3. Juntas Federales de Mejoras Materiales.
4. Instituto Nacional de la Vivienda;
5. Lotería Nacional;
6. Instituto Nacional de Protección a la Infancia;
7. Instituto Nacional Indigenista;
8. Comisión Nacional Bancaria y de Seguros;
9. Comisión Nacional de Valores;
10. Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas;
11. Centro Materno-Infantil "Maximino Ávila Camacho" y Hospital Infantil;
12. Otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos.

Sin embargo, la inclusión que hace el precepto legal arriba citado respecto de los diversos organismos descentralizados, ha sido declarada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación inconstitucional, de conformidad con la tesis de jurisprudencia número 1/1996, que a la letra dice:

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

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

En este orden de ideas, los sujetos a quienes les es aplicable la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, son los titulares y trabajadores de las dependencias respectivas, lo cual se corrobora con su artículo 2°, que establece que la relación jurídica de trabajo, para efectos de esa Ley, se entiende establecida entre los titulares de las dependencias y los trabajadores de base a su servicio, que presten un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido a su favor por autoridad competente o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.



Por otro lado, es importante dejar en claro que no toda personal que presta un servicio al Estado es trabajador al servicio de éste, toda vez que existen numerosas personas que trabajan en la administración pública federal sin que reciban jurídicamente la categoría de trabajadores al servicio del Estado, denominación que circunscribe el apartado “B” del artículo 123 Constitucional, y específicamente su ley reglamentaria.

Así tenemos que se habla de dos grandes regímenes: el que se deriva del apartado “B” Constitucional, y cuya ley reglamentaria es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, misma que rige fundamentalmente a los trabajadores de la administración pública centralizada; y el régimen que se constituye por el apartado “A”, y la Ley Federal del Trabajo, como ley reglamentaria, que rige a un importante grupo de personas que prestan servicios al Estado, principalmente en la administración pública paraestatal. Asimismo, actualmente la administración pública utiliza los servicios de particulares a través de mecanismos de derecho privado o público, pero no los incorpora en el régimen de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, como ejemplo de ello tenemos los contratos de servicios profesionales y contratos de obra pública.

En concordancia con lo antes manifestado el maestro Alfonso Nava Negrete, en su libro “Derecho Administrativo Mexicano” habla de tres regímenes laborales que vinculan los servicios de las personas a favor del Estado:

- “a) El régimen laboral burocrático que llamamos típico, derivado del apartado B del artículo 123 Constitucional y su ley reglamentaria, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- b) El régimen laboral derivado del apartado A del artículo 123 y su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo.
- c) El régimen laboral o de servicio que deriva de la celebración de contratos privados o públicos.”<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> NAVA NEGRETE, Alfonso, *Derecho Administrativo Mexicano*, México, Fondo de Cultura Económica, 1995, p. 189.

La Ley Burocrática divide a los trabajadores en dos grandes grupos: de confianza y de base; asimismo en su artículo 5º establece en forma enunciativa quienes tienen la categoría de confianza, a saber:

- I. Los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente de la República;
- II. En el Poder Ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del Apartado "B" del artículo 123 constitucional, que desempeñen funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta ley sean de:
  - a) Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de la decisión en el ejercicio del mando nivel directores generales, directores de área, adjuntos, sub-directores y jefes de departamento.
  - b) Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de las jefaturas y sub-jefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidad de que se trate, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.
  - c) Manejo de fondos o valores, cuando se implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido.
  - d) Auditoría: a nivel de auditores y sub-auditores generales, así como del personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las Contralorías o de las Áreas de Auditoría.
  - e) Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la dependencia o entidad de que se trate con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de las dependencias o entidades con tales características.
  - f) En almacenes e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios.
  - g) Investigación científica, siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se le lleve a cabo.
  - h) Asesoría o Consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores; Secretario, Sub-secretario, Oficial Mayor, Coordinador General y Director General en las dependencias del Gobierno Federal o sus equivalentes en las Entidades.
  - i) El personal adscrito presupuestalmente a las Secretarías particulares o Ayudantías.
  - j) Los Secretarios particulares de: Secretario, Sub-secretario, Oficial Mayor y Director General de las dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las entidades, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción I de este artículo.

- k) Los Agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal.
- l) Los Agentes de las Policías Judiciales y los miembros de las Policías Preventivas.

Han de considerarse de base todas las categorías que con aquella clasificación consigne el Catálogo de Empleos de la Federación, para el personal docente de la Secretaría de Educación Pública.

La clasificación de los puestos de confianza en cada una de las dependencias o entidades, formará parte de su catálogo de puestos;

III. En el Poder Legislativo: en la Cámara de Diputados: el Oficial Mayor, el Director General de Departamentos y Oficinas, el Tesorero General, los Cajeros de la Tesorería, el Director General de Administración, el Oficial Mayor de la gran Comisión, el Director Industrial de la Imprenta y Encuadernación y el Director de la Biblioteca del Congreso.

En la Contaduría Mayor de Hacienda: el Contador y el Sub-contador Mayor, Los Directores y Subdirectores, los Jefes de departamento, los Auditores, los Asesores y los Secretarios Particulares de los funcionarios mencionados.

En la Cámara de Senadores: Oficial Mayor, Tesorero y Sub-tesorero, y

IV. En el Poder Judicial: Los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, los Secretarios del Tribunal Pleno y de las Salas.

Por exclusión, son trabajadores de base los no incluidos en la enumeración anterior.

Asimismo, pueden ser clasificados de conformidad con el documento que origina la relación laboral: con nombramiento e inscritos en las listas de raya. Con nombramiento pueden ser definitivos, provisionales, interinos, por tiempo fijo y por obra determinada.

La propia Ley Burocrática excluye de su régimen, conforme al artículo 8º, a “los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5º; los miembros del Ejército y Armada Nacional con excepción del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional, y de la Marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente, los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios.”

No obstante que los trabajadores de confianza están excluidos del régimen de la Ley Burocrática, gozan de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social, por disposición expresa de la fracción XIV, apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, motivo por el cual podrán acudir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, respecto de violaciones a sus derechos derivados de la relación de trabajo.

### **3.2. CONDUCTAS QUE DAN ORIGEN A LA RESPONSABILIDAD LABORAL.**

La responsabilidad presupone un deber u obligación, es decir, una conducta que en atención al orden jurídico se debe hacer u omitir y cuyo incumplimiento trae como consecuencia la declaración de responsabilidad, con la cual se establece la situación jurídica del servidor público para ser objeto de sanción.

Los derechos y obligaciones de los servidores públicos, que pueden dar origen a la responsabilidad laboral, se encuentran regulados en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y en los Reglamentos de las condiciones generales de trabajo de cada Dependencia. En atención al tema central del presente estudio sólo analizaremos las obligaciones de los servidores públicos contempladas en la Ley Federal Burocrática, la cual en su artículo 44 establece las siguientes:

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

Esta obligación desencadena tres principios fundamentales: a) de obediencia jerárquica, que consiste en cumplir con las órdenes de sus jefes superiores, siempre y cuando sus órdenes se vinculen con el trabajo que desempeña y

dentro de su horario de labores; en la práctica se observa que los superiores desconocen el alcance que tiene este deber y pretenden que el trabajador realice servicios ajenos a las funciones que conforme a su nombramiento debe de cumplir e inclusive fuera de su horario de trabajo, mismos que pueden catalogarse como personalísimos, y que en caso de desobedecer es claro que no se incurre en responsabilidad; b) de actuación legal con cumplimiento de la norma, y c) de eficiencia en la prestación del trabajo.

Su incumplimiento evidentemente constituye una falta de probidad, en base a la siguiente jurisprudencia, toda vez que el trabajador se aparta de las obligaciones propias de su encargo, dejando de hacerlas o haciéndolas pero en una forma diversa a la que deben realizarse.

**PROBIDAD U HONRADEZ, FALTA DE. CONCEPTO.** Por falta de probidad u honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas, con mengua de rectitud de ánimo, o sea, apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndolo en contra; debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad u honradez que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino sólo que se observe una conducta ajena a un recto proceder.

Séptima Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Apéndice de 1995, Tomo: V, Parte SCJN, Tesis: 392, Página: 260.

## II. "Observar buenas costumbres dentro del servicio".

Definir el concepto de buenas costumbres es una situación muy delicada, ya que el mismo es transitorio, toda vez que va ligado estrechamente con el conjunto de ideas dominantes de una sociedad, en un determinado tiempo y espacio, sin embargo se considera que esta obligación implica el abstenerse de conducirse en forma prepotente, irrespetuosa o altanera en el centro de trabajo. Las buenas costumbres imponen una actitud afable y respetuosa lejana a la embriaguez o drogadicción.

**BUENAS COSTUMBRES.** No son las que se apegan a las normas científicas y técnicas necesariamente, sino las normas que forman la moral general y social de una colectividad humana en unos lugares y tiempo determinados.

Séptima Época, Instancia: Sala Auxiliar, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 83 Séptima Parte, Página: 15.

**TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PROFESORES. MALA CONDUCTA COMO CAUSA DE CESE.**

El profesor que no observa buenas costumbres dentro de sus labores e incurre en amagos en el plantel en el que está prestando sus servicios, en contra de un subordinado, da motivo con su conducta a que se menoscabe su reputación en perjuicio de la institución, y por lo mismo su proceder queda incluido dentro de las causas de autorización de cese, a que se refiere el artículo 46, fracción V, inciso a), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que la profesión y calidad de trabajo de los profesores los obligan a cuidar de su vida privada y de sus relaciones con sus semejantes, pues son los que dan ejemplo a la niñez y juventud, no solamente en el desempeño de sus funciones, sino en todo momento como educadores.

Séptima Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 61 Quinta Parte, Página: 60.

**III. “Cumplir con las obligaciones que les impongan las condiciones generales de trabajo”.**

Los reglamentos de las condiciones de trabajo regulan la intensidad y calidad del trabajo, medidas para prevenir riesgos de trabajo, disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas, las fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos previos y periódicos, las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad y la protección que deben recibir las trabajadoras embarazadas, así como las demás reglas que fueren convenientes para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo; serán fijados por el titular de la Dependencia respectiva, tomando en cuenta la opinión del sindicato correspondiente y a solicitud de éste serán revisados cada tres años.

Si bien es cierto, el deber del trabajador de cumplir con las obligaciones que le impone las condiciones de trabajo se encuentra establecido en la propia Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la reglamentación interna de

cualquier Dependencia gubernamental, cual es el caso de las condiciones generales de trabajo, no debe rebasar lo que la propia Ley Burocrática establece como causales de cese.

**TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, CESE Y SUSPENSION DE LOS. LAS CAUSALES LAS DETERMINA LA LEY Y NO LOS REGLAMENTOS.** El artículo 123, apartado B), fracción IX, de la Constitución Federal establece que los empleados al servicio del Estado, sólo pueden ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fija la ley. Ahora bien, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala en el artículo 46, los diversos casos de cese por causas imputables al trabajador. En tal virtud, los reglamentos de las condiciones generales de trabajo, no pueden modificar, en perjuicio del trabajador, lo que dicho ordenamiento legal señala, creando nuevas o diferentes causas de rescisión de la relación laboral, pues el carácter que aquéllos revisten, es jerárquicamente inferior al de la ley, máxime que la materia de esos reglamentos interiores se precisa en el artículo 88 de la citada ley burocrática.

Séptima Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 217-228 Quinta Parte, Página: 57.

**IV. "Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo".**

Este deber también se conoce como el deber de discreción o de secreto profesional y su incumplimiento configura evidentemente una falta de probidad, toda vez que dada la importancia que reviste la documentación oficial y la información en ella contenida, su mal uso puede causar un grave perjuicio a los fines y objetivos que persigue cada Dependencia.

**FALTA DE PROBIDAD DEL TRABAJADOR. DISPOSICION INDEBIDA DE DOCUMENTOS DEL PATRON.** Constituye falta de probidad del trabajador la circunstancia de que para ejercitar acciones en contra del patrón, en diverso juicio laboral, disponga de documentos propiedad de éste a los que tuvo acceso sea en razón o no de sus funciones, si no justifica que le fueron proporcionados por el propio patrón, pues de no ser así se estima que la sustracción fue indebida.

Séptima Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 157-162 Sexta Parte, Página: 81.



V. "Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros".

Se incumple con esta obligación cuando se infringe un deber de cuidado, causando un riesgo previsible y evitable, ya sea que ponga en peligro la seguridad del propio trabajador o la de sus compañeros. Esta conducta puede comprender la acción y la omisión de un trabajador, es decir, el hacer positivo y el negativo, el actuar y el abstenerse de obrar, independientemente de que haya intención, negligencia o imprudencia, toda vez que lo que se pretende evitar es que se actúe sin la diligencia debida, salvaguardando la seguridad e integridad de los trabajadores,

VI. "Asistir puntualmente a sus labores".

La jornada de trabajo es definida por el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo como "el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su servicio". En este contexto, a pesar de que en la práctica toda Dependencia cuenta con unos minutos de tolerancia en la hora de llegada, el trabajador esta obligado a cumplir con su horario de labores, asistiendo puntualmente a su centro de trabajo, para así estar en posibilidad de cumplir con la mayor diligencia los servicios que tiene encomendados, siendo aplicable el siguiente criterio:

**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.

Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: II, Noviembre de 1995, Tesis: I.5o.T.33 L, Página: 616.



La ausencia de tal atributo a provocado que las palabras “burocracia” y “burócrata” se utilicen en forma peyorativa, desacreditando no sólo al trabajador sino a la administración pública en general.

**VII. “No hacer propaganda de ninguna clase dentro de los edificios o lugares de trabajo”.**

Dentro de la propaganda prohibida están aquellas relacionadas con fines religiosos, comerciales y políticos, en éste último caso opera la excepción relativa a la propaganda de naturaleza sindical.

**TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, CESE DE LOS, POR ACTIVIDADES POLITICAS (SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA).**

Si el trabajador se dedica a actividades políticas, haciendo labor de agitación en contra del gobierno, debe concluirse que aquel no desempeña sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, con sujeción a la dirección de sus jefes y condiciones de trabajo respectivas, no cumple con las obligaciones generales de trabajo, y con su conducta causa deficiencia en las labores que le están encomendadas por razón del cargo que desempeña, con infracción de los artículos 18 y 44, fracciones I, II y VII de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en relación con las fracciones IX y X del artículo 25, y con la fracción VII del artículo 26 del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública; por tanto, con esta actitud el trabajador da causa suficiente para ser cesado y su nombramiento o designación dejará de surtir efectos sin responsabilidad para el titular de la dependencia.

Séptima Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 57 Quinta Parte, Página: 39.

**VIII. “Asistir a los institutos de capacitación, para mejorar su preparación y eficiencia”.**

La capacitación juega un papel tan importante en el desarrollo del factor humano de cualquier institución, que dicha obligación le impone a la capacitación no el carácter de derecho sino de deber, a diferencia de lo establecido en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 153-A, que a la letra dice:

**ARTÍCULO 153-A.** Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Las anteriores obligaciones de igual forma se ven reflejadas dentro de las causas contempladas en el artículo 46 del citado ordenamiento legal, como aquellas por las que dejará de surtir efectos el nombramiento de los trabajadores sin responsabilidad para el titular de la Dependencia respectiva y cuyo estudio nos remitiremos con más detalle en el capítulo quinto de la presente tesis.

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

- I. Por renuncia, por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los Reglamentos de Trabajo aplicables a la dependencia respectiva;
- II. Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación;
- III. Por muerte del trabajador;
- IV. Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores;
- V. Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los casos siguientes:
  - a) Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.
  - b) Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.
  - c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
  - d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.
  - e) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.
  - f) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren.

- g) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación, las órdenes que reciba de sus superiores.
  - h) Por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.
  - i) Por falta comprobada de cumplimiento de las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva.
  - j) Por prisión que sea resultado de una sentencia ejecutoria.
- ...”

Es obvio que en los primeros cuatro casos la terminación de los efectos del nombramiento se da sin necesidad de acudir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y propiamente la controversia surgiría cuando la terminación de los efectos del nombramiento, tenga su origen en cualquiera de los supuestos de la fracción quinta, toda vez que cuando se alegue como causa de terminación alguno de los extremos de esta fracción, mediara una resolución del citado Órgano Jurisdiccional.

### **3.3 AUTORIDADES COMPETENTES.**

El artículo 123, apartado “B”, fracción XII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; asimismo, señala que los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En este orden de ideas, al Pleno de nuestra Suprema Corte corresponde resolver cualquier conflicto laboral que surja dentro del Poder Judicial de la Federación. La Comisión encargada de substanciar los expedientes y de emitir el dictamen correspondiente se integrará con un representante de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, otro que nombrará el Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación y un tercero ajeno a los dos mencionados, designado de común acuerdo por los mismos. Sus resoluciones se dictarán por mayoría de votos. El procedimiento ante dicha comisión se

sujeta a las disposiciones del capítulo III del Título Séptimo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Ahora bien, la Suprema Corte de Justicia de la Nación forma parte del Poder Judicial de la Federación, por lo que en términos del citado artículo constitucional, cuando sus integrantes tengan algún conflicto será resuelto por el pleno de la misma, esto es, se convierte en juez y parte, careciendo por tanto de imparcialidad.

Por otro lado el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, autoridad que analizaremos con más detalle por ser objeto central del presente estudio, conforme al artículo 124 de la Ley Federal Burocrática, es competente para:

- I. Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores;
- II. Conocer de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio;
- III. Conceder el registro de los sindicatos o, en su caso, dictar la cancelación del mismo;
- IV. Conocer de los conflictos sindicales e intersindicales, y
- V. Efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo, Reglamentos de Escalafón, Reglamentos de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y de los Estatutos de los Sindicatos.

Es importante hacer notar que en materia burocrática a diferencia del Derecho laboral común, se descarta la posibilidad de una rescisión unilateral de la relación laboral, atento al principio de la estabilidad en el trabajo que se denomina inamovilidad. La parte final del artículo 6º nos dice que el trabajador obtiene el derecho a la inamovilidad después de seis meses, es decir, seis meses un día, sin nota desfavorable en su expediente; por tanto antes de dicho lapso se puede configurar lo que en la práctica se denomina término de nombramiento, es decir, dar de baja a un trabajador sin responsabilidad para el titular de la Dependencia. En cambio, si han transcurrido más de seis meses deberá solicitarse la autorización del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para cesar los efectos del nombramiento de un trabajador, cuando se

incurra en alguna de las causales que establece la fracción V del artículo 46 de la Ley Federal Burocrática, atento a lo que dispone dicho precepto legal y en estricto cumplimiento a la tesis de jurisprudencia 46/97, que a la letra dice:

**TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL TITULAR DE LA DEPENDENCIA DEL EJECUTIVO NO TIENE FACULTADES PARA CESARLOS UNILATERALMENTE POR LAS CAUSALES QUE ESTABLECEN LA FRACCIÓN V DEL ARTÍCULO 46 DE LA LEY FEDERAL DE LA MATERIA, SINO QUE DEBE DEMANDAR EL CESE ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE (MODIFICACIÓN DEL CRITERIO DE LA TESIS JURISPRUDENCIAL 564, COMPILACIÓN DE 1995, TOMO QUINTO).**

Esta Segunda Sala modifica el criterio de la anterior Cuarta Sala, que se integró jurisprudencialmente desde 1951 y que ha sido recogida y reiterada sin variación con los números 189 (compilación de 1965 Quinta Parte); 270 (compilación de 1975, Quinta Parte); 314 (compilación de 1985, Quinta Parte); 1969 (compilación de 1988, Segunda Parte); y 564 en la compilación de 1995, Tomo Quinto, que establece:

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, CESE DE LOS, SIN AUTORIZACIÓN DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.- Cuando el titular de una dependencia burocrática expone por vía de excepción las causas que motivaron el cese de un trabajador del Estado, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no puede negarse a estimarlas, aunque no haya acudido al mismo para obtener su resolución previamente al cese, porque semejante acto de indefensión no lo autoriza ningún ordenamiento legal.” La modificación que se hace en los términos del artículo 194 de la Ley de Amparo, se funda en la interpretación histórica de la disposición contenida en la fracción V del artículo 46 de la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado, cuya génesis se remonta al acuerdo presidencial publicado el doce de abril de mil novecientos treinta y cuatro, así como al artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la unión, del cuatro de abril de mil novecientos cuarenta y uno; asimismo, en la interpretación jurídica derivada de que aquel criterio jurisprudencial interpretaba el artículo 44 del mencionado estatuto que ya fue abrogado, rigiendo desde el veintinueve de diciembre de mil novecientos sesenta y tres la nueva ley que, en la actualidad, recoge en su artículo 46 importantes modificaciones que ameritan una nueva interpretación; también se toma en cuenta la interpretación sistemática del artículo 123, apartado B, fracción IX, constitucional, en relación con los artículos 46, 46 bis y 127 bis de su ley reglamentaria, así como la finalidad tutelar de los derechos de los servidores públicos, de todo lo cual se infiere que el titular de la dependencia burocrática del Ejecutivo no tiene facultades para cesar unilateralmente a dichos servidores cuando son de base y les atribuye haber incurrido en alguna de las causales establecidas en la fracción V del citado artículo 46, sino que debe promover demanda ante el Tribunal

Federal de Conciliación y Arbitraje para que éste decida en un laudo si se demostró la causal rescisoria o no se demostró, de manera que si en tales supuestos el titular dicta el cese por sí y ante sí, éste será injustificado si lo demanda el empleado.

Novena Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: VI, Octubre de 1997, Tesis: 2a./J.46/97, Página: 377, Materia: Laboral.

Esto significa, que si el titular cesa a un trabajador en forma unilateral sin antes acudir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, a fin de solicitar su autorización para dejar sin efectos su nombramiento, cuando incurra en alguna causal de cese prevista en la fracción V del artículo 46 de la Ley Burocrática, se verían transgredidos sus derechos laborales, y por tal motivo se consideraría que se trata de un despido injustificado.

### **Integración del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.**

Este órgano es colegiado y funcionará en Pleno y en Salas. Actualmente se integra con tres Salas, las cuales se conforman con tres Magistrados, uno designado por el Gobierno Federal, otro representante de los trabajadores a través de la Federación de Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado y un tercer Magistrado árbitro, nombrado por los dos primeros, y que fungirá como Presidente de la Sala.

El total de Magistrados integrarán el Pleno del Tribunal quien tendrá un Presidente nombrado por el Ejecutivo Federal. Los Presidentes del Tribunal y de las Salas durarán seis años en el cargo, y los Magistrados representantes del Gobierno y de los trabajadores, podrán ser removidos libremente por quienes los designaron.

Conforme al artículo 124 A de la Ley Burocrática, al Pleno del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje le corresponde:

- I. Expedir el Reglamento Interior y los manuales de organización del Tribunal;
- II. Uniformar los criterios de carácter procesal de las diversas Salas, procurando evitar sustenten tesis contradictorias;
- III. Tramitar y resolver los asuntos a que se refieren las fracciones II, III, IV y V del artículo anterior [es decir, conocer de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio; conceder el registro de los sindicatos y en su caso, dictar su cancelación; conocer de los conflictos sindicales e intersindicales; así como efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo, Reglamentos de Escalafón, Reglamentos de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y de los Estatutos de los Sindicatos];
- IV. Determinar, en función de las necesidades del servicio, la ampliación de número de Sala y de Salas Auxiliares que requiera la operación del Tribunal, y
- V. Las demás que le confieran las disposiciones legales aplicables.

Por su parte, a cada una de las Salas le corresponde, en base al artículo 124 B de la Ley en comento, las siguientes atribuciones:

- I. Conocer, tramitar y resolver los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de las dependencias o entidades y sus trabajadores, y que le sean asignadas, de conformidad con lo establecido en el Reglamento Interior, y
- II. Las demás que le confieran las Leyes.

Para ser Magistrado del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se requiere, conforme al artículo 121 de la Ley Burocrática:

- I. Ser mexicano en pleno goce de sus derechos civiles;
- II. Ser mayor de veinticinco años; y
- III. No haber sido condenado por delitos contra la propiedad o sufrir pena mayor de un año de prisión por cualquier otra clase de delitos intencionales.

El Presidente del Tribunal, los Presidentes de Sala y los magistrados representantes de Gobierno deberán poseer título de Licenciado en Derecho con no menos de cinco años de expedición, y tener tres años mínimo de experiencia acreditable en materia laboral.

Asimismo, para el desahogo de los asuntos de su competencia, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje contará, conforme a su Reglamento Interior, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 29 de septiembre de 2000, con los siguientes órganos y unidades administrativas:

- La Secretaría General de Acuerdos;
- Las Secretarías Generales Auxiliares;
- Las Unidades Técnicas;
- La Dirección General de Administración;
- La Contraloría Interna;
- La Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado;
- La Unidad de Conciliadores;
- La Coordinación de Actividades Procesales;
- La Unidad de Actuarios;
- La Unidad de Amparos;
- La Unidad de Informática Jurídica;
- La Unidad de Archivo; y
- El Boletín Laboral Burocrático.

### **3.4 SU PROCEDIMIENTO.**

El procedimiento para resolver las controversias relativas a la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores al servicio del Estado ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, al actualizarse alguna causal de cese prevista en la fracción V del artículo 46 de la Ley Federal Burocrática, se encuentra regulado en los artículos 46 bis y 127 bis de la Ley en comento.

Cuando alguna situación no esté prevista por la Ley Federal Burocrática, deben aplicarse, en forma supletoria, en este orden:



- a) La Ley Federal del Trabajo;
- b) Código Federal de Procedimientos Civiles;
- c) Leyes del orden común;
- d) Costumbres;
- e) Usos;
- f) Principios generales de derecho y
- g) La equidad.

Cuando la conducta de un trabajador encuadra dentro de alguna de las causas de cese establecidos en la Ley Burocrática se deberán realizar, por parte de la Dependencia respectiva, las investigaciones pertinentes a fin de esclarecer la responsabilidad laboral en que pudiere llegar a incurrir. Dicha investigación tendrá como resultado la formulación de un acta administrativa, misma que estará a cargo del jefe superior de la oficina, en la que se asienten los hechos u omisiones en que haya incurrido el trabajador con intervención de éste y un representante sindical, testigos de cargo y descargo que se propongan. El acta será firmada por las personas que en ella hayan intervenido y dos testigos de asistencia. De ésta, se entregará una copia al trabajador y otra al representante sindical.

Si se considera necesario demandar los efectos del nombramiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el acta y los documentos que se hayan agregado a la misma se anexarán como documentos base de la acción, los cuales serán analizados mas detenidamente, en cuanto a sus requisitos de fondo y forma, en el capítulo quinto de la presente tesis.

El procedimiento que se sigue después de interpuesto el escrito inicial de demanda, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se encuentra establecido en el artículo 127 bis de la Ley Federal Burocrática, y se desarrolla en la siguiente forma:

- I. La Dependencia presentará por escrito su demanda, acompañada del acta administrativa y de los documentos a que se alude el artículo 46 bis, solicitando en el mismo acto el desahogo de las demás pruebas que sea posible rendir durante la audiencia a que se refiere la siguiente fracción;
- II. Dentro de los tres días siguientes a la presentación de la demanda se correrá traslado de la misma al demandado, quien dispondrá de nueve días hábiles para contestar por escrito, acompañando las pruebas que obren en su poder, señalando el lugar o lugares en donde se encuentren los documentos que no posea, para el efecto de que el Tribunal los solicite, y proponiendo la práctica de pruebas durante la audiencia a la que se refiere la fracción siguiente; y
- III. Fijados los términos de la controversia y reunidas las pruebas que se hubiesen presentado con la demanda y la contestación, el Tribunal citará a una audiencia que se 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.

En atención al precepto legal precitado, se observa que el procedimiento consta de dos etapas; una primera escrita, que se integra con la demanda y contestación, así como el ofrecimiento de pruebas de cada una de las partes; otra oral, que comprende la audiencia de pruebas, alegatos y resolución.

**a) Demanda y Contestación.** El artículo 129 de la Ley consigna los siguientes requisitos que deberá contener la demanda:

- I. El nombre y domicilio del reclamante;
- II. El nombre y domicilio del demandado;
- III. El objeto de la demanda, y
- IV. La indicación del lugar en que puedan obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiese aportar directamente y que tengan por objeto la verificación de los hechos en que funde su demanda y las diligencias cuya práctica solicite con el mismo fin.

De lo anterior se desprende la obligación del reclamante de acompañar su demanda con las pruebas de que disponga y los documentos que acrediten la personalidad de su representante, si no concurre personalmente; de igual forma, aunque no lo establezca la ley es importante invocar los preceptos en

que se funda la acción con el objeto de mejor proveer. Asimismo, en términos del artículo 46 bis se deberá acompañar al escrito de demanda el acta administrativa y los documentos que se hayan anexado a la misma, como instrumentos base de la acción.

En términos del artículo 134 de la Ley Burocrática, los trabajadores podrán comparecer por sí o por representantes acreditados mediante simple poder; por su parte, los titulares podrán hacerse representar por apoderados que acrediten ese carácter mediante simple oficio.

El escrito de demanda se puede aclarar hasta que se le dé contestación o antes de que se venza el término para ello, toda vez que con ésta se va a fijar la litis, no pudiendo plantearse con posterioridad nuevas acciones.

Una vez admitida la demanda, se correrá su traslado al demandado para que la conteste dentro de los nueve días siguientes a la notificación, refiriéndose en su escrito a todos los hechos contenidos en la demanda, acompañando dicha contestación con las pruebas que obren en su poder. Cuando el domicilio del demandado se encuentre fuera del lugar en que radique el Tribunal, se ampliará el término a un día más por cada 40 kilómetros de distancia o fracción que exceda de la mitad.

En el caso de que el demandado no conteste la demanda dentro del término concedido o si resulta mal representado, se tendrá por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

**b) Audiencia de pruebas y alegatos y resolución.** Representa la única etapa de oralidad en el proceso. En ésta cada una de las partes ratifica su escrito inicial de demanda y contestación de la misma, según corresponda, ratifican las pruebas ofrecidas y objetan las de la contraparte; se lleva a cabo la admisión de las pruebas así como su desahogo, comenzando con las del

actor o reclamante y siguiendo con las del demandado. Las pruebas se desecharán cuando no tengan relación con la litis planteada, resulten inútiles o intrascendentes, o bien sean contrarias a la moral o al derecho.

La norma burocrática no señala cuales habrán de ser los medios de prueba, pero en virtud de la supletoriedad de la Ley Federal de Trabajo se deben estimar las siguientes:

1. Confesional;
2. Documental;
3. Testimonial;
4. Pericial;
5. Inspección;
6. Presuncional;
7. Instrumental de actuaciones; y
8. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

En la práctica es usual que en el desahogo de las pruebas se requiera diferir la audiencia de Ley, la cual estará a cargo de los Secretarios de Audiencias. Los Secretarios Generales Auxiliares de las Salas resolverán todas las cuestiones que en ellas se susciten, a petición de parte, formulada dentro de las veinticuatro horas siguientes, estas resoluciones serán revisadas por el Pleno o por las Salas respectivas.

Una vez desahogada la última prueba, las partes tienen derecho a presentar sus alegatos, con los cuales culmina la participación del actor y del demandado en la litis. Recibidos estos se cierra la instrucción y se procede a la valoración de los autos para dictar la resolución o laudo correspondiente. Dentro de los quince días siguientes de celebrada la audiencia se deberá tener lista la resolución, lo cual en la práctica no sucede, constituyendo derecho vigente carente de eficacia; sin embargo antes de dictarse el laudo, los magistrados representantes podrán solicitar información a las partes para mejor proveer.

Las resoluciones dictadas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje serán inapelables y deberán ser cumplidas, desde luego por las autoridades correspondientes.

El procedimiento para resolver las controversias relativas a la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores al servicio del Estado culmina con el laudo que emite el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual resolverá sobre la autorización de cese en los efectos del nombramiento del servidor público y deberá ser notificado en forma personal a cada una de las partes.

En términos del artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria, el laudo deberá contener:

- I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;
- II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;
- III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;
- IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;
- V. Extracto de los alegatos;
- VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y
- VII. Los puntos resolutivos.

Se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento las cuestiones que versen sobre nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusas, en términos del artículo 762 de la Ley Federal de Trabajo, de aplicación supletoria.

El procedimiento que sigue el juicio ordinario, mediante el cual se ventila la autorización de cese de los efectos del nombramiento de un trabajador al servicio del Estado, así como cualquier otra controversia que se genere por reclamaciones formuladas por trabajadores, se sujeta a ciertos principios procesales.

Si bien es cierto, la Ley Burocrática no establece los principios que rigen el procedimiento, son aplicables en forma supletoria todos los principios procesales que señala el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo:

**a) Principio de publicidad.** Todo proceso debe ser abierto y conocido porque es la mejor manera de que la justicia se imparta a la luz de la razón humana, de la rectitud, de la imparcialidad y en bien de la sociedad; por tanto, no deben sustanciarse ni en audiencias privadas ni secretas.

**b) Principio de oralidad.** Existen diferentes tipos de proceso: escrito, oral y mixto, calificándose éste último de oral o escrito conforme a la importancia que se le dé a la escritura o a la oralidad. En la especie el proceso laboral es mixto, es decir, es oral y escrito pero predomina en él la oralidad sobre la escritura por lo que se califica de oral.

Este principio trae consigo diversas ventajas: el juzgador obtiene una impresión real del asunto ya que existe una mayor comunicación entre él y las partes, se embrolla menos el proceso permitiendo una mayor fluidez, las declaraciones se asientan de manera detallada y pormenorizada en las actas, dentro de una audiencia cualquiera de las partes puede ejercer alguna acción o promover un incidente. Se encuentra íntimamente ligado al de la libertad en las formas y al de sencillez y economía.

**c) Principio de inmediatez.** Implica la presencia física de las partes en cada audiencia, en virtud de que la autoridad laboral, por conducto de sus integrantes, debe estar en contacto directo con las partes en el conflicto para tener una perspectiva de la problemática en sí.

**d) Principio de concentración.** En lo referente a las cuestiones incidentales éstas se substanciarán conjuntamente con el asunto principal donde se

promuevan, pero de ninguna manera en forma especial y decidirán después de oír a las partes.

Sobre este apartado es importante hacer una aclaración, en virtud, de que en términos del artículo 46 penúltimo párrafo de la Ley Burocrática, si el trabajador incurre en alguna de las causales graves que prevé en su fracción V incisos a), c), e) y h), el titular de la Dependencia respectiva podrá interponer incidente de suspensión de los efectos del nombramiento, el cual deberá resolverse en forma separada del principal, sin perjuicio de continuar éste hasta agotarlo en los términos y plazos que correspondan, para determinar la procedencia de la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador.

**e) Principio de sencillez.** La tramitación de los procedimientos debe estar caracterizada por la simpleza de las formas y seguimiento, evitando todo trámite engorroso o rigorista. Se encuentra estrechamente relacionado con el principio de oralidad.

**f) Principio dispositivo.** Deriva de una regla básica que establece: *nemo iudex sine actore*, es decir, no hay juez sin demandante. En cumplimiento de este principio son las partes las que deben impulsar el procedimiento, pues de ellas depende que el juicio continúe o no, salvo que el juicio se encuentre suspendido por causa imputable a la autoridad.

En materia laboral burocrática, se tendrá por desistido de la acción y de la demanda intentada, a toda persona que no haga promoción alguna en el término de tres meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. El Tribunal, de oficio o a petición de parte, una vez transcurrido este término, declarará la caducidad; no operando cuando el término transcurra por el desahogo de diligencias que deban practicarse fuera del local del Tribunal o por estar pendientes de recibirse informes o copias certificadas que hayan sido solicitadas.

**g) Principio de economía.** Los juicios laborales deben tener una tramitación rápida y evitar dilaciones innecesarias, para evitar pérdidas de tiempo, esfuerzo, trabajo y costo. A pesar de que este principio es muy importante, desafortunadamente en materia laboral se viola lo dispuesto en el artículo 17 de nuestra Carta Magna, pues la administración de justicia no es ni pronta ni expedita, ya que en la práctica un juicio laboral puede inclusive tardar más de cuatro años, toda vez que se puede afirmar que en ocasiones, inclusive, se ofrece como prueba superveniente el acta de defunción del trabajador demandado.

Asimismo, como en todo procedimiento debe prevalecer las garantías de audiencia y legalidad consagradas en los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. El artículo 14 establece que nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho.

A su vez el artículo 16 ordena que nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento.

No podemos finalizar el presente apartado sin hablar de dos de las instituciones del derecho procesal de gran relevancia para las partes, me refiero a la prescripción y a la caducidad.

La prescripción data desde el Derecho Romano, en donde estaba encaminada a dar estabilidad a la posesión de los terrenos, después de un tiempo determinado, en forma pacífica sin ser dueño de los mismos. Podía ser adquisitiva o extintiva.



Se habla de prescripción positiva y negativa; ambas surgen con motivo del transcurso del tiempo y conforme a las condiciones que establezca la Ley; sin embargo, mientras que aquélla implica la adquisición de un derecho, la última conlleva a la liberación de una obligación. En materia laboral se aplica la segunda, denominada también prescripción extintiva o liberatoria.

Al respecto y tomando en cuenta el tema de la presente investigación, es importante señalar que conforme el artículo 113 fracción II inciso c), la facultad de las Dependencias para cesar o disciplinar a sus trabajadores prescribe en cuatro meses, contado el término desde que sean conocidas las causas. Sobre el particular es importante hacer una anotación, respecto de cuando se considera que son conocidas las causas, toda vez que aquí existen dos supuestos:

a) Hay ciertos casos en los cuales se necesita una investigación posterior a los hechos, a fin de asegurar que la conducta que se le imputa al trabajador y que constituye una causal de cese, en términos del artículo 46 fracción V de la Ley Burocrática, es cierta, lo cual no podría afirmarse previamente, tal es el caso de la presentación de documentos apócrifos, como son certificados de estudio, licencias médicas, etcétera; por lo que en estos supuestos el término prescriptivo debe empezar a correr al finalizar la investigación correspondiente, ya que es hasta este momento cuando se tiene pleno conocimiento de las causas, es decir, la seguridad de la existencia de los hechos que constituyen una causal de cese en contra de un trabajador.

b) Existen supuestos en los que no es necesario una investigación posterior de los hechos, toda vez que la conducta se actualiza en un sólo momento y se tiene conocimiento de ella en forma innegable, como lo es la hipótesis de faltas continuas e injustificadas, de las que el jefe superior de la oficina tiene pleno conocimiento y que se encuentran debidamente amparadas por los

diversos documentos que sirven para el control y registro de la asistencia del trabajador; o bien en caso de un robo flagrante, entre otros.

La caducidad es la sanción que la Ley establece a la inactividad procesal de las partes, trayendo como consecuencia la extinción del proceso, esto es técnicamente un desistimiento tácito de la acción. El artículo 140 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que el Tribunal podrá, de oficio o a petición de parte, declarar la caducidad y en consecuencia se tendrá por desistida de la acción y de la demanda intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de tres meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento, salvo cuando existan diligencias que deban practicarse fuera del local del Tribunal o por estar pendientes de recibirse informes o copias certificadas que hayan sido solicitadas.

### **3.5 SANCIONES POR RESPONSABILIDAD LABORAL.**

Por regla general las normas jurídicas enlazan determinadas consecuencias al incumplimiento de los deberes que el derecho objetivo impone. Entre las derivadas de la inobservancia de un precepto jurídico cualquiera, una de las más características es la sanción.

La sanción puede ser definida como la "consecuencia jurídica que el incumplimiento de un deber produce en relación con el obligado"<sup>43</sup>.

Ahora bien, por lo que se refiere a la responsabilidad laboral en que incurre un servidor público, para el caso de que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje considere que incurrió en incumplimiento a sus obligaciones contraídas como trabajador al servicio del Estado, actualizando con su

---

<sup>43</sup> GARCIA MAYNEZ, Eduardo, *Introducción al Estudio del Derecho*, 52a. ed., México. Porrúa, 2001, p. 295.

proceder alguna de las causales de cese previstas en el artículo 46 fracción V de dicho ordenamiento legal, tema central de la presente tesis, trae como consecuencia evidentemente una sanción de cese, sin responsabilidad para el titular de la Dependencia respectiva.

Para cesar justificadamente a un trabajador burocrático, además de que su conducta debe encuadrar en alguna de las causales previstas en el artículo 46 fracción V de la Ley Burocrática, la Dependencia debe cumplir ciertos requisitos formales como son: faccionar un acta administrativa en contra del trabajador y solicitar en caso de que sea procedente, la autorización para dar por terminados los efectos de su nombramiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, tal y como ya se explico en los anteriores apartados.

El artículo 46 de la Ley en comento señala que en los casos a que se refiere su fracción V, se podrá ordenar la remoción del trabajador a oficina distinta de aquella en que estuviere prestando sus servicios; asimismo y tratándose de alguna de las causales graves previstas en los incisos a), c), e) y h) se podrá suspender los efectos del nombramiento del trabajador, si con ello está conforme el Sindicato correspondiente; pero si éste no estuviere de acuerdo, el titular podrá interponer incidente de suspensión ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual deberá de proveerse de plano, en incidente por separado del juicio principal. Sin embargo las medidas en cuestión pueden considerarse como meramente cautelares y no propiamente sanciones, en virtud de que su aplicación no trae aparejada necesariamente la declaración de responsabilidad, toda vez que ésta debe resolverse en el juicio principal seguido ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Lo anterior, toda vez que la aplicación de estas dos medidas en comento, es decir, la remoción del trabajador a oficina distinta de aquella en donde estuviere prestando sus servicios y en su caso la suspensión de los efectos de su nombramiento, tendrían vigencia hasta que se resuelva en definitiva el conflicto

por el Tribunal. Asimismo, su aplicación no influye y mucho menos determina el sentido en que se deberá emitir el laudo en el juicio principal, toda vez que puede resolver negar el cese demandado, por lo que la Dependencia respectiva tendría la obligación de regresar al trabajador a su oficina original y, en su caso, reinstalarlo y pagarle los salarios caídos que con motivo de la suspensión dejó de percibir durante la tramitación del juicio laboral, sin que se vean afectados en momento alguno su derechos laborales.

## CAPITULO CUARTO

### LA PRUEBA EN EL DERECHO LABORAL

La prueba en el derecho laboral como en cualquier otra materia es indispensable, toda vez que con ésta el juzgador se allega de un conocimiento objetivo sobre los hechos que constituyen la controversia de intereses que se ha puesto a su jurisdicción, es decir, se aleja de la opinión personal y subjetiva que le exponen tanto el actor como el demandado, para así poder pronunciarse sobre las pretensiones o bien sobre las excepciones y defensas hechas valer en el juicio.

La correcta utilización de la prueba así como los elementos necesarios para su desahogo es sumamente importante, ya que no basta con afirmar tener el derecho, sino que hay que acreditar que se tiene, a fin de obtener un laudo favorable, motivo por el cual durante el desarrollo del presente capítulo se tratará de dar respuesta a las siguientes interrogantes: ¿Qué se prueba?, ¿Quiénes prueban?, ¿Cómo se prueba?, ¿Qué valor tiene la prueba?, ¿Qué fines tiene la prueba, o qué se persigue con ella?.

Para ello retomaremos el concepto de prueba, entendiéndose como “el conjunto de instrumentos por los cuales se persigue dar al juzgador el cercioramiento sobre las cuestiones controvertidas”<sup>44</sup>, toda vez que no hay que olvidar que la prueba se dirige al juez o Tribunal que va a resolver, no al adversario, pero éste tiene la facultad de objetarla y el deber de justificar sus objeciones.

---

<sup>44</sup> GÓMEZ LARA, Cipriano, *Op. cit.* en nota (25), p. 107.

#### **4.1 NATURALEZA JURÍDICA DE LA PRUEBA.**

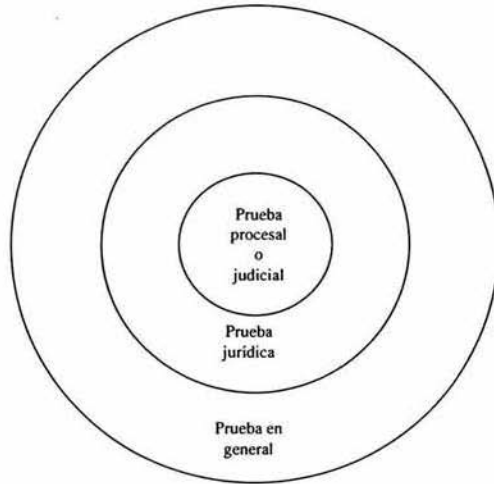
La prueba no es tema exclusivo del derecho, sino que es parte integrante e inseparable de todo conocimiento, incluyendo el empírico, esto es, la prueba rebasa los límites del derecho procesal, prolongándose como materia perteneciente al saber humano, llegando inclusive, al conocimiento ordinario y aun a los actos más elementales de la práctica cotidiana, yendo desde el historiador, el químico, el investigador en cualquier campo hasta el padre de familia, el ama de casa y hasta los niños que pretenden a diario probar sus actos o los de los otros, desarrollándose en la casi total actividad humana. En este sentido, la prueba puede tener valor extraprocesal y conexiones con el derecho sustantivo, en cuyo caso nos referimos a la prueba material.

Se habla de prueba material y prueba procesal como dos instituciones diversas en las que es posible percibir elementos comunes; pero en tanto se desenvuelven dentro del proceso con el fin de obtener el convencimiento judicial sobre la existencia o inexistencia de un hecho, parece bastante claro que su naturaleza procesal no puede ser puesta en duda, aunque su regulación aparezca paralelamente en el derecho sustantivo y en el derecho procesal.

La prueba es una institución típica y característica del proceso, obvio resulta que su naturaleza jurídica ha de ser eminentemente procesal. En consecuencia, las normas que regulan los diversos medios probatorios, las condiciones para su admisión y desahogo, valoración, etc., tienen de igual forma una naturaleza procesal.

Por su parte, el Doctor Cipriano Gómez Lara afirma en su libro Derecho Procesal Civil que la atención de diversos autores ha sido enfocada a lo que se podría denominar prueba judicial, es decir, a los mecanismos probatorios que se desarrollan en los procesos. Asimismo, agrega un esquema de círculos concéntricos a fin de representar el triple nivel o triple dimensión de lo que es

la actividad probatoria en general, refiriéndose a la prueba procesal o judicial, a la prueba jurídica y a la prueba en general.<sup>45</sup>



La actividad probatoria general se realiza no sólo por los juristas sino por una gama amplia de personas en su vida cotidiana; la prueba jurídica determina o fija los hechos mismos a través de los procedimientos previstos por la ley, sin que se identifique con la verdad de los hechos y por último la prueba como procedimiento tiende a proporcionar al juzgador el conocimiento de la verdad acerca de lo que se le ha planteado.

#### **4.2 OBJETO DE LA PRUEBA.**

Se refiere a lo que se debe probar, esto es, los hechos o las afirmaciones que hacen cada una de las partes dentro del proceso.

En este sentido, son objeto de prueba los hechos, usos o costumbres alegados, el derecho cuando se funde en leyes extranjeras, ya que se

<sup>45</sup> Cfr. GÓMEZ LARA, Cipriano, *Op. cit.* en nota (25), p. 103.

presume que la ley positiva es conocida por todos, y muy en especial por el juzgador. Sin embargo, es importante hacer notar que no todos los hechos son objeto de prueba, ya que existen las siguientes excepciones:

a) Los hechos aceptados o confesados por las partes, en atención al principio procesal “a confesión de parte, relevo de prueba”, siendo aplicable el artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo que versa:

“Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes.”

b) Los hechos notorios, entendiéndose como tales, aquellos que forman parte de la cultura normal de un determinado grupo social en el tiempo en que se emite la decisión, en términos de la siguiente jurisprudencia:

**HECHOS NOTORIOS.** Es notorio lo que es público y sabido de todos o el hecho cuyo conocimiento forma parte de la cultura normal propia de un determinado círculo social en el tiempo en que ocurre la decisión.  
Sexta Época, Tercera Sala, Apéndice de 1995, Tomo IV, Parte SCJN, Tesis: 261, Página: 177.

c) Los ociosos, inútiles o intrascendentes para la litis planteada.

#### **4.3 MEDIOS PROBATORIOS.**

Los medios probatorios son todos aquellos instrumentos o mecanismos a través de los cuales tanto el actor como el demandado persiguen dar al juzgador el cercioramiento sobre las cuestiones controvertidas.

Si bien es cierto la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no determina, de manera expresa, disposición alguna que regule los medios de prueba que se pueden ofrecer en materia laboral burocrática, atendiendo a la figura de supletoriedad contemplada en el artículo 11 de dicho Ordenamiento Legal, existe una remisión hacia lo establecido en la Ley Federal del Trabajo,



la cual establece en su artículo 776, que son admisibles todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en forma particular enuncia los siguientes:

- I. Confesional;
- II. Documental;
- III. Testimonial;
- IV. Pericial;
- V. Inspección;
- VI. Presuncional;
- VII. Instrumental de actuaciones; y
- VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

El ofrecimiento de los medios de prueba debe reunir ciertos requisitos, a fin de ser admitidos por la Autoridad Jurisdiccional, entre ellos y en forma general se encuentran los siguientes: a) deben referirse a los hechos controvertidos; b) tener relación con la litis planteada; c) no deben ser inútiles e intrascendentales y d) deben de acompañarse de todos los elementos necesarios para su desahogo, los cuales se especifican en forma detallada en los siguientes apartados.

#### **4.3.1 PRUEBA CONFESIONAL.**

Se debe entender por confesión el reconocimiento tácito o expreso, que hace una de las partes, de los hechos que le son propios o que tiene obligación de conocer en razón de sus funciones.

El objeto de la confesional es que el sujeto pasivo, también llamado el absolvente de la prueba, reconozca hechos que le son propios y que se le hayan atribuido en el escrito de demanda o contestación y, puede ser clasificada de la siguiente manera:

**a) Judicial.** Es la que se hace en el juicio ante juez competente.

**b) Extrajudicial.** Contrario a la Judicial, es la que se hace fuera del juicio o ante juez incompetente.

**c) Expresa.** Se sustenta en una declaración escrita u oral. El artículo 794 de la Ley Federal del Trabajo establece que: “se tendrán por confesión expresa y espontánea de las partes, sin necesidad de ser ofrecida como prueba, las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio”, siendo aplicable el siguiente criterio jurisprudencial:

**CONFESIÓN EN MATERIA LABORAL. CASO EN QUE SE CONSTITUYE.** Conforme al artículo 794 de la Ley Federal del Trabajo, se tendrá por confesión expresa y espontánea de las partes, sin necesidad de ser ofrecida como prueba, las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio. Ahora bien, sin desconocer el contenido de la tesis de jurisprudencia de la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia, número 46/94, publicada en las páginas 28 y 29 de la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación número 83, de rubro: “RENUNCIA. EFICACIA DEL ESCRITO DE, QUE CONTIENE ADEMÁS UNA LIQUIDACIÓN O RECIBO FINIQUITO DONDE SÓLO SE ASIENTA QUE EL PATRÓN NO ADEUDA AL TRABAJADOR CANTIDAD ALGUNA POR LAS PRESTACIONES DEVENGADAS POR ÉSTE, QUE NO GENERÓ DICHAS PRESTACIONES, O CUALQUIER REDACCIÓN SIMILAR.”; conforme a la cual, las manifestaciones que se hagan en una renuncia al empleo, que contenga además una liquidación o recibo finiquito en donde se asiente que el patrón no adeuda al trabajador cantidad alguna por las prestaciones devengadas, o que se generaron éstas, no releva a la parte patronal de las cargas probatorias que le impone la ley; sin embargo, si las manifestaciones que se hacen en el recibo finiquito consisten en externar ciertas condiciones bajo las que se prestaron los servicios, esas sí deben constituir la confesión expresa a que se refiere el dispositivo legal aludido, ya que no se pretende relevar al patrón de probar que cubrió al trabajador las prestaciones a las que éste tuvo derecho. NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

**d) Ficta.** Se constituye por la incomparecencia a la audiencia en que tendrá verificativo el desahogo de la prueba confesional, por parte de la persona a cuyo cargo se ofreció dicha prueba; asimismo, se infiere de su negativa a responder o de sus respuestas evasivas.

**e) Simple.** Es la que se realiza de forma lisa y llana, sin ninguna aclaración a lo confesado.

**f) Compleja.** Es aquella que después de confesar un hecho agrega alguna modificación o aclaración a sus alcances.

La prueba confesional es una de las pruebas más antiguas, inclusive en alguna época se le calificó como la reina de las pruebas, sin embargo, actualmente está bastante desprestigiada, ya que es susceptible de alteración según convenga a los intereses de cada una de las partes.

#### **Ofrecimiento de la prueba confesional.**

Esta prueba puede ofrecerse ya sea a cargo de la contraparte, es decir, cada una de las partes podrá solicitar en cualquier momento dentro de la audiencia de pruebas, alegatos y resolución se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones; o bien a cargo de un tercero, en cuyo caso se podrá solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración. En los siguientes supuestos deberá acompañarse el pliego de posiciones al momento de su ofrecimiento:

a) Cuando el que debe desahogar la prueba no se encuentra en el lugar del juicio, es decir, debe desahogarse por exhorto;

b) En términos del artículo 127 del Código Federal de Procedimientos Civiles, tratándose de autoridades, corporaciones oficiales y establecimientos que formen parte de la administración pública, en cuyo caso debe desahogarse por medio de oficio.

c) Potestativamente, cuando así lo decida la parte oferente de la prueba.

## **Desahogo de la prueba confesional.**

En el desahogo de esta prueba intervienen dos sujetos: el absolvente y el articulante. El articulante es el que formula las preguntas y el absolvente es el que las contesta.

La prueba confesional se desahoga por medio de posiciones, las cuales constituyen una típica expresión procesal con significado propio en la prueba confesional y consiste en la pregunta que se formula a la parte absolvente que soporta el peso de la confesional<sup>46</sup>, es decir, son las preguntas que el articulante le va a formular al absolvente, mismas que deben reunir los siguientes requisitos:

- a) Deben referirse a los hechos controvertidos;
- b) No deben ser insidiosas, entendiéndose como tal aquellas que tienden a ofuscar la inteligencia del absolvente, con el fin de obtener una confesión contraria a la verdad;
- c) No deben ser inútiles, es decir, deben referirse a hechos que no estén confesados y que formen parte de la controversia planteada;
- d) No deben formularse en sentido negativo; y
- e) Una posición no puede abarcar más de un hecho.

El Tribunal ordenará se cite a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados, apercibiéndolos que de no concurrir el día y hora señalados para el desahogo de la prueba, se les tendrá por confesos fictamente de las posiciones que se les articulen y que previamente sean calificadas de legales.

---

<sup>46</sup> Cfr. ARELLANO GARCÍA, Carlos, *Derecho Procesal Civil*, 2a. ed., México, Porrúa, 1987, p. 271.

Su desahogo puede ser a través de un pliego de posiciones, o bien por interrogatorio directo. En el caso del interrogatorio directo, las posiciones se formulan en la misma audiencia en que tenga verificativo el desahogo de la prueba confesional, sin la elaboración de un pliego previo. En ambos casos, el Secretario de Audiencias actuante deberá calificar las posiciones formuladas, ya sea de legales o no legales, contestándose únicamente las primeras en forma categórica, en sentido afirmativo o negativo, es decir, con un sí o un no, después el absolvente podrá si así lo juzga pertinente agregar todas las aclaraciones que crea necesarias.

El absolvente bajo protesta de decir verdad responderá por sí mismo a las posiciones que se le formulen, sin ser asistido por persona alguna ni valerse de ningún documento o borrador, tal y como acontece en la práctica, pese a que en la propia Ley Federal del Trabajo se establece que se podrá hacer uso de notas o apuntes, si la Autoridad Jurisdiccional después de tener conocimiento de ellos, determina que son necesarios para auxiliar la memoria del absolvente.

Tanto las posiciones como las respuestas deben de hacerse constar en el acta respectiva en forma textual, excepto cuando se hayan formulado por escrito, en cuyo caso el pliego de posiciones se agregara a los autos y deberá ser firmado tanto por el absolvente como por el articulante.

Si las personas a cuyo cargo se ofrece el desahogo de la prueba de referencia, no concurren el día y hora señalados, se les tendrá por confesas de las posiciones que se les articulen y que previamente resulten calificadas de legales. Asimismo, si el absolvente se niega a responder las posiciones que se le formulen, o bien sus respuestas son evasivas, se le apercibirá por oficio o a petición de parte de tenerlo por confeso.

La prueba confesional es personalísima, sin embargo, tratándose de personas morales, se puede desahogar por conducto de su representante legal o apoderado que tenga expresamente facultades de articular y absolver posiciones.

Cuando la persona señalada para absolver posiciones sobre hechos propios ya no labora en la Dependencia respectiva, previa comprobación del hecho, el oferente de la prueba debe ser requerido para proporcionar el domicilio donde deba ser citada. En caso de que lo ignore, lo hará del conocimiento del Tribunal, a fin de que requiera a la Dependencia que proporcione el último domicilio que tenga registrado, debiéndose cambiar el sentido del apercibimiento utilizado por el Tribunal, es decir, en caso de que la persona citada no concorra el día y hora señalados, se le hará presentar por la policía judicial, sin que pueda ser declarado confeso fictamente, ya que obviamente cambia su naturaleza jurídica, debiendo ser considerada como prueba testimonial, siendo aplicable el siguiente criterio:

**CONFESIÓN EN MATERIA DE TRABAJO, A CARGO DE PERSONAS QUE PARA LA FECHA DEL DESAHOGO YA NO DESEMPEÑEN FUNCIONES DE DIRECCIÓN O ADMINISTRACIÓN PARA EL PATRÓN. EQUIVALE A UN TESTIMONIO PARA HECHOS PROPIOS, QUE DEBE SER DESAHOGADO COMO TAL.** De los artículos 786, 787, 788 y 793, de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que las partes están autorizadas a solicitar se cite a la contraria a absolver posiciones, tratándose de personas morales, por conducto del representante legal y, como salvedad, cuando el oferente sea el trabajador, a cargo de los directores, administradores, gerentes y, en general, de las personas que ejerzan funciones de dirección y administración en la empresa o establecimiento, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios, y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razón de sus funciones les deban ser conocidos. Respecto de esta modalidad puede suceder que para la fecha del desahogo de la probanza el absolvente ya no labore para el patrón, caso en que la Junta se encuentra obligada a requerir al trabajador para que proporcione el domicilio donde citar al declarante y, en el supuesto de que ignore el domicilio, a solicitarlo del patrón, además, de que "si la persona citada no concurre el día y hora señalados, la Junta lo hará presentar por la policía" lo que no sólo armoniza el desahogo de la prueba con las reglas del testimonio, conforme al artículo 814 de la mencionada legislación, sino que determina la imposibilidad de que se declare confeso ficto al absolvente por no comparecer, según los artículos

788 y 790, fracción VII, de la citada legislación, salvaguardando los derechos de la empresa que es parte, la que al ya no encontrarse unida con aquél por el vínculo de trabajo, no podría exigirle, en cumplimiento a sus obligaciones laborales, que comparezca a declarar y, entonces, bastaría que no asistiera o no quisiera contestar para que se le declarara confeso ficto, en evidente perjuicio de las pretensiones de la empresa. Estas precisiones descubren que el desahogo de la prueba no puede ser la misma que la que se verifica cuando el deponente continúa trabajando para la empresa e investido de la representación patronal, pues su animus confitendi o intención de aceptar en perjuicio propio, clara y terminante, ya sea de manera parcial o total la verdad de una obligación o de un hecho propio que es susceptible de producir efectos jurídicos, puede tener diferentes motivaciones y ya no, precisamente, la derivada de la relación laboral que tenía con el patrón; además de que habrá desaparecido el motivo que determinó la naturaleza de confesión de la prueba, la que sólo puede ser vertida por una de las partes en el juicio, presupuesto que ya no se actualiza en el supuesto de que se trata, en el que el deponente se convierte en un tercero extraño a la relación litigiosa, desprovisto del interés de parte y de la obligación de obligarse por la empresa, con la que en todo caso sólo debe responder por los sucesos que en el juicio se le imputan. Consecuentemente, se está en presencia ya no de una prueba de confesión, sino de un testimonio para hechos propios que debe ser desahogado en términos del artículo 815 de la citada ley.

Novena Epoca, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: IX, Junio de 1999, Tesis: 2a./J. 46/99, Página: 39.

#### 4.3.2 PRUEBA DOCUMENTAL.

Documento, en un sentido general, “es toda cosa o representación material destinada e idónea para reproducir o expresar por medio de signos una manifestación del pensamiento”<sup>47</sup>, por ello, los documentos han sido considerados como los medios probatorios más seguros y eficaces de los hechos controvertidos en el proceso.

Etimológicamente este concepto “se deriva de *documentum*, y éste del verbo *docere*, que significa enseñar, hacer conocer, es decir, medio de enseñanza.”<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup> TENA SUCK, Rafael e ITALO MORALES, Hugo, *Derecho Procesal del Trabajo*, 6a. ed., México, Trillas, 2001, p. 121.

<sup>48</sup> LABARIEGA V., Pedro A., “Documento constitutivo” en *Diccionario Jurídico Mexicano*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 11a. ed., México, Porrúa, 1998, p. 1199.

Los documentos se clasifican en privados y públicos. Los públicos son los que otorgan autoridades o funcionarios en el ejercicio de sus atribuciones, o bien, funcionarios o personas investidas de fe pública. La fe pública es una facultad, una atribución que se confiere a determinados funcionarios, a los que se les otorga una confianza oficial para que certifiquen y para que atestigüen con un testimonio de calidad, ejemplo: notarios públicos, los corredores públicos, actuarios, etc. Los documentos privados, por exclusión, son todos aquellos que no son públicos.

### **Ofrecimiento de la prueba documental.**

Las documentales que sean ofrecidas como prueba, deberán ser anexadas por su oferente, a excepción de que se trate de informes, o copias, que deba expedir alguna autoridad, en cuyo caso el Tribunal deberá solicitarlos directamente.

El artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, establece la obligación del patrón de conservar y exhibir en juicio los siguientes documentos:

- I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable;
- II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;
- III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;
- IV. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley; y
- V. Los demás que señalen las leyes.

Atendiendo al contenido del artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con el 784 y 805 del mismo Ordenamiento Legal, el patrón tiene la obligación de exhibir las documentales arriba señaladas, y en caso de no



exhibirlas se tendrán por presuntivamente ciertos los hechos que la parte trabajadora pretende acreditar con dichas documentales.

En el aspecto probatorio es tan importante el documento que se exhibe, como el medio de perfeccionamiento que se ofrece sobre el mismo, ya que una documental objetada en cuanto a su autenticidad, únicamente adquiere pleno valor probatorio cuando se encuentra debidamente perfeccionada, razón por la cual a continuación se enuncian los medios de perfeccionamiento aceptados en materia laboral:

**1. Compulsa.** Implica confirmar la existencia de un documento, esto es, se examinan dos o más, comparándolos entre sí para verificar la autenticidad o identidad del contenido esencial entre ellos, sin que necesariamente sea idéntico en su contenido exacto.

**2. Cotejo.** Consiste en la comparación o coincidencia entre dos o más documentos, en cuyo caso hace prueba plena como si se tratara de un original, y acredita su existencia.

Tratándose de un documento que obre en poder de un tercero, se podrá ofrecer como prueba una copia simple o fotostática, debiéndose precisar el lugar donde el documento original se encuentre, a fin de que se practique su cotejo o compulsa.

**3. Ratificación de contenido y firma.** Se refiere al reconocimiento y ratificación que realiza el suscriptor de un documento, respecto de la firma que estampó en éste, así como de su contenido total, o bien, únicamente de su declaración vertida en el mismo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que ratificando la firma se reconoce consecuentemente el contenido del documento, de acuerdo con la jurisprudencia que dice:

**DOCUMENTOS, RECONOCIMIENTO DE FIRMAS EN LOS.** El hecho de reconocer la firma puesta en un documento, entraña el reconocimiento de su contenido, aun cuando se alegue que se firmó por error, dolo o intimidación, pues para que el reconocimiento de la firma no surtiera el efecto indicado, sería necesario que quien firmó probare, en los autos laborales, el error, el dolo o la intimidación que alegue.  
Séptima Época, Cuarta Sala, Apéndice de 1995, Tomo V, Parte SCJN, Tesis: 170, Página: 113.

En caso de desconocimiento de firmas, el documento deberá perfeccionarse por medio de una prueba pericial técnica.

Para que sea admitido el perfeccionamiento de referencia, debe especificarse el nombre (s) de la (s) persona (s) a cuyo cargo se ofrece la ratificación de contenido y firma, y en caso de que el oferente no esté en posibilidad de presentarlos personalmente al desahogo de dicha prueba, deberá manifestar la razón de ello y señalar el domicilio en el cual pueden ser notificados.

Los documentos redactados en idioma extranjero, deberán acompañarse de su traducción; el Tribunal para corroborarlos designará traductor oficial, para que en el término de cinco días rinda su versión, la cual deberá ser ratificada bajo protesta de decir verdad.

#### **Desahogo de la prueba documental.**

Para que los documentos adquieran pleno valor probatorio, tal y como ya se señaló, debe de ofrecerse el medio de perfeccionamiento idóneo, el cual depende según se trate de documentos públicos o privados; o bien de copias simples u originales.

Lo anterior, toda vez que las documentales que se ofrecen como prueba pueden ser objetadas en cuanto a su autenticidad; siendo necesario distinguir la objeción, propiamente dicha, como una oposición a la admisión de documentos, o sea, a la pretensión puramente procesal de que no sea admitido y se rechace, y, por otro lado, la impugnación en el sentido de restarle o nulificarle la fuerza probatoria a un documento ya admitido, pero que se considera inadecuado, ineficaz o falso. Lo anterior de acuerdo a las siguientes hipótesis:

**a) Original de un documento público.** Este debe desahogarse en términos del artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo, sin necesidad de perfeccionamiento alguno. Es importante aclarar, que cuando un documento público contenga declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, sólo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento.

**b) Copia de un documento público.** Para su perfeccionamiento deberá realizarse el cotejo o compulsas que se haga con su original, en cuyo caso se deberá precisar el lugar donde éste se encuentre; o en su caso, tratándose de un documento de los enunciados en el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, se podrá requerir al patrón para que lo exhiba, apercibiéndolo que en caso de no hacerlo, se tendrán por presuntivamente ciertos los hechos que el trabajador pretende acreditar con él.

Los documentos existentes en lugar distinto de la residencia del Tribunal, se cotejarán o compulsarán a solicitud del oferente, mediante exhorto a la autoridad competente.

**c) Original de un documento privado.** En este caso se ofrece como medio de perfeccionamiento la ratificación de contenido y firma a cargo de la persona o personas que lo suscriben, pudiendo la contraparte formular las preguntas

que estime pertinentes, en relación con los hechos contenidos en el documento que se ratifica, en términos de lo establecido por el artículo 800 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

“Cuando un documento que provenga de tercero ajeno al juicio, resulta impugnado, deberá ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor, para lo cual deberá ser citado en los términos de la fracción VII del artículo 742 de esta ley.

La contraparte podrá formular las preguntas en relación con los hechos contenidos en el documento.”

**d) Copia de un documento privado.** Se debe realizar el cotejo o compulsas que se haga con su original, indicando el lugar en donde se encuentre.

#### **4.3.3 PRUEBA TESTIMONIAL.**

El testigo es la persona extraña al juicio que declara acerca de los hechos o aspectos controvertidos de la relación procesal.<sup>49</sup> En esta tesitura es aquella persona a la que le constan ciertos hechos, ya sea porque estando presente lo vio, lo escucho o de cualquier modo directo, tuvo conocimiento de su existencia, por lo que se le llama para que rinda una declaración, que va a verter mediante un interrogatorio que se le va formulando.

En este orden de ideas, la persona que declara sin que le consten los hechos, sino que tiene conocimiento de éstos porque se los relataron, testigo de oídas, carece de valor probatorio, ya que repite lo que otra persona le dijo, siendo sumamente fácil su alteración, siendo aplicables los siguientes criterios jurisprudenciales:

**PRUEBA TESTIMONIAL, REQUISITOS QUE DEBE REUNIR LA. PARA SER IDÓNEA.** Para que la prueba testimonial sea válida, no solamente deben ser las declaraciones sobre un hecho determinado que sean contestes, sino que además los testigos deben ser idóneos para declarar

---

<sup>49</sup> *Cfr.* TENA SUCK, Rafael e ITALO MORALES, Hugo, *Op. cit.* en nota (47), p. 115.

en cuanto esté demostrada la razón suficiente para la cual emite su dicho, o sea, que se justifique la verosimilitud de su presencia en donde ocurrieron los hechos.

Octava Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 72, Diciembre de 1993, Tesis: XX.J/49, Página: 93.

**PRUEBA TESTIMONIAL. TESTIGOS DE OIDAS.** Las declaraciones de los testigos de oídas no son idóneas, ya que la razón por la que emiten su testimonio, no justifica que les consten los hechos.

Octava Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Tomo: VIII-Julio, Página: 196.

Al igual que la prueba confesional, se encuentra actualmente bastante desprestigiada, máxime si se toma en cuenta que en la práctica es frecuente el aleccionamiento de testigos, consistente en reunir a los que van a declarar, por lo general en la víspera de la audiencia, para indicarles lo que se les preguntará y cómo deberán responder, así como las posibles repreguntas que se les puede llegar a formular.

#### **Ofrecimiento de la prueba testimonial.**

Quien ofrezca la prueba testimonial, deberá ajustarse a los siguientes requisitos:

- a) Sólo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar.
  
- b) Se deben indicar los nombres y domicilios de los testigos; asimismo, cuando exista algún impedimento para que el oferente los presente directamente, deberá solicitar al Tribunal que los cite, señalando la causa o motivo justificado que le impida su presentación.
  
- c) Si el testigo radica fuera del lugar de residencia del Tribunal, el oferente deberá acompañar el interrogatorio por escrito, a cuyo tenor deberá ser examinado el testigo, exhibiendo copias del interrogatorio para las partes, para

que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas y se esté en posibilidad de girar el exhorto respectivo.

d) En caso de que el testigo sea un alto funcionario público, al igual que en la prueba confesional, podrá rendir su declaración por medio de oficio.

El Tribunal dictará las medidas necesarias para que los testigos ofrecidos comparezcan a rendir su declaración el día y hora señalados, mediante multa, arresto hasta por 36 horas o presentación por la fuerza pública.

### **Desahogo de la prueba testimonial.**

El o los testigos deberán identificarse ante el Secretario de Audiencias actuante, y si no pueden hacerlo en el momento de la audiencia, se les concederá un término de tres días para tal efecto.

Se tomara al testigo compareciente la protesta de conducirse con verdad y se le advertirá de las penas en que incurren los falsos declarantes, se hará constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que trabaja, y a continuación se procederá con su declaración.

Primero la parte que ofrece la prueba testimonial, deberá interrogar a sus testigos en forma separada y sucesiva, lo que implica que no se les puede interrogar al mismo tiempo, ningún testigo puede oír las preguntas que se formulen a otro; admitiéndose las que tengan relación con la litis, que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo o lleven implícita la contestación.

Después de que el oferente de la prueba interroge a sus testigos, la contraparte tiene el derecho de formularles repreguntas. Tanto las preguntas como las respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente.

El testigo que ignore el idioma español rendirá su declaración mediante un intérprete, que será nombrado por la autoridad, el que protestará su fiel desempeño y, cuando así lo solicite, además de asentarse su declaración en español, deberá escribirse en su propio idioma, para que no exista duda alguna sobre sus respuestas.

Enterado de su declaración, firmará al margen del acta respectiva y así se hará constar por el secretario de audiencias actuante; si no sabe o no puede leer o firmar la declaración, será leída por el funcionario e imprimirá su huella digital y una vez ratificada, no podrá variarse el acta en la sustancia ni en la redacción.

Al término de la declaración de los testigos ofrecidos, se abre un incidente de tachas a petición de la contraparte, con la finalidad de restar o nulificar el valor de la declaración de un testigo. Las tachas son las objeciones que se hacen a la eficacia o a la veracidad de las declaraciones de un testigo, fundadas en circunstancias personales del declarante, ejemplo: que tenga parentesco con los litigantes, que sea amigo o enemigo con alguno de ellos, que tenga interés en el asunto, o bien, se hace especial hincapié en las diversas contradicciones en que haya incurrido en su declaración, pudiendo la parte que las formula ofrecer las pruebas que acrediten las objeciones o tachas de los testigos. Al respecto, el artículo 818 de la Ley Federal del Trabajo señala:

“Las objeciones o tachas a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la Junta.

Quando se objetare de falso a un testigo, la Junta recibirá las pruebas en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de esta Ley.”

#### **4.3.4 PRUEBA PERICIAL.**

De Pina define a los peritos como los sujetos que son entendidos en alguna ciencia o arte y que pueden ilustrar al Tribunal acerca de diferentes aspectos

de la realidad concreta, para cuyo examen es indispensable que se tengan conocimientos especiales, en mayor grado que el caudal de una cultura general media.<sup>50</sup>

Esta prueba, se hace necesaria cuando para examinar el hecho que se trata de demostrar, se requieren determinados conocimientos científicos o técnicos, respecto de la práctica cotidiana de un arte o de un oficio. En este contexto pueden ser objeto de la prueba pericial los hechos controvertidos que requieran explicación científica, técnica o de la experiencia y también, excepcionalmente el derecho extranjero tanto escrito, en cuanto a su interpretación, y el consuetudinario, en cuanto a su existencia.

#### **Ofrecimiento de la prueba pericial.**

La prueba pericial deberá ofrecerse indicando con claridad la materia sobre la que debe versar, y exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes.

Del artículo 823 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que no es necesario proporcionar el nombre del perito en el momento del ofrecimiento de la prueba, existiendo sin embargo la obligación de especificar la materia sobre la que debe versar, así como la de exhibir el cuestionario respectivo con copia para cada una de las partes.

#### **Desahogo de la prueba pericial.**

Implica la designación por el oferente de un perito, y el derecho de la contraparte para nombrar uno diverso, así como la posibilidad, en el supuesto

---

<sup>50</sup> Cfr. DE PINA, Rafael y CASTILLO LARRAÑAGA, José, *Instituciones de derecho procesal civil*, México, Porrúa, 1982, p. 322.



de que el dictamen pericial no sea uniforme, de que el Tribunal designe otro perito más, tercero en discordia; todo esto debido a la naturaleza colegiada de la prueba pericial.

El Tribunal nombrará al perito que corresponda al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos: a) si no hiciera nombramiento de perito; b) si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen; y c) cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad económica de cubrir los honorarios correspondientes.

Cada parte presentará personalmente a su perito en la audiencia señalada para tal efecto, salvo que se trate del perito del trabajador. Los peritos, previa identificación, protestarán desempeñar su cargo con apego a la Ley e inmediatamente rendirán su dictamen, a menos que por causa justificada soliciten nueva fecha para rendirlo.

Las partes y los miembros del Tribunal podrán formular a los peritos las preguntas que juzguen convenientes.

#### **4.3.5 PRUEBA DE INSPECCIÓN.**

El reconocimiento o inspección es “el acto procesal en el que el órgano jurisdiccional conoce o examina personas, actos, documentos y cosas en general materia de la controversia.”<sup>51</sup>

Tradicionalmente se le ha llamado inspección ocular, esto se debe a que en la mayoría de los casos el juez o el Tribunal al desahogar esta prueba observan las cosas u objetos que se le muestran, mediante el sentido de la vista.

---

<sup>51</sup> TENA SUCK, Rafael e ITALO MORALES, Hugo, *Op. cit.* en nota (47), p. 129.

La percepción que el juez haga no debe requerir ningún conocimiento especializado, sino que debe ser una percepción que pueda ser captada por cualquier persona, toda vez que en caso contrario ya no sería materia de la prueba de inspección judicial, sino de una prueba típicamente pericial.

El sujeto de la inspección lo es el propio titular del Tribunal, que es quien está inspeccionando las cosas; su objeto puede ser cosas y personas.

### **Ofrecimiento de la prueba de inspección.**

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

Conforme al artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón está obligado a conservar y exhibir en juicio los documentos que acrediten en general las condiciones de trabajo y el pago de prestaciones entre otros, por lo que la prueba en la actualidad presenta graves problemas en su admisión, ya que no se considera el riesgo de pérdida, extravío o la necesidad de presentarlos ante diversas autoridades administrativas o fiscales

### **Desahogo de la prueba de inspección.**

Admitida la prueba de inspección, deberá señalarse día, hora y lugar para su desahogo; si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, el Tribunal lo apercibirá de que en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se pretenden probar. Si los documentos u objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la

controversia, se aplicarán los medios de apremio procedentes para garantizar su presentación oportuna.

El actuario para el desahogo de la prueba, se ajustará estrictamente a lo ordenado por el Tribunal, requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse. Las partes y sus apoderados podrán concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes.

De la inspección se levantará un acta en la que se hará constar la fecha, la hora, el lugar en donde se está actuando y las cosas, los objetos o las personas que se hayan observado, procurando que dicha acta sea lo más precisa y lo más descriptiva posible, la cual firmarán los que en ellas intervengan, misma que se agregará al expediente, previa razón en autos.

#### **4.3.6 PRUEBA PRESUNCIONAL.**

Se debe entender como presunción jurídica a “la inferencia o la conclusión que se tiene acerca de las cosas o de los hechos, aun antes de que éstos se demuestren o aparezcan por sí mismos.”<sup>52</sup>

La presunción parte de un hecho probado para llegar al conocimiento de otro desconocido, clasificándose en legal y humana. Existe presunción legal cuando la ley la establece expresamente, mientras que la humana resulta cuando de un hecho debidamente probado, se deduce otro que es consecuencia de aquél.

La presuncional admite prueba en contrario, por lo que debe ser valorada en relación con todas y cada una de las pruebas ofrecidas y desahogadas en el procedimiento.

---

<sup>52</sup> GÓMEZ LARA, Cipriano, *Op. cit.* en nota (25), p. 173.

### **Ofrecimiento de la prueba presuncional.**

El artículo 834 de la Ley Federal del Trabajo establece que: “las partes, al ofrecer la prueba presuncional, indicarán en qué consiste y lo que se acredita con ella”.

Resulta intrascendente este requisito que impone la Ley al oferente de la prueba, ya que el hecho de no ser admitida, no releva al juzgador de la obligación de analizar la litis planteada, las pruebas ofrecidas y desahogadas en el procedimiento, dictando su resolución debidamente fundada y motivada, máxime si se toma en cuenta que los laudos deben ser emitidos bajo el principio “a verdad sabida y buena fe guardada.”

### **Desahogo de la prueba presuncional.**

Se ha discutido si la prueba presuncional es realmente un medio de prueba, ya que se refiere a una consecuencia lógica; es una deducción del juzgador y por lo mismo siempre admitirá prueba en contrario. En suma, la presunción es la interpretación de los hechos de acuerdo con las leyes de la razón, la cual se lleva a cabo en el momento en que el Tribunal analiza todos los elementos probatorios que se le allegaron para emitir el laudo que resuelva la litis que le fue planteada.

#### **4.3.7 PRUEBA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES.**

Se constituye por el conjunto de actuaciones que obran en el expediente, formado con motivo del juicio.

El Tribunal está obligado a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio, independientemente de que se haya ofrecido o no la prueba instrumental.

### **Ofrecimiento de la prueba instrumental de actuaciones.**

En realidad el ofrecimiento de la prueba en cuestión no trasciende a las partes, toda vez que en forma independiente de su ofrecimiento, al igual que la presuncional, el Tribunal está obligado a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio, criterio sostenido en la tesis que versa:

**PRUEBA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES.** El artículo 835 de la Ley Federal del Trabajo establece que la instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio. El artículo 836 de la misma ley prevé que la Junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio. Bajo las anteriores hipótesis la Junta debe examinar al dictar el laudo todas y cada una de las constancias que integran el expediente laboral, aun cuando no se hubiesen ofrecido como prueba; ello con la finalidad de que la responsable resuelva en concordancia con todo lo actuado ante ella.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Octava Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Tomo: XV-II, Febrero de 1995, Tesis: I.6o.T.340 L, Página: 480.

### **Desahogo de la prueba instrumental de actuaciones.**

Al igual que la prueba presuncional, su desahogo se actualiza en el momento mismo en que el Tribunal emite el laudo respectivo, analizando todas y cada una de las actuaciones contenidas dentro del juicio laboral correspondiente.

#### **4.3.8 OTROS MEDIOS DE PRUEBA.**

El artículo 776, fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, establece que son admisibles todos los medios de prueba, en especial la fotografía, y genéricamente todos aquéllos aportados por los descubrimientos de la ciencia, sin que especifique los términos para su admisión y desahogo, abriéndose una gama amplísima de posibilidades. Al respecto existe una laguna jurídica sobre el particular que requiere de una pronta regulación.

#### **4.4 LA FINALIDAD DE LA PRUEBA.**

La finalidad que persigue la prueba es, sin lugar a duda, forjar convicción en el juzgador sobre los hechos controvertidos, que constituyen su objeto, y que se derive de la litis planteada por las partes.

En muchas ocasiones se confunde el hecho de forjar convicción sobre las afirmaciones que en forma previa hacen las partes en el juicio, con alcanzar la verdad, ya que no hay que olvidar que lo único accesible es el convencimiento, esto es, la verdad subjetiva, la certeza que se adquiere de acuerdo con las pruebas rendidas, de manera que si con éstas el juzgador está en posibilidad de emitir un laudo, se habrá cumplido con la finalidad de la prueba, independientemente que dicha sentencia esté adecuada o no a la verdad.

El fin de la prueba no siempre coincide con su resultado, de ahí la existencia de la carga de la prueba, figura que estudiaremos más adelante, a la cual se acude cuando no se proporciona al juez elementos firmes de convicción, ya que ésta permite que el juzgador dicte una resolución atendiendo únicamente el hecho de que la parte que tiene la carga de la prueba la haya o no satisfecho, independientemente de no haber llegado a adquirir elementos que constituyan convicción.

#### **4.5 LA CARGA DE LA PRUEBA.**

La carga de la prueba es el gravamen que recae sobre las partes de facilitar el material probatorio necesario al juzgador para formar sus convicciones sobre los hechos alegados o invocados. Es un imperativo de observancia voluntaria, mismo que se cumple por el propio interés de cada parte, obviamente la omisión de esta carga produce determinados efectos procesales, que se traducen en la desestimación de las afirmaciones y hechos no probados.

En este sentido, la carga de la prueba se traduce ya no como una obligación, sino como una facultad o poder de que se dispone y del cual se puede hacer uso en forma voluntaria.

Tradicionalmente se afirma que la distribución de la prueba atiende a la siguiente premisa: el que afirma un hecho está obligado a probarlo, en sentido contrario, el que niega no está obligado a probar su negación, al menos que lleve implícita una afirmación. Sin embargo, dicho principio es inaplicable en materia laboral burocrática, basta observar el contenido del artículo 784 de la Ley Federal de Trabajo, en el cual se establece la posibilidad de que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje exima de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos y en consecuencia podrá requerir al titular de la Dependencia de que se trate, a efecto de que exhiba aquellos documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación de conservar, con el apercibimiento que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos que el trabajador pretende acreditar con ellos.

En este contexto, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista, conforme la norma precitada, controversia en los siguientes supuestos:

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

- XV. Aguinaldo, pago.
- XVI. Otras prestaciones y condiciones de trabajo.

Asimismo, dispone en su artículo 777, que las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes, es decir, excluye la prueba de los hechos confesados por las partes.

La Ley faculta a los miembros del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para solicitar pruebas para mejor proveer, a fin de esclarecer los hechos controvertidos que no han llegado a dilucidarse con toda precisión. Mediante dicha institución se ha investido al juzgador de facultades tales que le permitan suplir la deficiente actuación probatoria de cualquiera de las partes en el proceso, es decir, se subsanan las deficiencias, errores u omisiones que en materia probatoria tengan o hayan tenido las partes. En este contexto el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje podrá ordenar discrecionalmente se practiquen las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad, siempre y cuando exista relación con la litis planteada.

En el procedimiento que se sigue ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en lo concerniente a la solicitud para dar por terminados los efectos del nombramiento de los trabajadores al servicio del Estado, se establece una especial carga de la prueba, convertida prácticamente en presupuesto de las demandas, tal es el caso de lo dispuesto en los artículos 46 bis y 127 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que a la letra dicen:

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

Si a juicio del Titular procede demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la terminación de los efectos del nombramiento del



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

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

I. La Dependencia presentará por escrito su demanda, acompañada del acta administrativa y de los documentos a que se alude el artículo 46 bis, solicitando en el mismo acto el desahogo de las demás pruebas que sea posible rendir durante la audiencia a que se refiere la siguiente fracción; ...”

De los preceptos legales arriba citados, se desprende que la propia Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado determina llanamente la carga que, la Dependencia respectiva, tiene de probar, siendo requisito indispensable que se agregue como prueba al escrito de demanda el acta administrativa correspondiente, así como los documentos que se hayan anexado a la misma.

#### **4.6 EL LAUDO.**

Dentro del proceso existen dos formas básicas para terminar la relación jurídica procesal, la ordinaria, denominada laudo, y la extraordinaria, como lo es la composición o convenio, conciliación, autocomposición, caducidad, etcétera.

De todas las resoluciones laborales, la más importante es, por la propia naturaleza del Tribunal, la decisión final que recibe el nombre de laudo; algunos tratadistas le dan el carácter de sentencia definitiva, entre ellos el Doctor Alberto Trueba Urbina.<sup>53</sup>

El laudo es el acto jurisdiccional por el cual el Tribunal aplica la norma al caso concreto, a fin de resolver la controversia que se ha sometido a su

---

<sup>53</sup> Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto, *Op. cit.* en nota (3), pp. 392-396.

conocimiento, es decir, la resolución pronunciada por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en el proceso que decide los conflictos de trabajo.

Tradicionalmente se reservó la palabra laudo para designar la resolución definitiva que pronuncian los árbitros; en la actualidad equivale a una sentencia, sobre todo si se atiende el hecho de que los tribunales de trabajo son tribunales de derecho, lo que significa que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje está obligado a fundar y motivar su resolución, expresando los motivos y fundamentos legales en que se apoye.

El artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo, señala los elementos que integran un laudo, a saber:

- I. Lugar, fecha y junta que lo pronuncie;
- II. Nombre y domicilios de las partes y de sus representantes;
- III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener, con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;
- IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la junta;
- V. Extracto de los alegatos;
- VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y
- VII. Los puntos resolutivos.

En el laudo, como en cualquier sentencia, la premisa mayor estará dada por la norma reguladora de la relación conflictiva; la premisa menor por las circunstancias específicas de las partes y lo actuado en el juicio, tanto al formarse la controversia como de manera especial, en la etapa probatoria y la conclusión, por los puntos resolutivos que enlazan las normas con los hechos. El laudo se conforma por el proemio, resultandos, considerandos y puntos resolutivos.

**Proemio.** En éste se identifica a las partes en controversia, así como el número de expediente en el que se actúa y la Sala del Tribunal Federal de Conciliación en el cual se encuentra radicado.

**Resultandos.** Se fija la litis, se hace un resumen de los hechos narrados tanto en el escrito de demanda como el de contestación, así como de los alegatos y se enuncian las pruebas ofrecidas por ambas partes.

**Considerandos.** Contiene las apreciaciones del Tribunal sobre la carga de la prueba y la manera como se ha cumplido o no con ella y establece las razones por las cuales estima o no procedentes las pretensiones o excepciones y defensas planteadas resolviendo, de hecho, en ese capítulo.

**Puntos resolutivos.** Son las consecuencias que el Tribunal extrae de las razones incluidas en los considerandos y que determinan la absolución o la condena.

Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio. Entendiéndose como claridad, la forma en que se expresan las ideas contenidas en el laudo, el Tribunal deberá evitar la utilización de términos técnicos, desde un punto de vista jurídico y traducir sus relatos y opiniones al lenguaje común. La precisión se refiere al lenguaje y estilo, es decir, no deberá referirse a apreciaciones subjetivas y juicios de valor, sino atendiendo al problema en sí mismo, objetivamente. Un laudo impreciso irá más allá de las constancias de autos, pasando por encima de la litis, refiriendo las pruebas sin atender a su adecuada valuación. Por último la congruencia se produce cuando en el laudo se resuelve sobre las pretensiones oportunamente deducidas y sobre las excepciones y defensas planteadas.

Habrà incongruencia cuando se condene más allá de lo pedido o sobre algo que no fue reclamado o se tomen en cuenta excepciones o defensas que no fueron opuestas.

Si el Tribunal al pronunciar el laudo respectivo, omite resolver sobre todos los puntos de la controversia, con ello falta al principio de congruencia que exige el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, lo que se traduce en violación de las garantías contenidas en los artículos 14 y 16 Constitucionales.

El artículo 137 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que “El Tribunal apreciará en conciencia las pruebas que se le presenten, sin sujetarse a reglas fijas para su estimación, y resolverá los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada, debiendo expresar en su laudo las consideraciones en que funde su decisión”.

**Verdad sabida y buena fe guardada.** Es una fórmula que expresa la facultad para resolver sin sujetarse a reglas estrictas, pero sobre la base de la buena fe. En el fallo laboral debe imperar la equidad y no el rigorismo jurídico. La verdad sabida se forma en la conciencia de los juzgadores, no requiere comprobación objetiva como la verdad material.

El concepto de verdad sabida corresponde a la impresión que el desarrollo del juicio ha venido creando en los representantes que integran los tribunales de trabajo, esto es, que va elaborándose conforme transcurren las secuencias procesales y, sobre todo de las pruebas presentadas por las partes, en los representantes que integran el Tribunal.

La buena fe guardada debemos entenderla como una correcta intención en todos los actos a realizar.

**Apreciación de los hechos en conciencia, sin sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas.** La Ley Federal del Trabajo de 1931 es la que introduce esta expresión por primera vez en la legislación procesal del trabajo a través del artículo 550 que en la exposición de motivos de la citada Ley se precisa que la apreciación de las pruebas “en conciencia”

significa plenamente que, al analizarlas, no se haga esto con un criterio estricto y legal, sino que se analice la prueba rendida con un criterio lógico, como lo harían el común de los hombres, para concluir y declarar después de ese análisis, que se ha formado en nuestra conciencia, una convicción sobre la verdad de los hechos planteados a nuestro juicio.

Sólo para el efecto de corregir errores o precisar algún punto, especialmente alguna incongruencia notable entre los considerandos y lo resolutivos, se permite que cualquiera de las partes, dentro del término de tres días una vez notificado el laudo, solicite del Tribunal la aclaración de la resolución. El Tribunal dentro de un mismo plazo resolverá, pero por ningún motivo podrá variar el sentido de la resolución. Asimismo, su trámite no interrumpirá el término para la impugnación del laudo a través del juicio de amparo.

Los laudos, como consecuencia, podrán combatirse en el término de 15 días exclusivamente por amparo directo, ya que el indirecto procede contra resoluciones que no tengan el carácter definitivo o contra leyes que por su sola expedición causen perjuicio al particular.

#### **4.7 LA VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS.**

Una vez que se hayan desahogado los medios probatorios aportados por las partes en el proceso, el Tribunal deberá realizar su estudio y apreciación, ya sea analizando prueba por prueba y su relación con cada hecho; o bien, apreciando globalmente las pruebas y hechos alegados por las partes, y así formarse una convicción que le permita resolver la controversia sometida a su conocimiento. En este sentido, Marco Antonio Díaz de León<sup>54</sup> afirma que la valoración de la prueba es:

---

<sup>54</sup> DIAZ DE LEÓN, Marco Antonio, *La prueba en el proceso laboral*, México, Porrúa, Tomo I, 1990, p. 578.

“una actividad intelectual que corresponde efectuar en exclusiva a la Junta; en ella este órgano jurisdiccional, con base en sus conocimientos de derecho, psicología, sociología, lógica, etcétera, y también con apoyo en las máximas de la experiencia, razona sobre las declaraciones, los hechos, las personas, las cosas, los documentos, las huellas, y además sobre todo aquello que como prueba se hubiera llevado al proceso, para tratar de reconstruir y representarse mentalmente la realidad de lo sucedido y así obtener la convicción que le permita fallar con justicia.”

La valoración de las pruebas es una operación intelectual realizada por el Tribunal a fin de verificar la concordancia entre el resultado de las pruebas y las afirmaciones o proposiciones vertidas por las partes.

El juzgador de acuerdo con el artículo 137 de la Ley Federal Burocrática en comento, considerando los principios arriba señalados, debe hacer un análisis pormenorizado de todas y cada una de las pruebas desahogadas, señalando porque les da o no valor probatorio.

En la doctrina se habla de tres sistemas diferentes de valoración de la prueba:

**a) Sistema de prueba libre.** Este sistema otorga al juez una absoluta libertad en la estimación de las pruebas, esto es, la prueba libre autoriza a juez a resolver de acuerdo a una valoración personal, racional, de conciencia, estableciéndose como requisito obligado, la necesidad de que el juez al valorar la prueba motive el juicio crítico en que basa su apreciación.

**b) Sistema de la prueba legal o tasada.** En este sistema la valoración de las pruebas no depende del criterio del juez, sino que se encuentra previamente regulada por la ley y el juez debe aplicarla rigurosamente, prescindiendo de su criterio personal, ya que el legislador de antemano fija reglas precisas y concretas para apreciar la prueba.

**c) Sistema mixto.** Es la combinación de la prueba legal y libre. En éste el juez actúa con cierto margen de discrecionalidad, salvo en aquellas pruebas en

que el legislador prefirió reservarse el derecho de precisar su alcance y valor probatorio.

En materia laboral predomina el llamado sistema mixto. La valoración de las pruebas se hace al sentenciarse; sin embargo, es necesario apuntar la tendencia a una valoración anticipada del material probatorio bajo los principios de oralidad, cuando el juez, en virtud de la inmediatez va apreciando el material probatorio paralelamente al desahogo.

No hay que olvidar que el artículo 137 de la Ley Federal Burocrática establece la apreciación en conciencia de las pruebas que se presenten en el proceso, esto es que al momento de analizarlas no se haga con un criterio estricto y legal, sino que se analice la prueba con un criterio lógico.

El derecho laboral se basa en una teoría proteccionista del trabajador, que rompe el principio de igualdad de las partes en el proceso y que caracteriza a nuestra disciplina procesal del trabajo como un régimen de excepción frente al clásico; para lo cual les confiere un trato desigual a los desiguales y de esta manera lograr la igualdad de los sujetos procesales.

## **CAPITULO QUINTO**

### **EL ACTA ADMINISTRATIVA**

#### **FUNDAMENTO DE LA ACCIÓN EN LA SOLICITUD DE CESE ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

Las instituciones que se dan en la relación laboral burocrática, especialmente aquellas que se suscitan para dar término al nombramiento otorgado por el Estado a un trabajador, son producidas de manera voluntaria, involuntaria, con responsabilidad para la Dependencia o sin ella, dentro de las cuales encontramos la renuncia, el abandono de empleo, la conclusión del término o de la obra que le dio origen, por muerte o incapacidad permanente del trabajador y la autorización de cese, siendo este último el objeto de estudio de la presente investigación.

La figura jurídica de autorización de cese que se hace valer vía acción, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se encuentra contemplada en los artículos 46 y 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y no tiene otro objeto más que proteger el empleo del trabajador de base, evitando así su separamiento inmediato en determinados casos o situaciones.

Es así como surge la figura jurídica del acta administrativa, como fundamento de la acción, único instrumento a través del cual se puede solicitar al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje su autorización para dar por terminados los efectos del nombramiento de un trabajador al servicio del Estado, limitando la voluntad de los titulares que representan la Dependencia respectiva en la relación de trabajo, para hacerlo en forma unilateral e injustificada.



## **5.1 LA DEMANDA DE SOLICITUD DE CESE ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.**

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado consagra en su artículo 6º el principio a la estabilidad en el trabajo que en el derecho burocrático se le denomina inamovilidad, y que se refiere a que los trabajadores no pueden ser separados de sus cargos ni trasladados sino por causa legítima, estableciéndose que el derecho a la inamovilidad se obtiene después de 6 meses, es decir, 6 meses y un día, por lo tanto antes de los 6 meses se puede configurar lo que en la práctica se denomina término de nombramiento, esto es, dar de baja a un trabajador sin necesidad de acudir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para solicitar su autorización.

Contrario a lo anterior, si han transcurrido más de 6 meses y existe una justa causa, entendiéndose como aquel motivo, razón o circunstancia autorizada por la ley, que hace imposible que los titulares de las Dependencias puedan seguir sosteniendo al trabajador en el centro de trabajo, particularmente las que establece el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, deberá solicitarse la autorización del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para dar por terminados los efectos del nombramiento de un trabajador, ya que de lo contrario se considera como un despido injustificado.

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

...

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

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

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

Cuando se alegue alguno de los casos a que se refiere la fracción V precitada deberá necesariamente mediar una resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para dar por terminada la relación laboral que une al trabajador con la Dependencia respectiva. Lo anterior tiene sustento en la contradicción de tesis 66/96, entre las sustentadas por el Sexto y Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo, ambos del Primer Circuito, que dio origen a la tesis de jurisprudencia 46/97, que a continuación se transcribe:

**TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL TITULAR DE LA DEPENDENCIA DEL EJECUTIVO NO TIENE FACULTADES PARA CESARLOS UNILATERALMENTE POR LAS CAUSALES QUE ESTABLECE LA FRACCIÓN V DEL ARTÍCULO 46 DE LA LEY FEDERAL DE LA MATERIA, SINO QUE DEBE DEMANDAR EL CESE ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE (MODIFICACIÓN DEL CRITERIO DE LA TESIS JURISPRUDENCIAL 564, COMPILACIÓN DE 1995, TOMO QUINTO).**- Esta Segunda Sala modifica el criterio de la anterior Cuarta Sala, que se integró jurisprudencialmente desde 1951 y que ha sido recogido y reiterada sin variación con los números 189 (compilación de 1965, Quinta Parte); 270 (compilación de 1975, Quinta Parte); 314 (compilación de 1985, Quinta Parte); 1969 (compilación de 1988, Segunda Parte); y 564 en la compilación de 1995, Tomo Quinto, que establece:

**TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, CESE DE LOS, SIN AUTORIZACIÓN DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.**- Cuando el titular de una dependencia burocrática expone

por vía de excepción las causas que motivaron el cese de un trabajador del Estado, el Tribunal Federal de conciliación y Arbitraje no puede negarse a estimarlas, aunque no haya acudido al mismo para obtener su resolución previamente al cese, porque semejante acto de indefensión no lo autoriza ningún ordenamiento legal. La modificación que se hace en los términos del artículo 194 de la Ley de Amparo, se funde en la interpretación histórica de la disposición contenida en la fracción V del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, cuya génesis se remonta al acuerdo presidencial publicado el doce de abril de mil novecientos treinta y cuatro, así como el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, del cuatro de abril de mil novecientos cuarenta y uno; asimismo, en la interpretación jurídica derivada de que aquel criterio jurisprudencial interpretaba el artículo 44 del mencionado estatuto que ya fue abrogado, rigiendo desde el veintinueve de diciembre de mil novecientos sesenta y tres la nueva ley que, en la actualidad, recoge en su artículo 46 importantes modificaciones que ameritan una nueva interpretación; también se toma en cuenta la interpretación sistemática del artículo 123, apartado B, fracción IX, constitucional, en relación con los artículos 46, 46 bis y 127 bis de su ley reglamentaria, así como la finalidad tutelar de los derechos de los servidores públicos, de todo lo cual se infiere que el titular de la dependencia burocrática del Ejecutivo no tiene facultades para cesar unilateralmente a dichos servidores cuando son de base y les atribuye haber incurrido en alguna de las causales establecidas en la fracción V del citado artículo 46, sino que debe promover demanda ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para que éste decida en un laudo si se demostró la causal rescisoria o no se demostró, de manera que si en tales supuestos el titular dicta el cese por sí y ante sí, éste será injustificado si lo demanda el empleado.

Existía una anterior jurisprudencia que por un largo tiempo se aplicó, en el sentido de que los titulares podían cesar a los trabajadores de base, sin necesidad de acudir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y por vía de excepción argumentar y sostener las causas de dicho cese, en el caso de que el trabajador ejercitara su acción ante el órgano jurisdiccional. Esta cuestión ha quedado rebasada dando origen a un nuevo criterio jurisprudencial, en el cual se sostiene que se debe de obtener la autorización del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para dar por terminados los efectos del nombramiento de un trabajador, a través de un escrito de demanda, acompañando al mismo como presupuesto básico para su admisión, el acta administrativa así como los documentos que se le hayan anexado al momento de su instrumentación.

Pese a que en el artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se establece expresamente que a la demanda de solicitud de cese se deberá acompañar, además del acta administrativa, los documentos que se le hayan anexado, en la práctica esto no sucede, toda vez que lo que se pretende es acreditar la conducta que se le atribuye al trabajador y no así las pruebas, que en su caso, podrían desvirtuarla, sin embargo no se considera que con ello se le deje en estado de indefensión, ya que éste siempre va a tener la posibilidad de exhibir las pruebas que considere pertinentes ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

El término para ejercitar la acción en donde se solicita la autorización para dar por terminados los efectos del nombramiento de un trabajador no puede quedar al arbitrio del titular, por lo que recordemos el término de cuatro meses, que se establece en el artículo 113 fracción II inciso c) de la Ley Federal Burocrática, para que un funcionario pueda suspender, cesar o disciplinar a sus trabajadores, contado desde que sean conocidas las causas.

Cuando exista la necesidad de realizar una investigación administrativa a fin de que el titular tenga la certeza de los hechos atribuidos al trabajador, el término para la prescripción empezará a computarse a partir de la conclusión de dicha investigación, de acuerdo con la siguiente jurisprudencia:

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

Cuando es necesario practicar una investigación administrativa, previa a la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, el término para la prescripción de la acción respectiva es computable a partir de la conclusión de la investigación, debiendo ésta iniciarse inmediatamente después de que los hechos sean conocidos por el titular, con el objeto de que se agote en un término prudente, entendiéndose como tal, uno por lo menos igual al previsto por la propia ley para la prescripción.

Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: VI, Septiembre de 1997, Tesis: I.1o.T.J/27, Página: 629.

En este contexto, la investigación administrativa deberá realizarse inmediatamente después de que el titular conozca los hechos objeto de la misma, la cual deberá de concluir en un término prudente, esto es, un lapso por lo menos igual al previsto por la propia Ley Burocrática para la prescripción, es decir, cuatro meses para realizar la investigación que finalizará con la elaboración del acta administrativa y cuatro meses mas para la interposición de la demanda.

### **5.1.1 EL ARTÍCULO 46 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.**

El artículo 46 de la Ley Federal Burocrática establece diversos supuestos, que a continuación se enlistan, a través de los cuales el nombramiento o designación de los trabajadores dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las Dependencias:

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

Mientras que la renuncia es considerada como la facultad concedida al trabajador, para dar por terminada en forma unilateral y voluntaria la relación de trabajo, por convenir así a sus intereses personales; el abandono de empleo es vista como una renuncia tácita, que lleva a la terminación de la relación laboral, en forma unilateral.

La Ley Burocrática ha sido omisa en definir lo que se debe de entender por abandono de empleo, sin embargo existen diversos criterios que señalan que éste se actualiza cuando un trabajador deja de presentarse por más de cuatro

días consecutivos a sus labores sin causa justificada, ya que tal actitud del trabajador entraña la decisión de no seguir prestando sus servicios, incurriendo con tal proceder de igual manera en la causal de cese prevista en el artículo 46 fracción V inciso b) de la Ley Federal Burocrática.

A pesar de que ambos supuestos se traducen en inasistencias injustificadas del trabajador, existe una diferencia sustancial entre ellos, ya que mientras que el abandono del empleo se caracteriza por ser un acto voluntario del trabajador, que refleja su evidente intención de no regresar a su centro de trabajo, ya sea porque así lo ha manifestado o porque preste sus servicios a distinta persona, las inasistencias por sí mismas, no revelan el ánimo del trabajador de abandonar su trabajo, siendo aplicables los siguientes criterios jurisprudenciales:

**TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ABANDONO 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 JURISPRUDENCIA 564, COMPILACIÓN DE 1995, TOMO QUINTO).".

Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: X, Noviembre de 1999, Tesis: 1,5o.T.173 L, Página:1030.

**ABANDONO DEL TRABAJO Y FALTAS DE ASISTENCIA INJUSTIFICADAS (DIFERENCIAS).** Aunque ambas causales rescisorias de la relación laboral se traducen en la ausencia del trabajador a sus labores, el abandono del trabajo se caracteriza por ser un acto voluntario del trabajador, que revela su manifiesta o evidente intención de no

regresar al servicio de su empleador –sea porque lo manifieste expresamente o se halle prestando servicios a distinta persona-, mientras que las inasistencia, por sí mismas, no son reveladoras de la intención a que se alude, por más que el trabajador carezca del permiso del patrón o no pruebe la causa que justificara su inasistencia a la fuente de trabajo. Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: VI, Diciembre de 1997, Tesis: I.4o.T.J/4, Página: 547.

**RENUNCIA Y ABANDONO DEL TRABAJO. DIFERENCIAS.** La renuncia y el abandono del empleo son situaciones distintas, pues la primera consiste en una manifestación del trabajador, quien expresa su voluntad al patrón o a su representante de dar por terminada la relación laboral; en cambio, el abandono constituye un “no hacer”, o sea, que el trabajador se abstiene de cumplir con sus funciones o deja de presentarse a laborar. Octava Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: XIV, Julio de 1994, Página: 779.

## II. Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación.

Esta causal esta ligada a la naturaleza propia del nombramiento otorgado al trabajador, por lo que al llegar a su término o cumplir con la obra que le dio origen, queda sin materia y en consecuencia deja de surtir efectos, ya que sino existiera legalmente una actividad sujeta a una obra o tiempo determinado, la relación de trabajo se convertiría en indefinida y el trabajador tendría a su favor la presunción de la garantía de inamovilidad.

## III. Por muerte del trabajador.

El supuesto de muerte de un trabajador es una causal que obviamente da por terminada la relación jurídica del finado con la Dependencia en la que prestaba sus servicios, por lo se considera innecesaria su inclusión dentro de esta disposición legal.

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



Por lo que se refiere a las fracciones III y IV precitadas, basta con acreditar la muerte del trabajador, o bien, por vía del dictamen médico, la incapacidad permanente que le impida la continuación de sus labores para que el nombramiento o designación del trabajador deje de surtir efectos sin responsabilidad para el titular de la Dependencia de que se trate.

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

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

Conforme al criterio sustentado por los Tribunales Colegiados de Circuito, un trabajador incurre en faltas de probidad y honradez cuando no procede rectamente en las funciones que tiene encomendadas, esto es, cuando se aparta de las obligaciones propias de su encargo, dejando de hacerlas o haciéndolas en una forma diversa a la que deben realizarse, independientemente de que haya un daño patrimonial.

**PROBIDAD, FALTA DE. CESE DEL TRABAJADOR AL SERVICIO DEL ESTADO POR INCURRIR EN.** La causal de cese se da con tan sólo la existencia del lucro indebido o falta de probidad, aun cuando no haya habido daño patrimonial, ya que es bastante no proceder durante el desempeño con rectitud de ánimo, y sin cumplir las obligaciones que gravitan sobre el empleado, para que se dé la hipótesis, con mayor razón si en su confesión éste admite tal actitud indebida.  
Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: II, Septiembre de 1995, Tesis: I.5o.T.23 L, Página: 591.

**PROBIDAD U HONRADEZ, FALTA DE. CONCEPTO.** Por falta de probidad u honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas, con mengua de rectitud de ánimo, o sea, apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndolo en contra; debe estimarse que no es necesario para que se



integre la falta de probidad u honradez que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino sólo que se observe una conducta ajena a un recto proceder.

Séptima Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Apéndice de 1995, Tomo: V, Parte SCJN, Tesis: 392, Página: 260.

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

Este supuesto es confundido con el abandono de empleo, sin embargo la diferencia radica esencialmente en que mientras en éste es el propio trabajador quien da por terminada la relación de trabajo, al existir el ánimo de no seguir prestando sus servicios, ya sea porque así lo ha manifestado o porque preste sus servicios a distinta persona, con las faltas de asistencia el trabajador simplemente deja de concurrir al desempeño de sus labores sin aviso alguno y sin causa que justifique su actitud, sin que en su ánimo hubiera el propósito de no volver al puesto que desempeña, sino en el dejar sus actividades por un capricho personal, irresponsable y falto de consideración.

**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.

Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: VII, Febrero de 1998, Tesis: VI.2o.104 L, Página: 469.

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

Supuesto que de igual forma actualiza la causal de faltas de probidad y honradez, ya que es innegable que para que un trabajador esté en posibilidad de realizar las funciones que tiene encomendadas, necesita los objetos de trabajo a que se refiere este inciso, además de que su destrucción evidentemente perjudica los fines y objetivos que persigue la Dependencia respectiva, existiendo además un daño patrimonial en perjuicio del Erario Federal.

**d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.**

Por actos inmorales debe entenderse todos aquellos que ofendan la moral o las buenas costumbres y que menoscaban la reputación de un trabajador en perjuicio de la Dependencia en donde labora.

Por otro lado, el concepto de moral al igual que el de buenas costumbres se encuentra ligado estrechamente con el conjunto de ideas dominantes de una sociedad, en un determinado tiempo y espacio, lo que significa que se encuentran en constante movimiento y lo que en los tiempos de nuestros abuelos se consideraba inmoral hoy es visto como algo natural, verbigracia la exhibición de películas en donde los personajes son vistos sin ropa, es por ello que a quien corresponde definir y en su caso considerar que se ha incurrido en esta causal es al propio juzgador.

#### **DESPIDO DEL TRABAJADOR, ACTOS INMORALES QUE DAN LUGAR**

**A EL.** Por actos inmorales deben entenderse todos aquéllos que ofendan a la moral o a las buenas costumbres, y en consecuencia, si el trabajador despedido, durante las horas de trabajo abrazó y manoseó a una trabajadora, es claro que ejecutó actos inmorales durante sus labores, pues con ello ofendió las buenas costumbres y el pudor de sus compañeros, máxime, si se toma en consideración la significativa connotación que se da al verbo "manosear" en nuestro país.

Amparo directo en materia de trabajo 1976/48. "La Perfeccionada", S. A. 17 de octubre de 1949. Unanimidad de cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Quinta Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: CII, Página: 440.

**BUENAS COSTUMBRES.** No son las que se apegan a las normas científicas y técnicas necesariamente, sino las normas que forman la moral general y social de una colectividad humana en unos lugares y tiempo determinados.

Séptima Época, Instancia: Sala Auxiliar, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 83 Séptima Parte, Página: 15.

#### **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PROFESORES. MALA CONDUCTA COMO CAUSA DE CESE.**

El profesor que no observa buenas costumbres dentro de sus labores e incurre en amagos en el plantel en el que está prestando sus servicios, en contra de un subordinado, da motivo con su conducta a que se menoscabe su reputación en perjuicio de la institución, y por lo mismo su proceder queda incluido dentro de las causas de autorización de cese, a que se refiere el artículo 46, fracción V, inciso a), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que la profesión y calidad de trabajo de los profesores los obligan a cuidar de su vida privada y de sus relaciones con sus semejantes, pues son los que dan ejemplo a la niñez y juventud, no solamente en el desempeño de sus funciones, sino en todo momento como educadores.

Séptima Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 61 Quinta Parte, Página: 60.

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

Esta causal es consecuencia del incumplimiento a la obligación prevista en la fracción IV del artículo 44 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, a que hicimos referencia en el capítulo tercero, y que es precisamente el deber de todo trabajador de guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo, también conocido como el deber de

discreción o de secreto profesional, cuya trasgresión actualiza de igual forma una falta de probidad y honradez, dada la importancia que reviste la documentación oficial y la información en ella contenida, a cuyo acceso se tiene precisamente por laborar en la Dependencia respectiva.

**FALTA DE PROBIDAD DEL TRABAJADOR. DISPOSICIÓN INDEBIDA DE DOCUMENTOS DEL PATRÓN.** Constituye falta de probidad del trabajador la circunstancia de que para ejercitar acciones en contra del patrón, en diverso juicio laboral, disponga de documentos propiedad de éste a los que tuvo acceso sea en razón o no de sus funciones, si no justifica que le fueron proporcionados por el propio patrón, pues de no ser así se estima que la sustracción fue indebida.

Séptima Época, instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 157-162 Sexta Parte, Página: 81.

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

Al igual que en la obligación contemplada en la fracción V del artículo 44 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ésta se actualiza cuando se deja de actuar con la diligencia debida, comprometiendo la seguridad e integridad tanto del taller, oficina o Dependencia donde el trabajador preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren.

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

Es claro que este inciso hace referencia a los subordinados jerárquicamente, así como el hecho de que las órdenes o instrucciones que se reciban deben tener una relación directa con el trabajo que se desempeña, conforme al nombramiento que sustenta cada trabajador, toda vez que no podría decirse que hubo desobediencia injustificada en caso de que se negare a realizar actividades o funciones que se apartan de su puesto o nombramiento, tales

como: realizar pagos, cobros o demás transacciones que no tengan relación alguna con el trabajo que desempeña, etc.

Ahora bien, además de que la desobediencia debe de ser injustificada, también debe ser reiterada, esto es, desobedecer en forma continua las instrucciones que se reciban.

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

Ésta es una de las causales más difíciles de acreditar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, toda vez que debe de existir una habitualidad, es decir, la conducta del trabajador debe ser continua, además de que el estado de embriaguez así como el uso de algún narcótico o droga enervante, se acredita fehacientemente solo con un dictamen médico, ya que el hecho de señalar lisa y llanamente que se observa del trabajador ojos rojos o aliento alcohólico no significa necesariamente que éste bajo su influencia.

No hay que olvidar tomar en cuenta la múltiple propaganda que en la actualidad hace especial hincapié en que el alcoholismo es una enfermedad, que incluso está fuera de la voluntad de quien la padece, por lo que no nos debe extrañar que en un futuro cercano se alegue como causa de incapacidad parcial o permanente del trabajador para seguir prestando sus servicios.

**EBRIEDAD, ESTADO DE, COMO CAUSA ANALOGA DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL.** La fracción XIII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, literalmente señala como causa de rescisión del contrato de trabajo la de "Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez...", sin embargo, no es menos cierto que el propio artículo 47, en su fracción XV, también señala que motivarán la rescisión del contrato de trabajo las causas análogas, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere, lo que pone de manifiesto que el precepto que se indica no debe ser interpretado restrictivamente por el hecho de ser enumerativo, sino que debe ser interpretado extensivamente en relación con lo establecido en la fracción XV del propio artículo, pues dicha fracción considera incluido en las causas

de rescisión del contrato de trabajo, además de las enumeradas, todas aquellas cuya gravedad y consecuencias sean semejantes en lo que al trabajo se refiere. Por tanto, si un trabajador, en horas que no corresponden a sus labores, se presenta en el centro de trabajo en estado de ebriedad, su conducta implica una falta de probidad ya que lesiona el prestigio de la empresa, distrae a sus compañeros que se encuentran laborando, altera la disciplina en el centro de trabajo y puede ocasionar riesgos motivando así la rescisión de su contrato individual de trabajo, en términos de la fracción XIII, relacionada con la fracción XV del artículo 47 del ordenamiento citado, por ser una causa análoga de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Séptima Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Apéndice de 1995, Tomo: V, Parte SCJN, Tesis: 171, Página: 113.

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

Las condiciones generales de trabajo de cada Dependencia son fijadas por el titular, tomando en cuenta la opinión del sindicato correspondiente y, conforme al artículo 88 de la Ley Federal Burocrática, establecen:

- I. La intensidad y calidad del trabajo;
- II. Las medidas que deben adoptarse para prevenir la realización de riesgos profesionales;
- III. Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas;
- IV. Las fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos previos y periódicos;
- V. Las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas; y
- VI. Las demás reglas que fueren convenientes para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo.

Se hace hincapié nuevamente en que la reglamentación interna de cualquier Dependencia gubernamental, cual es el caso de las condiciones generales de trabajo, no deben rebasar lo que la propia Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece.

**TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, CESE Y SUSPENSIÓN DE LOS. LAS CAUSALES LAS DETERMINA LA LEY Y NO LOS REGLAMENTOS.** El artículo 123, apartado B), fracción IX, de la Constitución Federal establece que los empleados al servicio del Estado,

sólo pueden ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fija la ley. Ahora bien, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala en el artículo 46, los diversos casos de cese por causas imputables al trabajador. En tal virtud, los reglamentos de las condiciones generales de trabajo, no pueden modificar, en perjuicio del trabajador, lo que dicho ordenamiento legal señala, creando nuevas o diferentes causas de rescisión de la relación laboral, pues el carácter que aquéllos revisten, es jerárquicamente inferior al de la ley, máxime que la materia de esos reglamentos interiores se precisa en el artículo 88 de la citada ley burocrática.

Séptima Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 217-228 Quinta Parte, Página: 57.

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

Pesé a que esta causal se encuentra dentro de los supuestos que contempla la Ley Federal Burocrática como aquéllos en los que se deberá solicitar autorización al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para dar por terminados los efectos del nombramiento de un trabajador al servicio del Estado, previa instrumentación de un acta administrativa que cumpla con los requisitos previstos en el artículo 46 bis del citado ordenamiento legal, se considera innecesario y carente de materia la elaboración de un acta administrativa en estas circunstancias, ya que más bien se trata de una causal que por sí misma da por terminados los efectos del nombramiento del trabajador.

Lo anterior en atención a que la finalidad de faccionar un acta es que el trabajador sea oído en defensa de sus intereses y tenga la oportunidad de desvirtuar los hechos que se le imputan, presentando las pruebas y testigos de descargo que considere pertinentes, sin embargo dicha situación ya se encuentra satisfecha en el mismo procedimiento penal, que culmina con la sentencia condenatoria que ha causado ejecutoria y que por sí misma constituye la verdad legal.

Asimismo, se considera que el requisito de solicitar la autorización del Tribunal para cesar los efectos del nombramiento de un trabajador se encuentra



satisfecha con la presentación de un escrito en donde se acompañe copia certificada de la sentencia que ha causado ejecutoria, ya que al constituir la verdad legal no podrá variar independientemente de lo que alegue el trabajador en el faccionamiento de la referida acta administrativa, lo cual tiene sustento en la siguiente tesis:

**TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 46, FRACCIÓN V, INCISO J), DE LA LEY BUROCRÁTICA.** De conformidad con los artículos 46 y 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa, y cuando aquél incurra en alguna de las causales previstas en la fracción V del primero de dichos preceptos, el jefe superior de la oficina procederá a levantar un acta administrativa con intervención del trabajador y un representante del sindicato respectivo, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y la de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por los testigos de asistencia, y se entregará una copia al trabajador y otra al representante sindical; sin embargo, tratándose del cese que tiene como causa la prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria, es dable establecer que no es necesario el levantamiento del acta administrativa en los términos y con las formalidades ya mencionadas, en virtud de que la finalidad de los dispositivos legales invocados es que el trabajador sea oído en defensa de sus intereses, y que tenga oportunidad de desvirtuar los hechos que se le imputan, como integradores de la causal de cese, lo que desde luego se colma durante el procedimiento penal, que culmina con la aludida sentencia condenatoria, y en el cual el trabajador tiene las garantías que otorga el artículo 20 de la Constitución Federal, como son las consistentes en que se hará saber en audiencia pública el nombre de su acusador y la naturaleza y causa de la acusación, a fin de que conozca el hecho punible que se le atribuye y pueda contestar el cargo y en general aportar las pruebas pertinentes a su defensa. Consecuentemente, tratándose de una sentencia ejecutoria que constituye la verdad legal, aun instrumentándose la referida acta administrativa, el trabajador ya no podrá variar ni los hechos por los cuales se le declaró culpable ni la sanción que se le impuso, y por tal motivo, la causal de cese de referencia se constituye de manera final sin necesidad de ninguna otra formalidad, con la existencia de la mencionada sentencia ejecutoria, en los términos del artículo 46, fracción V, inciso j), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, tanto más cuando se impone pena de destitución en el empleo del servicio público, sin que esta circunstancia constituya un elemento de la causal.

Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: VI, Julio de 1997, Tesis: I.1o.T.77 L, Página: 439.



El artículo 46 de la Ley Burocrática, establece en su antepenúltimo párrafo la opción para ordenar la remoción del trabajador a otra oficina distinta de aquella en la que estuviere prestando sus servicios, cuando incurra en los actos que señala la fracción V, lo cual se presupone debe darse una vez iniciado el juicio respectivo ante el Tribunal.

## **LA SUSPENSIÓN.**

De una manera general, podemos decir que la suspensión es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones laborales, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador o el patrono, cuando adviene alguna circunstancia que impide al trabajador la prestación de su trabajo, tales como las que contempla el artículo 45 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que versa:

**ARTÍCULO 45.** La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador no significa el cese del mismo.  
Son causas de suspensión temporal:

- I. Que el trabajador contraiga alguna enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajan con él, y
- II. La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria o el arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa, a menos que, tratándose de arresto el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, resuelva que debe tener lugar.

Los trabajadores que tengan encomendado manejo de fondos, valores o bienes, podrán ser suspendidos hasta por sesenta días por el titular de la dependencia respectiva, cuando apareciere alguna irregularidad en su gestión mientras se practica la investigación y se resuelve sobre su cese.

La suspensión no solamente no produce la disolución de la relación de trabajo, sino al contrario, su finalidad es mantenerla viva, en estado latente o estático, a fin de que se recupere su funcionamiento tan pronto desaparezca la causa que la produjo y pueda surtir nuevamente todos sus efectos.

En materia burocrática se lleva a cabo sin perder el derecho al puesto, conservando las condiciones de trabajo, trayendo como consecuencia la no prestación del servicio y la no retribución por parte de la Dependencia, sin alterarse en ningún modo la antigüedad generada hasta ese momento por el trabajador.

Además de las causas de suspensión precitadas, el penúltimo párrafo del artículo 46 del mismo ordenamiento legal plantea dos hipótesis para suspender al trabajador del encargo que desempeña cuando ha incurrido en alguna de las faltas que prevé dicho precepto.

La primera se actualiza cuando el empleado ha incurrido en alguna de las infracciones establecidas en la fracción V del numeral en comento y se cuenta con la anuencia del Sindicato para suspenderlo, circunstancia en que el titular puede actuar de manera unilateral, sin necesidad de presentar su solicitud ante la autoridad laboral competente.

La segunda es cuando el trabajador comete alguna de las faltas a que se refieren los incisos a), c), e) y h) de la fracción V del artículo 46, es decir, cuando se trate de faltas de probidad u honradez o el trabajador destruya intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo; revele asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo; por concurrir habitualmente en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante y, no se cuenta con la aprobación del Sindicato respectivo para suspenderlo, supuesto en el cual necesariamente el titular debe incitar la intervención del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje solicitándole, a través de un incidente, la suspensión de los efectos del nombramiento del trabajador, mismo que se proveerá de plano sin perjuicio de continuar el juicio en lo principal.

En la práctica el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje confunde ambos supuestos, sin que tenga un criterio uniforme acerca de la forma en que debe de dar trámite al incidente, ni los efectos y alcances que el mismo puede llegar a tener, trayendo con ello graves problemas que únicamente atrasan el procedimiento, y como ejemplo podemos señalar que en la Primera Sala de dicho órgano jurisdiccional se resuelve de plano, en la Segunda Sala se emite resolución hasta después de que el trabajador conteste el escrito de demanda, mientras que la Tercera Sala lo resuelve después de que haya tenido verificativo una audiencia incidental.

Dada la tendencia cada vez más frecuente de las distintas Dependencias para solicitar la suspensión de sus trabajadores, es necesario que en forma urgente el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje asuma un criterio uniforme, sobre el trámite, efectos y alcances que debe tener el incidente de suspensión contemplado por el multicitado precepto legal, ya que los diversos criterios no solo varían según la Sala de que se trate, sino en ocasiones entre los mismos secretarios de acuerdos de una misma Sala.

La importancia del incidente de suspensión radica esencialmente en el hecho de que se trata de una medida cautelar que, como su nombre lo indica, suspende temporalmente las labores del trabajador, sin goce de sueldo, dada la gravedad de las infracciones en que haya incurrido así como el riesgo que existe de que su conducta se repita, sin olvidar que en el supuesto de que en definitiva la institución no demuestre los hechos o conducta que se le atribuye, tendrá que pagar los daños y perjuicios ocasionados al trabajador, consistentes en el pago de los salarios caídos y demás prestaciones que hubiere dejado de percibir, como si nunca hubiese sido suspendido de su empleo.

## **5.1.2 EL ARTÍCULO 46 BIS DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.**

Para dar por terminados los efectos del nombramiento de un trabajador burocrático, es necesario que además de que incurra en una de las causales previstas en el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Dependencia faccione un acta administrativa que cumpla con los requisitos que establece el artículo 46 bis de dicho ordenamiento legal:

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

Si a juicio del Titular procede demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañarán, como instrumentos base de la acción, el acta administrativa y los documentos que, al formularse ésta, se hayan agregado a la misma.

Del precitado numeral se desprenden los siguientes requisitos que debe contener el acta administrativa, los cuales únicamente enunciaremos ya que de su estudio nos ocuparemos en el siguiente apartado:

1. Ser levantada por el jefe superior de la oficina;
2. La intervención del trabajador afectado;
3. La intervención de un representante del sindicato respectivo;
4. Los hechos se asentarán con toda precisión;
5. La declaración de los testigos de cargo;
6. En su caso, la de los testigos de descargo, propuestos por el trabajador;
7. Deberán estar presentes dos testigos de asistencia;

8. El acta será firmada por todas las personas que intervengan en ella;
9. Se entregará una copia al trabajador y otra al representante sindical.

Lo anterior conforma una garantía de seguridad jurídica para los empleados, con el objeto de no dejarlos en estado de indefensión, y estos tengan la oportunidad de ser oídos y presentar los testigos de descargo, así como los medios idóneos para su defensa.

## **5.2 EL ACTA ADMINISTRATIVA.**

El acta administrativa, como se ha venido manifestando, tiene su sustento legal en los artículos 46 y 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y para que obtenga plena validez jurídica debe contener los elementos establecidos en este último precepto legal, los cuales constituyen una garantía de seguridad jurídica para los trabajadores al servicio del Estado.

El artículo 46 bis de la Ley Burocrática, se limita a enunciar los requisitos que debe contener un acta administrativa, sin hacer una diferencia entre los de forma y los de fondo, por lo que sin perjuicio de hacer una distinción con posterioridad, estudiaremos únicamente en este apartado los contemplados en dicha disposición.

**1. Ser levantada por el jefe superior de la oficina.** Queda claro que la intención del legislador al utilizar el término “levantar” se encuentra apegada al concepto de elaborar o faccionar. Se considera que no es forzoso que la elaboración del acta administrativa se encuentre dirigida por el jefe inmediato del trabajador afectado, toda vez que en su ausencia, puede intervenir el funcionario jerárquicamente superior que en ese momento se encuentre presente.

**2. La intervención del trabajador afectado.** Habrá casos en los que resulte casi imposible que el trabajador intervenga en el acta, bien porque ha dejado de asistir a sus labores o inclusive se niegue a estar presente, por lo que el titular o representante de la Dependencia cumple con esta obligación requiriendo su presencia para tales efectos, ya sea por oficio o citatorio, precisándole el día, hora y lugar en que tendrá verificativo, haciéndole de su conocimiento los hechos que se le atribuyen así como su derecho de presentar pruebas y testigos de descargo.

**3. La intervención de un representante del sindicato respectivo.** En el acta administrativa siempre intervendrá el sindicato, pues ésta procede exclusivamente contra personal sindicalizado ya que los empleados de confianza, están excluidos del régimen de esta Ley. Al igual que con el trabajador, el titular de la Dependencia de que se trate satisface esta obligación notificando por oficio o citatorio a la representación sindical respectiva, haciéndole saber el día, hora y lugar en que tendrá verificativo, así como los hechos atribuidos al trabajador.

**4. Los hechos se asentarán con toda precisión.** El acta deberá contener lo mas detallado posible los hechos atribuidos al trabajador, esto es, se asentarán las importantes circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron.

**5. La declaración de los testigos de cargo.** Los que bajo protesta de decir verdad, declararán sobre los hechos atribuidos al trabajador, en forma separada, cuyos generales y declaración quedaran asentados de igual manera en el acta administrativa.

Para que la declaración de los testigos de cargo adquiera pleno valor probatorio, les debe de constar los hechos de los cuales declaran, ya que en

caso contrario, se trataría de testigos de oídas carentes de valor probatorio, siendo aplicables los siguientes criterios:

**PRUEBA TESTIMONIAL, REQUISITOS QUE DEBE REUNIR LA. PARA SER IDÓNEA.** Para que la prueba testimonial sea válida, no solamente deben ser las declaraciones sobre un hecho determinado que sean contestes, sino que además los testigos deben ser idóneos para declarar en cuanto esté demostrada la razón suficiente para la cual emite su dicho, o sea, que se justifique la verosimilitud de su presencia en donde ocurrieron los hechos.

Octava Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 72, Diciembre de 1993, Tesis: XX.J/49, Página: 93.

**PRUEBA TESTIMONIAL. TESTIGOS DE OIDAS.** Las declaraciones de los testigos de oídas no son idóneas, ya que la razón por la que emiten su testimonio, no justifica que les consten los hechos.

Octava Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Tomo: VIII-Julio, Página: 196.

**6. En su caso, la de los testigos de descargo, propuestos por el trabajador.** Es una facultad discrecional del trabajador proponer los testigos de descargo que considere pertinentes, pero su omisión no constituye una causa que se pueda alegar para negarle valor probatorio al acta administrativa, ya que ésta sólo es atribuible al trabajador.

**TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. ACTA DE INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA, AUSENCIA DE TESTIGOS DE DESCARGO.** Si el trabajador tuvo conocimiento previo de que se iba a levantar una acta administrativa para establecer si incurrió en alguna causal para rescindir su relación de trabajo, y al tener verificativo el acta correspondiente, no presentó los testigos de descargo a que aluden el artículo 46 bis de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, dicha omisión sólo es atribuible a él, y por tal razón no podrán válidamente impugnar el documento por la falta de ese requisito.

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

Octava Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: VII, Junio de 1991, Página: 449.

**7. Deberán estar presentes dos testigos de asistencia.** Estos darán fe de la diligencia, es decir, de todo lo actuado, sin necesidad de que les consten los hechos que se vierten por los testigos de cargo.

**8. El acta será firmada por todas las personas que intervengan en ella.** Al término del acta administrativa, deberá ser firmada por todos los que hayan intervenido, y en caso de que estos se negaren, así deberá hacerse constar por la autoridad que la instrumenta y los testigos de asistencia. Lo anterior, toda vez que para que un acta administrativa adquiera valor probatorio debe ser ratificada por las personas que hayan participado en ella, de acuerdo con la siguiente tesis de jurisprudencia:

**ACTAS ADMINISTRATIVAS LEVANTADAS CON MOTIVO DE FALTAS COMETIDAS POR TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. SOLO ALCANZAN PLENO VALOR PROBATORIO CUANDO SU CONTENIDO ES RATIFICADO POR SUS FIRMANTES.** Tomando en consideración que en las relaciones laborales con sus servidores públicos, el Estado no actúa como autoridad, sino como sujeto patronal de un contrato de trabajo, según lo ha establecido la jurisprudencia de esta Suprema Corte, y que cuando el titular de una dependencia burocrática (o la persona indicada para ello), ordena el levantamiento del acta administrativa que exige el artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, con miras a verificar si un servidor público incurrió en alguna de las causales rescisorias que especifica ese mismo ordenamiento, tampoco lo hace como autoridad, sino asimilado a un patrón, debe considerarse dicha acta como un documento privado. Por otra parte, de acuerdo con los artículos 46, fracción V y 127 bis, de dicha ley, toca al titular de cada dependencia ejercitar la acción para demandar la terminación de los efectos del nombramiento del servidor público y, asimismo, le corresponde la carga de probar la existencia de la causal relativa. En este contexto, si en el acta administrativa se contiene la razón por la cual se demanda la terminación de los efectos de un nombramiento, y siendo esa acta un documento privado que no conlleva intrínsecamente la prueba plena de su contenido, para alcanzar tal fuerza se requiere de su perfeccionamiento, lo que se logra a través de la comparecencia, ante el órgano jurisdiccional, de quienes la firmaron, dando así oportunidad al trabajador de repreguntarles. Tal circunstancia opera independientemente de que el acta no haya sido objetada por el trabajador, pues de no ser así, y concluir que su ratificación sólo procede cuando se objeta, implicaría a su vez la grave consecuencia de otorgar a la parte patronal, aun en forma eventual, el poder de formular pruebas indubitables ante sí o por su orden, sin carga alguna de perfeccionamiento.



Contradicción de tesis 79/91. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Tercero y Cuarto del Primer Circuito en Materia de Trabajo. 5 de octubre de 1992. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Alberto Pérez Dayán.

Octava Epoca, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 58, Octubre de 1992, Tesis: 4a./J.23/92, Página: 23.

**9. Se entregará una copia al trabajador y otra al representante sindical.**

En caso de que estos se negaren a firmar de recibido, así deberá hacerse constar en el acta por la autoridad y los testigos de asistencia.

Las personas señaladas se constituirán de preferencia en el lugar donde labora el trabajador, o en otro lugar determinado, siempre y cuando se haga del conocimiento previo del afectado. En el acta administrativa se harán constar con toda precisión las irregularidades que se atribuyen al trabajador y las pruebas en torno al caso. Se tomara la declaración de los testigos de cargo en forma separada; concluido lo anterior, se procederá a tomar la declaración del trabajador afectado, teniendo así oportunidad a defenderse, y en su caso podrá ofrecer las pruebas y los testigos de descargo que considere pertinentes, tomándose de igual manera la declaración del Representante Sindical que haya comparecido. Todo lo anterior se hará en presencia de dos testigos de asistencia, que como ya se dijo darán fe de todo lo actuado.

En caso de que el trabajador o el representante sindical no asistan a la diligencia se adjuntarán al acta los acuses de recibo de los citatorios, haciéndose constar que no estuvieron presentes.

Si el titular determina procedente solicitar al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la autorización para cesar al trabajador, el acta administrativa se convertirá en fundamento base de la acción, al igual que todos los demás documentos y elementos que al formularse dicha acta se hubieren agregado a ella.

### 5.2.1 REQUISITOS DE FONDO.

Considero que son aquellos que se vinculan directamente con la conducta del trabajador, motivo de la elaboración del acta administrativa, por lo que la ausencia de alguno de ellos debe implicar la ilegalidad del acta correspondiente y en consecuencia la no autorización por parte del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para dar por terminados los efectos del nombramiento del trabajador.

Lo anterior en virtud de que su omisión afecta el derecho de defensa del afectado, dejándolo en un estado de inseguridad jurídica, ya que van estrechamente ligados con la acreditación de los hechos que configuran la causal de cese.

El artículo 46 bis de la Ley Federal Burocrática contempla los siguientes:

**1. Los hechos se asentarán con toda precisión.** Esto significa que se deberán especificar las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos atribuidos al trabajador, requisito cuya omisión evidentemente dejaría en estado de indefensión al afectado, ya que al desconocer con precisión los hechos que dan lugar a la elaboración del acta administrativa en su contra, queda imposibilitado para realizar una debida defensa, es decir, para ofrecer las pruebas y testigos de descargo tendientes a desvirtuarlos.

**2. La declaración de los testigos de cargo.** Sin este requisito el acta administrativa carecería de valor probatorio, en virtud de que es precisamente a los testigos de cargo a quienes les constan los hechos imputados al trabajador, es decir, éstos son quienes le atribuyen determinada conducta, misma que actualiza alguno de los supuestos previstos en el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

**3. En su caso, la declaración de los testigos de descargo, propuestos por el trabajador.** En caso de que el afectado proponga la intervención de determinados testigos de descargo, a fin de desvirtuar los hechos que se le atribuyen, su declaración deberá hacerse constar en el acta respectiva, ya que en caso contrario el trabajador quedaría en estado de indefensión e inseguridad jurídica al no permitírsele presentar en su defensa los medios probatorios que cree convenientes, sin embargo su omisión no constituye una causa que se pueda alegar para negarle valor probatorio al acta administrativa, ya que ésta sólo es atribuible al trabajador.

Toda vez que la declaración rendida por los testigos de cargo y de descargo en el acta administrativa elaborada en contra de un trabajador se equipara a una testimonial, en virtud de que dicha documental debe ser ratificada por éstos en cuanto a su contenido y firma, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, consideramos que debe aplicarse supletoriamente lo establecido en el artículo 813 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, es decir, deberán comparecer tres testigos de cargo y, en su caso, tres testigos de descargo por cada hecho que se pretenda probar, lo cual disminuiría en gran medida la práctica de entorpecer el faccionamiento del acta administrativa al presentar inclusive más de diez testigos para acreditar un mismo hecho.

**4. Deberá ser firmada por todas las personas que intervengan en ella.** Lo anterior toda vez que previa lectura que hagan los comparecientes del acta administrativa, la ratificarán, aceptarán y firmarán de enterados. Se considera como requisito de fondo, toda vez que atendiendo el criterio sostenido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la contradicción de tesis 79/91, entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Tercero y Cuarto del Primer Circuito en Materia de Trabajo, para que una acta administrativa adquiera pleno valor probatorio es necesario que sea ratificada por todas aquellas personas que intervinieron y firmaron el acta.

**5. Comparecencia de dos testigos de asistencia.** Su función es dar fe de todo lo actuado, sin necesidad de que les consten los hechos atribuidos al trabajador afectado.

El artículo 46 bis de la Ley Burocrática establece como requisitos para la elaboración de una acta administrativa, el contar con la intervención del trabajador afectado y la de su representante sindical, sin embargo el titular únicamente está facultado para citar al trabajador y al representante del sindicato respectivo a participar en la elaboración del acta administrativa, más no cuenta con el poder coercitivo para hacerlos comparecer, ya que en tal acto actúa como patrón y no como autoridad, por lo que consideramos que dicho precepto legal debe sufrir una primera modificación, sin perjuicio de que con posterioridad se realicen otras hasta llegar a cumplir con la perspectiva de esta investigación, quedando de la siguiente forma:

**ARTÍCULO 46 Bis.** Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del artículo anterior, previa notificación que se haga al trabajador y a un representante del Sindicato respectivo, el jefe superior de la oficina procederá a faccionar acta administrativa.

El acta deberá contener con toda precisión los hechos, la declaración del trabajador afectado y la de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto, una copia al trabajador y otra al representante sindical.

Si a juicio del Titular procede demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañarán, como instrumentos base de la acción, el acta administrativa y los documentos que, al formularse ésta, se hayan agregado a la misma.

Es así como surgen dos nuevos requisitos para la elaboración del acta administrativa en contra de un trabajador:

**6. Notificación al trabajador para que comparezca al acta administrativa.**

En ocasiones el trabajador no acude a la elaboración del acta administrativa

en su contra, pese a que se encuentra debidamente citado para estar presente, sin que sea causa imputable al patrón, por lo que el titular o representante de la Dependencia cumple con esta obligación requiriendo su presencia para tales efectos, ya sea por oficio o citatorio, precisándole el día, hora y lugar en que tendrá verificativo, haciéndole de su conocimiento los hechos que se le atribuyen, así como su derecho de presentar pruebas y testigos de descargo.

**7. Notificación al Sindicato de la Dependencia correspondiente.** Al igual que en el caso anterior, cuando se acredita que mediante oficio o citatorio fue debidamente notificada la representación sindical del trabajador para comparecer al acta administrativa, su ausencia no puede ser atribuible al titular de la Dependencia, ya que tal acto queda fuera de su alcance.

Para una mayor apreciación de lo manifestado en los dos casos anteriores basta hacer una simple analogía: el artículo 788 de la Ley Federal del Trabajo establece como apercibimiento, en caso de que los absolventes no concurren el día y hora señalados para el desahogo de la prueba confesional ofrecida a su cargo, el que se les tenga por confesos de las posiciones que se le articulen y que hayan sido previamente calificadas de legales, sin que exista la obligación por parte de la autoridad competente de volverlos a citar.

### **5.2.2 REQUISITOS DE FORMA.**

A diferencia de los requisitos de fondo, la ausencia de los que consideramos como de forma, no invalida el acta administrativa sino única y exclusivamente le resta valor probatorio sin que ello sea suficiente para afirmar que no se acredita la causal de cese atribuida al trabajador afectado, toda vez que debe de ser adminiculada con los demás medios probatorios ofrecidos por las partes en el juicio. Tales requisitos son los siguientes:

**1. Su faccionamiento deberá estar a cargo del jefe superior de la oficina.**

Fortalece la seguridad jurídica de todo trabajador, ya que por un momento imaginemos que toda persona que labore en una Dependencia tenga facultades para instrumentar actas administrativas, evidentemente traería aparejado su uso excesivo e inclusive vengativo, independientemente de su procedencia.

Cabe señalar de nueva cuenta que el jefe superior de la oficina no es necesariamente el jefe inmediato del afectado, toda vez que en su ausencia, considero válida la intervención del funcionario jerárquicamente superior que se encuentre presente, lo cual en cierto momento puede inclusive evitar la prescripción de la acción laboral ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Asimismo, resulta trascendente hacer notar la importancia de que la persona que tenga a su cargo la elaboración del acta administrativa se encuentre asistida por algún representante del Jurídico de la Dependencia de que se trate, toda vez que en ocasiones se encuentra a cargo de trabajadores que no tienen conocimiento de la norma legal existente, trayendo como consecuencia una acta administrativa carente de los requisitos esenciales que contempla la Ley Federal Burocrática.

**2. Lugar, fecha y hora de su inicio y finalización.** Tiene como fin el corroborar que el acta administrativa tuvo verificativo en el lugar, fecha y hora en que se citó al trabajador y a su representante sindical para comparecer e intervenir en ella.

Atendiendo a los dos requisitos anteriores, el citado artículo debe sufrir una segunda modificación:

**ARTÍCULO 46 Bis.** Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del artículo anterior, previa notificación que se haga al trabajador y a un representante del Sindicato respectivo, el jefe superior de la oficina procederá a faccionar acta administrativa y en ausencia de éste será válida la intervención del

funcionario jerárquicamente superior que en ese momento se encuentre presente; quienes podrán ser asistidos por un representante del Jurídico de la dependencia de que se trate.

El acta deberá contener con toda precisión el lugar, fecha y hora de su elaboración, los hechos, la declaración del trabajador afectado y la de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto, una copia al trabajador y otra al representante sindical.

Si a juicio del Titular procede demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañarán, como instrumentos base de la acción, el acta administrativa y los documentos que, al formularse ésta, se hayan agregado a la misma.

### **3. Se entregará una copia al trabajador y otra al representante sindical.**

En el supuesto de que estos se negaren a firmar de recibido, así deberá hacerse constar en el acta por la autoridad que la instrumenta y los testigos de asistencia.

A efecto de finalizar este apartado se expone el modelo de una acta administrativa, tomando en cuenta que su elaboración varía de acuerdo con el criterio de cada Dependencia, mismo que constituye el anexo de esta investigación.

## **5.3 EL VALOR PROBATORIO DEL ACTA ADMINISTRATIVA EN EL DERECHO BUROCRÁTICO LABORAL.**

Para conocer el valor probatorio que debe adquirir el acta administrativa en la autorización de cese de un trabajador al servicio del Estado, es necesario considerar la intención del legislador al establecer el artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, disposición legal que la contempla.

"El artículo 46 de la Ley en su reforma, así como la creación de los artículos 46 bis y 127 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio de

Estado, tienen como objetivo primordial evitar injusticias que lamentar, cuando se dan por terminados los efectos del nombramiento o la suspensión de estos efectos, en esta forma se pretende concluir con pedir excusas hecho el daño, lo que traerá una disminución del pago de salarios caídos durante el procedimiento porque disminuirá el número de ceses injustificados. Lo anterior no libera que puedan suspenderse los efectos del nombramiento cuando existan causas graves y sea autorizada tal determinación, contribuyendo todo lo reglamentado a la mayor agilidad en la tramitación de los procesos.<sup>55</sup>

El objetivo de que la autorización para dar por terminados los efectos del nombramiento de un trabajador la establezca el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es para proteger el empleo del trabajador de base, limitando la voluntad de los titulares, evitando así su separación inmediata del empleo en determinados casos o situaciones, por lo que se debe satisfacer previamente una investigación que culmina con el acta administrativa correspondiente, misma que constituye el fundamento de la acción.

Ahora bien, el artículo 46 bis de la Ley Federal Burocrática establece los requisitos que debe cumplir el acta administrativa, sin embargo no hace una diferencia entre los que se deben de considerar de fondo y de forma, por lo que retomaremos la clasificación hecha con anterioridad.

### **REQUISITOS DE FONDO.**

1. Notificación al trabajador para que comparezca al acta administrativa.
2. Notificación al Sindicato de la Dependencia correspondiente.
3. Los hechos se asentarán con toda precisión.
4. La declaración de los testigos de cargo.
5. La declaración de los testigos de descargo, propuestos por el trabajador.
6. Durante su elaboración deberán estar presentes dos testigos de asistencia.
7. Previa lectura que hagan los comparecientes del acta, la ratificarán, aceptarán y firmarán.

---

<sup>55</sup> Cámara de Diputados, *Dictamen de 1a. Lectura, Diciembre 26, 1975, Año III, T. III, No. 43.*



## **REQUISITOS DE FORMA.**

- 1.** Su facciónamiento estará a cargo del jefe superior de la oficina y en su ausencia será válida la intervención del funcionario jerárquicamente superior que en ese momento se encuentre presente; quienes podrán ser asistidos por un representante del Jurídico de la Dependencia de que se trate.
- 2.** Lugar, fecha y hora de su inicio y finalización.
- 3.** Se entregará una copia al trabajador y otra al representante sindical.

La omisión de alguno de los requisitos señalados no trae las mismas consecuencias jurídicas, ya que mientras la ausencia de uno de los requisitos de fondo afecta directamente la conducta o la causal de cese que se pretende atribuir al trabajador, la falta de los que consideramos como de forma no conlleva necesariamente a la no acreditación de los hechos base de la acción.

Lo antes manifestado se confirma si se toma en cuenta que la intención del legislador al crear dicho artículo fue crear una medida de protección para evitar en gran medida los despidos injustificados a que era objeto la clase trabajadora, la cual se satisface con la investigación administrativa de los hechos atribuidos al trabajador, misma que culmina con el acta administrativa, dejando su valoración y la de los documentos anexos a ella al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje quien finalmente será el que decida si se autoriza el cese de un trabajador.

Los artículos 46 bis y 127 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, contemplan la figura del acta administrativa como una especial carga de la prueba, en lo concerniente a la solicitud que se hace ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para dar por terminados los efectos del nombramiento de un trabajador, convertida prácticamente en presupuesto de las demandas, más cabe hacer hincapié que no se trata del único medio probatorio del que puede allegarse el titular para acreditar ante la

autoridad correspondiente la conducta en que incurre un trabajador y que actualice alguna de las causales de cese previstas en el artículo 46 fracción V de la Ley Federal Burocrática, ya que los preceptos legales de referencia establecen de igual manera la posibilidad de acreditarla a través de los diversos medios de prueba que enuncia el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, tan es así que el propio artículo 127 bis señala que la Dependencia presentará por escrito su demanda, acompañada del acta administrativa y de los documentos que se le hayan anexado, solicitando en el mismo acto el desahogo de las demás pruebas que sea posible rendir durante la audiencia a que se refiere dicha disposición legal.

En consecuencia, el acta administrativa es contemplada por la propia Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado como una especial carga probatoria, la cual no sustituye a los demás medios probatorios existentes en materia laboral, por lo que la ausencia de alguno de los requisitos de fondo que debe reunir, traería consigo la no acreditación de los hechos que ampara su contenido, a diferencia de los requisitos de forma que pueden llegar a ser subsanados.

Es así como surge la propuesta de la tercera y última modificación al artículo 46 bis, quedando de la siguiente manera:

**ARTÍCULO 46 Bis.** Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del artículo anterior, previa notificación que se haga al trabajador y a un representante del Sindicato respectivo, el jefe superior de la oficina procederá a faccionar acta administrativa y en ausencia de éste será válida la intervención del funcionario jerárquicamente superior que en ese momento se encuentre presente; quienes podrán ser asistidos por un representante del Jurídico de la dependencia de que se trate. El acta deberá cumplir con los requisitos siguientes:

- I. Lugar, fecha y hora de su inicio y finalización;
- II. Se asentarán con toda precisión los hechos, la declaración del trabajador afectado y la de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, los cuales se limitarán a tres por cada hecho que se pretenda probar;

- III. Previa lectura que hagan los comparecientes del acta, la ratificarán, aceptarán y firmarán;
- IV. Durante su desarrollo deberán estar presentes dos testigos de asistencia;
- V. Se entregara en ese mismo acto una copia al trabajador y otra al representante sindical.

Si a juicio del Titular procede demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañarán, como instrumentos base de la acción, el acta administrativa y los documentos que, al formularse ésta, se hayan agregado a la misma.

La falta de alguno de los requisitos a que se refieren las fracciones I y V podrá subsanarse en el momento en que la dependencia respectiva ejerza la acción que contempla este artículo.

Para que una acta administrativa adquiera pleno valor probatorio debe ser ratificada por todas las personas que intervinieron en ella, atendiendo al criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, respecto de que en tal acto el titular actúa como patrón y no como autoridad, por lo que debe de ser considerada como un documento privado y, como tal, requiere de su perfeccionamiento para llegar a ser considerada prueba plena.

**ACTAS ADMINISTRATIVAS LEVANTADAS CON MOTIVO DE FALTAS COMETIDAS POR TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. SOLO ALCANZAN PLENO VALOR PROBATORIO CUANDO SU CONTENIDO ES RATIFICADO POR SUS FIRMANTES.** Tomando en consideración que en las relaciones laborales con sus servidores públicos, el Estado no actúa como autoridad, sino como sujeto patronal de un contrato de trabajo, según lo ha establecido la jurisprudencia de esta Suprema Corte, y que cuando el titular de una dependencia burocrática (o la persona indicada para ello), ordena el levantamiento del acta administrativa que exige el artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, con miras a verificar si un servidor público incurrió en alguna de las causales rescisorias que especifica ese mismo ordenamiento, tampoco lo hace como autoridad, sino asimilado a un patrón, debe considerarse dicha acta como un documento privado. Por otra parte, de acuerdo con los artículos 46, fracción V y 127 bis, de dicha ley, toca al titular de cada dependencia ejercitar la acción para demandar la terminación de los efectos del nombramiento del servidor público y, asimismo, le corresponde la carga de probar la existencia de la causal relativa. En ese contexto, si en el acta administrativa se contiene la razón por la cual se demanda la terminación de los efectos de un nombramiento, y siendo esa acta un documento privado que no conlleva intrínsecamente la prueba plena de su contenido, para alcanzar tal fuerza se requiere de su

perfeccionamiento, lo que se logra a través de la comparecencia, ante el órgano jurisdiccional, de quienes la firmaron, dando así oportunidad al trabajador de repreguntarles. Tal circunstancia opera independientemente de que el acta no haya sido objetada por el trabajador, pues de no ser así, y concluir que su ratificación sólo procede cuando se objeta, implicaría a su vez la grave consecuencia de otorgar a la parte patronal, aun en forma eventual, el poder de formular pruebas indubitables ante sí o por su orden, sin carga alguna de perfeccionamiento.

Octava Epoca, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 58, Octubre de 1992, Tesis: 4a./J.23/92, Página: 23.

**ACTAS ADMINISTRATIVA. EN INVESTIGACIÓN DE FALTAS DE LOS TRABAJADORES DEBEN SER RATIFICADAS.**

Las actas administrativas levantadas en la investigación de las faltas cometidas por los trabajadores, para que no den lugar a que se invaliden, deben de ser ratificadas por quienes las suscriben, para dar oportunidad a la contraparte de repreguntar a los firmantes del documento, con el objeto de que no se presente la correspondiente indefensión. Por tanto, cuando existe la ratificación del acta por parte de las personas que intervinieron en su formación y se da oportunidad a la contraparte para repreguntar a los firmantes del documento y no se desvirtúan, con las preguntas que se formulen, los hechos que se imputan, la prueba alcanza su pleno valor probatorio.

Octava Epoca, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: XII, Agosto de 1993, Página: 320.

Sin embargo, se considera que en los siguientes supuestos la ratificación del acta administrativa resulta innecesaria, esto es, constituyen una excepción a la regla, ya que no se suscita controversia alguna respecto a los hechos que motivan la solicitud de cese.

1. Por confesión expresa del trabajador contenida en el acta que ratifica. En el momento en que un trabajador reconoce como auténtica su firma que obra en el acta administrativa instrumentada en su contra, conlleva a reconocer la declaración que rindió en ella, incluyendo en su caso la confesión expresa de haber cometido la falta que se le atribuye, a menos que demuestre su alteración o las razones que alegue para impugnar como no auténtico dicho texto.

2. Por confesión expresa del trabajador durante el desarrollo del juicio laboral. En términos del artículo 794 de la Ley Federal del Trabajo, se tendrá por confesión expresa de las partes las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio, independientemente de que sea ofrecida como prueba.

## **LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA.**

Con el fin de tener una visión más clara de la práctica cada vez más frecuente de las Secretarías de Estado para elaborar actas administrativas en contra de sus trabajadores, es necesario tomar como ejemplo una de las Dependencias que conforman la Administración Pública Federal, en este caso la Secretaría de Educación Pública.

La Secretaría de Educación Pública tiene a su cargo el desempeño de las atribuciones y facultades que le encomiendan la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley General de Educación y demás leyes, así como también los reglamentos, decretos y órdenes del Presidente de la República. Al frente de ella se encuentra el Secretario del Despacho, quien para el desahogo de los asuntos de su competencia se auxilia de los siguientes servidores públicos y unidades administrativas, como lo establece el artículo 2º del Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública, publicado en el Diario Oficial de la Federación con fecha 20 de diciembre de 2002.

### **A. Los servidores públicos:**

1. Subsecretario de Planeación y Coordinación;
2. Subsecretario de Educación Superior e Investigación Científica;
3. Subsecretario de Educación Básica y Normal;
4. Subsecretario de Educación e Investigación Tecnológicas;

5. Subsecretario de Servicios Educativos para el Distrito Federal; y
6. Oficial Mayor.

**B. Las unidades administrativas:**

1. Dirección General de Asuntos Jurídicos;
2. Dirección General de Relaciones Internacionales;
3. Unidad de Comunicación Social;
4. Coordinación General de Representaciones de la Secretaría de Educación Pública en las Entidades Federativas;
5. Representaciones de la Secretaría de Educación Pública en las Entidades Federativas;
6. Coordinación General de Educación Intercultural Bilingüe;
7. Coordinación General de Educación Media Superior;
8. Coordinación General de Atención Ciudadana;
9. Unidad de Enlace con el Congreso de la Unión;
10. Dirección General de Televisión Educativa;
11. Dirección General de Planeación, Programación y Presupuesto;
12. Dirección General de Evaluación;
13. Dirección General de Acreditación, Incorporación y Revalidación;
14. Coordinación de Órganos Desconcentrados y del Sector Paraestatal;
15. Coordinación Nacional de Carrera Magisterial;
16. Dirección General de Educación Superior;
17. Dirección General de Profesiones;
18. Coordinación General de Universidades Tecnológicas;
19. Dirección General del Bachillerato;
20. Dirección General de Normatividad;
21. Dirección General de Materiales y Métodos Educativos;
22. Dirección General de Investigación Educativa;
23. Dirección General de Educación Indígena;

24. Coordinación General de Actualización y Capacitación para Maestros en Servicio;
25. Dirección General de Institutos Tecnológicos;
26. Dirección General de Educación Tecnológica Industrial;
27. Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria;
28. Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo;
29. Dirección General de Educación Secundaria Técnica;
30. Dirección General de Educación en Ciencia y Tecnología del Mar;
31. Dirección General de Planeación, Programación y Presupuesto en el Distrito Federal;
32. Dirección General de Operación de Servicios Educativos en el Distrito Federal;
33. Dirección General de Servicios Educativos Iztapalapa;
34. Dirección General de Administración de Personal en el Distrito Federal;
35. Dirección General de Educación Normal y Actualización del Magisterio en el Distrito Federal;
36. Dirección General de Extensión Educativa;
37. Dirección General de Educación Física en el Distrito Federal;
38. Dirección General de Innovación, Calidad y Organización;
39. Dirección General de Recursos Financieros;
40. Dirección General de Tecnología de la Información;
41. Dirección General de Personal, y
42. Dirección General de Recursos Materiales y Servicios.

Asimismo, conforme al numeral de referencia, la Secretaría Educación Pública cuenta con los siguientes órganos desconcentrados:

1. Comisión Nacional del Deporte;
2. Consejo Nacional para la Cultura y las Artes;
3. Instituto Nacional de Antropología e Historia;
4. Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura;

5. Instituto Nacional del Derecho de Autor;
6. Instituto Politécnico Nacional;
7. Radio Educación, y
8. Universidad Pedagógica Nacional.

En cada una de las áreas precitadas se lleva a cabo el faccionamiento de múltiples actas administrativas, cuyo estudio y dictaminación se encuentra a cargo de la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría, de las cuales más de la mitad no proceden ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, por no reunir los requisitos previstos en el artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, independientemente de que se trate de un requisito de forma o de fondo y que la responsabilidad laboral del trabajador se haya o no acreditado con otros medios de prueba.

A fin de corroborar lo anterior, basta tomar las cifras que se manejan dentro de la Secretaría de Educación Pública, respecto a las actas administrativas y demandas de cese generadas en dicha Dependencia, durante el periodo que abarca el mes de enero del año 2000 a julio de 2003, tomando como referencia cinco de sus unidades administrativas:

UNIDAD ADMINISTRATIVA	ACTAS GENERADAS	DEMANDAS PRESENTADAS
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN PREESCOLAR	25	11
COORDINACIÓN SECTORIAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA	195	89
COORDINACIÓN SECTORIAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA	276	124
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SECUNDARIA TÉCNICA	82	46
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN TECNOLÓGICA INDUSTRIAL	153	62

Conforme a las cifras señaladas, sólo un promedio del 45% de las actas administrativas se presentan ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, mientras que un 55% son devueltas a las unidades donde se elaboraron, toda vez que desde su origen carecen de alguna de las formalidades previstas por la Ley Federal Burocrática.



Este 45% de actas administrativas constituyen la base de la acción de las demandas presentadas por la Secretaría en contra de sus trabajadores, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, las cuales no proceden en su totalidad, ya sea porque el citado Tribunal considera que no se cumplió con los requisitos que establece el artículo 46 bis de la Ley Federal Burocrática o bien porque no fueron debidamente perfeccionadas, es decir, no fueron ratificadas por todos los que participaron en ella.

Es importante hacer notar que por el lento desarrollo del proceso laboral ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, no se está en posibilidad de manejar cifras de los laudos en donde se autoriza el cese a la Secretaría, ya que estaríamos jugando únicamente con las cantidades sin tener ninguna certeza, toda vez que a la fecha aún existen juicios pendientes que tuvieron origen en el año de 1998.

En este contexto, atendiendo a la práctica cada vez más frecuente de las Dependencias para elaborar actas administrativas en contra de sus trabajadores, surge la imperiosa necesidad de revisar lo previsto en los artículos 46 y 46 bis de la Ley Federal Burocrática, para así concebir el alcance probatorio que debe adquirir el acta administrativa en la autorización de cese que, vía acción, ejercita una Dependencia ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, haciendo una distinción entre sus requisitos de fondo y forma, para dar una mayor claridad al faccionamiento y manejo del acta administrativa dentro de la responsabilidad laboral de los servidores públicos e inclusive resulta necesaria la creación de un reglamento general que se encargue de especificar la forma y los términos en los cuales debe elaborarse, regulando en forma clara y detallada cada uno de los requisitos que debe reunir el acta administrativa.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** El concepto de servidor público es el género donde se encuadran las diferentes categorías de los trabajadores burocráticos, atendiendo a que no toda persona que presta un servicio público rige su relación jurídico laboral por lo dispuesto en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

**SEGUNDA.** El Estado patrón es una ficción jurídica creada para sustentar la relación laboral entre el Estado y sus trabajadores, así como las consecuencias de carácter laboral que de ella se deriven.

**TERCERA.** Si bien es cierto la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reguló y sentó la base jurídica del acta administrativa en sus artículos 46 y 46 bis, la práctica de las Dependencias en solicitar la autorización del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para dar por terminados los efectos del nombramiento de sus trabajadores fue hasta que se emitió la tesis de jurisprudencia 46/97, identificada bajo el rubro "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 (MODIFICCIÓN DEL CRITERIO DE LA TESIS JURISPRUDENCIAL 564, COMPILACIÓN DE 1995, TOMO QUINTO)", aprobada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en sesión pública de 5 de septiembre de 1997.

**CUARTA.** La figura del acta administrativa es una especial carga de la prueba que tiene el titular actor, en lo concerniente al ejercicio de la acción ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, con la pretensión que le autorice

cesar los efectos del nombramiento de un trabajador al servicio del Estado, convertida prácticamente en presupuesto de la demanda.

**QUINTA.** Cuando un trabajador incurre en alguna de las causales de cese previstas en el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que a continuación se enuncian, el titular de la Dependencia respectiva podrá acudir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, solicitándole a través de un escrito de demanda su autorización para dar por terminados los efectos de su nombramiento, acompañando el acta administrativa correspondiente.

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

**SEXTA.** En caso de que un trabajador actualice el supuesto establecido en el artículo 46 fracción V inciso j) de la Ley Federal Burocrática, es decir, que se haya hecho acreedor a una pena de prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoriada, se considera innecesario y carente de materia la elaboración de una acta administrativa, al encontrarse satisfecha su garantía de audiencia en el respectivo procedimiento penal, que culmina con la sentencia y

que por sí misma constituye la verdad legal, razón por la cual dicho supuesto debe quedar fuera de lo previsto en la fracción V del numeral de referencia, al actualizarse una causal de terminación de los efectos del nombramiento del trabajador sin responsabilidad para el titular de la Dependencia.

**SÉPTIMA.** Toda vez que el artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no establece en forma clara y precisa los requisitos que debe reunir el acta administrativa, ni hace una distinción entre los requisitos considerados de fondo con los de forma, así como las consecuencias jurídicas que trae consigo la ausencia de alguno de ellos, se propone que el citado precepto legal sufra modificaciones, quedando de la siguiente manera:

**ARTÍCULO 46 Bis.** Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del artículo anterior, previa notificación que se haga al trabajador y a un representante del Sindicato respectivo, el jefe superior de la oficina procederá a faccionar acta administrativa y en ausencia de éste será válida la intervención del funcionario jerárquicamente superior que en ese momento se encuentre presente; quienes podrán ser asistidos por un representante del Jurídico de la dependencia de que se trate. El acta deberá cumplir con los requisitos siguientes:

- I. Lugar, fecha y hora de su inicio y finalización;
- II. Se asentarán con toda precisión los hechos, la declaración del trabajador afectado y la de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, los cuales se limitarán a tres por cada hecho que se pretenda probar;
- III. Previa lectura que hagan los comparecientes del acta, la ratificarán, aceptarán y firmarán.
- IV. Durante su desarrollo deberán estar presentes dos testigos de asistencia;

- V. Se entregara en ese mismo acto una copia al trabajador y otra al representante sindical.

Si a juicio del Titular procede demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañarán como instrumentos base de la acción, el acta administrativa y los documentos que, al formularse ésta, se hayan agregado a la misma.

La falta de alguno de los requisitos a que se refieren las fracciones I y V podrá subsanarse en el momento en que la dependencia respectiva ejerza la acción que contempla este artículo.

**OCTAVA.** Los requisitos de fondo que debe reunir el acta administrativa, en nuestra opinión, son los siguientes:

- a) El trabajador deberá ser notificado a fin de que comparezca a la instrumentación del acta administrativa en su contra, cumpliéndose con tal requisito a través de oficio o citatorio, precisándole el día, hora y lugar en que tendrá verificativo, haciéndole de su conocimiento los hechos que se le atribuyen así como su derecho de presentar pruebas y testigos de descargo.
- b) Deberá ser notificado, ya sea por oficio o citatorio, el Sindicato de la Dependencia respectiva, a fin de que comparezca a la instrumentación del acta administrativa, haciéndole de su conocimiento los hechos que se le atribuyen al trabajador.
- c) Los hechos que se le atribuyen al trabajador deberán ser asentados con toda precisión, especificando las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron.
- d) Se asentará la declaración de los testigos de cargo, limitándose a tres por cada hecho que se pretenda probar.

- e) En su caso, se asentará la declaración de los testigos de descargo propuestos, sin que su omisión constituya un argumento para negarle valor probatorio al acta administrativa, ya que la ausencia de tal requisito es únicamente atribuible al propio trabajador afectado. Al igual que en el inciso anterior el número de testigos se limita a tres por cada hecho a probar.
- f) Durante su elaboración estarán presentes dos testigos de asistencia, quienes darán fe de todo lo actuado.
- g) Previa lectura que hagan los comparecientes del acta, la ratificarán, aceptarán y firmarán.

La ausencia de alguno de los requisitos de fondo implica la no autorización por parte del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para cesar los efectos del nombramiento del trabajador, toda vez que la omisión de éstos afecta su derecho de defensa, dejándolo en un estado de indefensión jurídica, ya que van estrechamente ligados con la acreditación de los hechos que configuran la causal de cese invocada.

**NOVENA.** El acta administrativa debe reunir, a nuestro juicio, los siguientes requisitos de forma:

- a) Será instrumentada por el jefe superior de la oficina, sin que necesariamente se identifique con el jefe inmediato del afectado, toda vez que en su ausencia, es válida la intervención del funcionario jerárquicamente superior que en ese momento se encuentre presente; además de que pueden ser asistidos por un representante del Jurídico de la Dependencia de que se trate.
- b) Se especificará el lugar, fecha y hora de su inicio y finalización.
- c) Se entregará una copia al trabajador y otra al representante sindical.

El incumplimiento de alguno de los requisitos de forma no invalidará el acta administrativa, sino que le resta valor probatorio, sin que ello sea suficiente para afirmar que no se acredita la causal de cese atribuida al trabajador afectado, toda vez que ésta deberá de ser adminiculada con los demás medios de prueba ofrecidos por las partes en el juicio.

**DÉCIMA.** El artículo 46 de la Ley Federal Burocrática plantea dos hipótesis en los que procede la suspensión de los efectos del nombramiento de un trabajador.

El primer supuesto se actualiza cuando incurre en alguna de las conductas contempladas en la fracción V del precepto legal citado supra, y se cuenta con la anuencia del Sindicato para suspender al trabajador, en donde el titular puede actuar unilateralmente, i. e., suspender en funciones y salario al trabajador afectado sin previa solicitud ni aviso al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

El segundo caso es cuando el trabajador comete alguna de las faltas a que se refieren los incisos a), c), e) y h) de la fracción V del numeral de referencia, idest, cuando se trate de faltas de probidad u honradez o destruya intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo; revele asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo; por concurrir habitualmente en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante y, no se cuenta con la aprobación del Sindicato respectivo para suspender al trabajador, en el cual necesariamente el titular debe incitar la intervención del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, a través de un incidente, a fin de que autorice la suspensión de los efectos del nombramiento del trabajador, mismo que se proveerá de plano sin afectar la continuación del juicio en lo principal, en donde se resolverá en definitiva sobre la procedencia de la solicitud para dar por terminados los efectos de su nombramiento.

**DÉCIMA PRIMERA.** Los supuestos que contempla el artículo 46 de la Ley Federal Burocrática para suspender a un trabajador al servicio del Estado, es una medida cautelar que suspende temporalmente las labores del afectado, sin goce de sueldo, dada la gravedad de las infracciones en que haya incurrido, así como el riesgo que existe de que su conducta se repita en perjuicio de los fines y objetivos que persigue la Dependencia en la cual labora.

**DÉCIMA SEGUNDA.** El acta administrativa adquiere pleno valor probatorio al momento en que es ratificada por todas las personas que hayan comparecido en ella, a excepción de los siguientes supuestos, en los cuales su ratificación resulta innecesaria, por no existir controversia respecto a los hechos que la motivaron:

- a) Por confesión expresa contenida en el acta administrativa. En el momento en que un trabajador reconoce como auténtica su firma que obra en el acta elaborada en su contra, conlleva a reconocer la declaración que rindió en ella, incluyendo en su caso la confesión expresa de haber cometido la falta que se le atribuye, a menos que demuestre su alteración o las razones que alegue para impugnar como no auténtico dicho texto.
  
- b) Por confesión expresa del trabajador durante el desarrollo del juicio laboral. En términos del artículo 794 de la Ley Federal del Trabajo, se tendrá por confesión expresa de las partes las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio, independientemente de que sea ofrecida como prueba.



## BIBLIOGRAFIA

1. **ACOSTA ROMERO, Miguel.** *Derecho Burocrático Mexicano*, 2a. ed., México, Porrúa, 1999.
2. **ARELLANO GARCÍA, Carlos.** *Derecho Procesal Civil*, 2a. ed., México, Porrúa, 1987.
3. **BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel.** *Derecho Procesal del Trabajo*, México, Trillas, 1991.
4. **BRICEÑO RUIZ, Alberto.** *Derecho Individual del Trabajo*, México, Harla, 1985.
5. **CÁRDENAS, Raúl F.** *Responsabilidad de los Funcionarios Públicos*, México, Porrúa, 1982.
6. **CANTON MOLLER, Miguel.** *Derecho del Trabajador Burocrático*, 2a. ed., México, Ed. Pac., 1991.
7. **CASTRO ESTRADA, Alvaro.** *Responsabilidad Patrimonial del Estado*, México, Porrúa, 1997.
8. **CAVAZOS FLORES, Baltasar.** *40 Lecciones de Derecho Laboral*, 8a. ed., México, Trillas, 1994.
9. \_\_\_\_\_ . *Causales de despido*, México, Trillas, 1992.
10. **DAVALOS, José.** *Derecho del Trabajo I*, 5a. ed., México, Porrúa, 1994.

11. \_\_\_\_\_ . *Tópicos Laborales*, México, Porrúa, 1992.
12. **DE BUEN L., Néstor**. *Derecho del Trabajo*, Tomo I, 9a. ed., México, Porrúa, 1994.
13. \_\_\_\_\_ . *Derecho del Trabajo*, Tomo II, 10a. ed., México, Porrúa, 1994.
14. \_\_\_\_\_ . *Derecho Procesal del Trabajo*, 2a. ed., México, Porrúa, 1990.
15. **DE LA CUEVA, Mario**. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, 6a. ed., México, Porrúa, 1999.
16. **DE PINA, Rafael y CASTILLO LARRAÑAGA, José**. *Instituciones de derecho procesal civil*, México, Porrúa, 1982.
17. **DIAZ DE LEÓN, Marco Antonio**. *La prueba en el proceso laboral*, Tomo I, México, Porrúa, 1990.
18. \_\_\_\_\_ . *La prueba en el proceso laboral*, Tomo II, México, Porrúa, 1990.
19. **GARCÍA MAYNEZ, Eduardo**, *Introducción al estudio del Derecho*, 52a. ed., México, Porrúa, 2001.
20. **GÓMEZ LARA, Cipriano**. *Teoría General del Proceso*, 2a. ed., México, 1979.
21. \_\_\_\_\_ . *Derecho Procesal Civil*, 5a. ed., México, Harla, 1991.

22. **GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto.** *Derecho Administrativo y Derecho Administrativo al estilo mexicano*, México, Porrúa, 1993.
23. **HERRERA PÉREZ, Agustín.** *Legislación federal sobre responsabilidades administrativas de los servidores públicos*, México, Miguel Ángel Porrúa, 1998.
24. **MARTÍNEZ MORALES, Rafael I.** *Derecho Administrativo, 1er. y 2º. Cursos*, 3a. ed., México, Oxford University Press-Harla, 1998.
25. **MORALES PAULIN, Carlos A.** *Derecho Burocrático*, México, Porrúa, 1995.
26. **NAVA NEGRETE, Alfonso.** *Derecho Administrativo Mexicano*, México, Fondo de Cultura Económica, 1995.
27. **ORTIZ SOLTERO, Sergio Monserrit.** *Responsabilidades legales de los servidores públicos*, México, Porrúa, 1999.
28. **RABASA, Emilio y CABALLERO, Gloria.** *Mexicano: ésta es tu Constitución*, 8a. ed., México, Miguel Ángel Porrúa, 1993.
29. **RAMÍREZ FONSECA, Francisco.** *La Prueba en el Procedimiento Laboral*, 8a. ed., México, PAC, 1991.
30. **ROSS GAMEZ, Francisco.** *Derecho Procesal del Trabajo*, 2a. ed., México, Cárdenas, 1986.
31. **SÁNCHEZ GÓMEZ, Narciso.** *Primer Curso de Derecho Administrativo*, México, Porrúa, 1998.

32. **SANZ TOME, Francisco.** *La prueba en el proceso laboral. Comentarios – Sentencias*, Tomo I, Valladolid, LEX NOVA, 1990.
33. **TENA RAMÍREZ, Felipe.** *Leyes Fundamentales de México 1808-2002*, 23a. ed., México, Porrúa, 2002.
34. **TENA SUCK, Rafael y MORALES S., Hugo Italo.** *Derecho Procesal del Trabajo*, 6a. ed., México, Trillas, 2001.
35. **TRUEBA URBINA, Alberto.** *Nuevo Derecho del Trabajo*, 4a. ed., México, Porrúa, 1978.

#### DICCIONARIO Y ENCICLOPEDIAS

1. **Diccionario de la Lengua Española.** Real Academia Española, 21a. ed., Madrid, Espasa Calpe, 1992.
2. **Diccionario Jurídico Mexicano.** Instituto de Investigaciones Jurídicas, 11a. ed., México, Porrúa, 1998.
3. **Diccionario Manual Vox Latín-Español,** Editorial Red Iberoamericana, México, 1993.

#### LEGISLACIÓN

1. **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,** 4a. ed., México, Ediciones Fiscales Isef, 2001.

2. **Ley Federal del Trabajo**, 7a. ed., México, Ediciones Fiscales Isef, 2001
3. **Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado**, México, Ediciones Delma, 2001.
4. **Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos**, Diario Oficial de la Federación, 13 de marzo de 2002.
5. **Ley Orgánica de la Administración Pública Federal**, México, Porrúa 2003.
6. **Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública**, Diario Oficial de la Federación, 20 de diciembre de 2002.
7. **Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje**, Diario Oficial de la Federación, 29 de septiembre de 2000.

#### OTRAS FUENTES

1. **AGUIRRE GONZÁLEZ, Lauro**. *Las actitudes del demandado en el proceso civil*, Tesis Profesional presentada para obtener el título de Licenciado en Derecho, México, 1976.
2. **CÁMARA DE DIPUTADOS**. Dictamen de la 1a. Lectura, Diciembre 26, 1975, Año III, T. III, No. 43.

## **ANEXO**

### **ACTA ADMINISTRATIVA**

En la Ciudad de \_\_\_\_\_ el día \_\_\_\_\_ del mes de \_\_\_\_\_ del año de \_\_\_\_\_ siendo las \_\_\_\_\_ horas, en el local que ocupa \_\_\_\_\_ ubicado en \_\_\_\_\_ y ante la presencia del (la) C. \_\_\_\_\_ quien actúa con los comparecientes \_\_\_\_\_ y \_\_\_\_\_ como testigos de asistencia que firman al margen y al calce con el objeto de hacer constar el contenido del presente documento, se procede a faccionar el acta administrativa en contra del (la) C. \_\_\_\_\_, quien en este acto comparece y se identifica con la credencial número \_\_\_\_\_, expedida a su favor por \_\_\_\_\_, que se hace constar tenerla a la vista y se le devuelve asistido por el representante sindical de nombre \_\_\_\_\_ quien acredita su personalidad como tal con \_\_\_\_\_ y se identifica con la credencial número \_\_\_\_\_, expedida a su favor por \_\_\_\_\_, que se hace constar tenerla a la vista y se le devuelve, a quien se le atribuyen los siguientes hechos

---

---

Se presenta el primer testigo de cargo por separado, de nombre \_\_\_\_\_, con filiación \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_ años de edad y con domicilio actual en \_\_\_\_\_, quien se identifica con la credencial número \_\_\_\_\_, expedida a su favor por \_\_\_\_\_, que se hace constar tenerla a la vista y se le devuelve, protestando conducirse con la verdad declara que sabe y le consta que el (la) C. \_\_\_\_\_, con puesto de \_\_\_\_\_, con horario de \_\_\_\_\_ ubicado en \_\_\_\_\_, quien presta sus servicios en este lugar,

---

---

que lo anterior lo sabe y le consta porque \_\_\_\_\_ y advirtió las irregularidades señaladas. Que es todo cuanto tiene que declarar. Leída que fue su declaración, la ratifica en sus términos y la firma al margen y al calce para constancia.

Retirado el testigo anterior, comparece el segundo testigo de cargo por separado de nombre \_\_\_\_\_, filiación \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_ años de edad y con domicilio actual en \_\_\_\_\_, quien se identifica con la credencial número \_\_\_\_\_, expedida a su favor por \_\_\_\_\_, que se hace constar tenerla a la vista y se le devuelve, protestando conducirse con la verdad, declara que sabe y le consta que el (la) C. \_\_\_\_\_, con puesto de \_\_\_\_\_, con horario de \_\_\_\_\_, ubicado en \_\_\_\_\_, quien presta sus servicios en este lugar,

---

que lo anterior lo sabe y le consta porque \_\_\_\_\_ y advirtió las irregularidades señaladas. Que es todo cuanto tiene que declarar. Leída que fue su declaración la ratifica en sus términos y la firma al margen y al calce para constancia.

En tal virtud, estando presente el (la) C. \_\_\_\_\_, con filiación \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_ años de edad y con domicilio actual en \_\_\_\_\_ y bajo protesta de decir verdad manifiesta que se encuentra adscrita en \_\_\_\_\_, desempeñando el (los) puesto (s) \_\_\_\_\_, que tiene asignadas por parte de \_\_\_\_\_ la (s) clave (s) presupuestal (es) \_\_\_\_\_, con horario de \_\_\_\_\_, el cual enterado (a) de los hechos que se le atribuyen expone

---

Leída que fue su declaración la ratifica en sus términos y la firma al margen y al calce para constancia.

Acto continuo el trabajador instrumentado presenta como su primer testigo de descargo al (la) C. \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_ años de edad y con domicilio actual en \_\_\_\_\_, quien se identifica con la credencial número \_\_\_\_\_, expedida a su favor por \_\_\_\_\_, que se hace constar tenerla a la vista y se le devuelve. Protestando conducirse con la verdad, declara que el (la) C.

\_\_\_\_\_.

Leída que fue su declaración, la ratifica en sus términos y la firma al margen y calce para constancia.

Retirado el testigo anterior, interviene por separado el segundo testigo de descargo el (la) C. \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_ años de edad y con domicilio actual en \_\_\_\_\_, quien se identifica con la credencial número \_\_\_\_\_, expedida a su favor por \_\_\_\_\_, que se hace constar tenerla a la vista y se le devuelve. Protestando conducirse con la verdad declara

\_\_\_\_\_.

Leída que fue su declaración, la ratifica y la firma al margen y al calce como constancia.

Retirado el testigo anterior, comparece el C. \_\_\_\_\_, quien es representante sindical, el cual se encuentra previamente identificado en el proemio de este instrumento y expone

\_\_\_\_\_.

Acto continuo el funcionario que actúa, con fundamento en el penúltimo párrafo del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado solicita al representante sindical presente su anuencia para suspender los efectos del nombramiento del C. \_\_\_\_\_, en tanto el Tribunal



Federal de Conciliación y Arbitraje resuelve en definitiva sobre la demanda de autorización de cese del mismo.

En uso de la palabra el C. \_\_\_\_\_, representante sindical del C. \_\_\_\_\_ manifiesta \_\_\_\_\_.

Presente el primer testigo de asistencia el (la) C. \_\_\_\_\_, con filiación \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_ años de edad y con domicilio actual en \_\_\_\_\_, quien se identifica con la credencial número \_\_\_\_\_, expedida a su favor por \_\_\_\_\_ y el segundo testigo de asistencia el (la) C. \_\_\_\_\_, con filiación \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_ años de edad y con domicilio actual en \_\_\_\_\_, expedida a su favor por \_\_\_\_\_, quienes han oído y presenciado lo declarado por los comparecientes conforme se asentó en esta acta, firmando al margen y al calce para constancia.

No habiendo mas que hacer constar se da por concluida la instrumentación de la presente acta, anexándose los siguientes documentos

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

siendo las \_\_\_\_\_ del día de su inicio firmando al margen y al calce los que en ella intervinieron, así como los testigos de asistencia que dan fe.

FIRMAS



Handwritten signatures and initials, including "V. B." and "M. H.", written in black ink.